



T.C.

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**2547 SAYILI YÜKSEKÖĞRETİM KANUNU UYARINCA
ÖĞRETİM ELEMANLARI HAKKINDA YÜRÜTÜLEN
DİSİPLİN SORUŞTURMALARI**

Eyüp YAVUZ
21904026

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Tahir MURATOĞLU

Diyarbakır 2024

T.C.

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**2547 SAYILI YÜKSEKÖĞRETİM KANUNU UYARINCA
ÖĞRETİM ELEMANLARI HAKKINDA YÜRÜTÜLEN
DİSİPLİN SORUŞTURMALARI**

Eyüp YAVUZ
21904026

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Tahir MURATOĞLU

Diyarbakır 2024

TAAHHÜTNAME

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Dicle Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'ne göre hazırlamış olduğum 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu Uyarınca Öğretim Elemanları Hakkında Yürütülen Disiplin Soruşturmaları adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve tez yazım kılavuzuna uygun olarak hazırladığımı taahhüt eder, tezimin/projemin kâğıt ve elektronik kopyalarının Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım. Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

..../10/2024

Eyüp YAVUZ
İmza

ÖN SÖZ

Eğitim ve öğretim faaliyetleri toplumların gelişiminde önemli bir role sahiptir. Ülkeler vatandaşlarına sahip oldukları imkanlar doğrultusunda en iyi eğitim ve öğretimi vermeye çalışırlar. Ülkemizde eğitim ve öğretim faaliyetlerini Milli Eğitim Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu ve üniversiteler üstlenmiştir. İlköğretim, ortaöğretim ve lise eğitim ve öğretimleri Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yerine getirilirken yükseköğrenim üniversiteler tarafından yerine getirilmektedir.

Yükseköğretim kurumları, bireylerin meslekî bilgi ve becerilerini geliştirmenin yanında toplumsal değerlerin, etik standartların ve kültürel mirasın güçlenmesini sağlar. Bu bağlamda yükseköğretim kurumlarının faaliyetlerinin etik ve disiplin standartlarına uygunluğu, kurum içi huzurun ve toplumsal güvenin sağlanmasında büyük önem taşır.

Yükseköğretim kurumlarındaki personel ve öğrencilerin uyması gereken disiplin kuralları eğitim ve araştırma faaliyetlerinin niteliğini büyük ölçüde etkiler. Bu noktada disiplin soruşturmalarının doğru ve adil bir şekilde yürütülmesi, hem öğretim elemanlarının hem de yükseköğretim kurumlarının saygınlığını artıracaktır. Bu tezin ortaya koyduğu temel amaç, yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim elemanlarına yönelik disiplin soruşturma süreçlerini daha iyi anlamak ve disiplin hükümlerini; yasal mevzuat, yargı kararları ve doktrin tartışmalarıyla ele alarak disiplin suç ve cezalarında uyulacak esaslara yönelik getirilen eleştiri ve tartışma konularına çözüm önerileri sunmaktır.

Üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarına disiplin hukuku yönünden 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu uygulanır. Bu Kanun üniversitelerin hukuksal düzenini şekillendiren yasal düzenlemelerden biridir. Bu Kanun'un öngördüğü çerçeve içinde öğretim elemanlarının davranışları ve faaliyetleri, yükseköğretim kurumlarının itibarını, kalitesini ve amacını etkiler.

Bu çalışmada 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun öğretim elemanlarına yönelik disiplin soruşturmasını nasıl düzenlediği incelenmiştir. Öğretim elemanlarının uymaları gereken etik kuralları, araştırma ve öğretim faaliyetleri ile ilgili yükümlülükler bu çerçevede ele alınmıştır. 2547 sayılı Kanun uyarınca yürütülen disiplin soruşturmaları hem öğretim elemanlarının haklarını koruma hem de

üniversitelerin kalite standartlarını sürdürme amacı taşır. Bu süreçlerin adil, tarafsız ve şeffaf bir şekilde yürütülmesi, yükseköğretim kurumlarının güvenilirliğini ve saygınlığını arttıran bir unsur olarak öne çıkar.

Çalışmamız, yükseköğretim kurumlarının disiplin soruşturmalarına ilişkin süreçleri detaylı bir şekilde inceleyerek bu alandaki anlayışı derinleştirmek ve geliştirmeyi hedeflemektedir. Aynı zamanda disiplin süreçlerinde öğretim elemanlarının haklarına saygılı olunması gözetilerek disiplin süreçlerinin kurumsal değerlere uygun şekilde yürütülmesinin, yükseköğretim kurumlarının etkinliği ve saygınlığı açısından kritik öneme sahip olduğu vurgulanmaktadır.

Bu süreçte, her adımda yanımda olan ve tezin her aşamasında bana yol gösteren danışman hocam Prof. Dr. Tahir MURATOĞLU'na, kıymetli tez jürisi üyeleri Prof. Dr. Gürsel KAPLAN ve Doç. Dr. Gökhan DÖNMEZ'e minnettarlığımı sunmak istiyorum.

ÖZET

Üniversiteler, bilimsel üretimin ve kültürel birikimin geliştiğı, farklı fikirlerin bir araya gelerek bilimsel konular üzerine tartıştığı bilim merkezleridir. Genel olarak kamu kurum ve kuruluşları gibi, üniversitelerin de bir çalışma sistemi ve düzeni vardır. Kamu kurum ve kuruluşları; kanunlara, Cumhurbaşkanlığı kararnamelerine ve yönetmeliklere dayanarak çalışma düzenini sağlar. Bu çalışma düzeni üniversiteler için de geçerlidir.

Kamu kurum ve kuruluşları, hizmetlerini personeli aracılığıyla yürütürler. Bu nedenle çalışanların idarî iş ve işlemleri azamî dikkat göstererek yapmaları ve çalıştıkları kurumun çalışma esaslarına uyarak yerine getirmeleri istenir. Kamu kurumlarında bu işleyişin bozulmaması için kurumda çalışan personelin hakları teminat altına alınmalıdır.

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının tabi olduğu disiplin suç ve cezaları, 4 Kasım 1981 tarihinde kabul edilen ve 6 Kasım 1981 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 53 v.d. maddeleriyle düzenlenmiştir. Bu maddelerde üniversitelerde görev yapan akademik personele uygulanacak disiplin hükümleri düzenlenmiştir.

2547 sayılı Kanun’un yayımlanmasından itibaren disiplin suç ve cezalarını düzenleyen 53 v.d. maddeleri Kanun’un ilk yayımlandığı hâliyle kalmamış Anayasa Mahkemesinin iptal kararları ve kanun değişiklikleri ile sürekli bir değişime uğramıştır. Tezimizde Kanun’da yapılan bu değişiklikler ile bu değişikliklerin ortaya çıkardığı durumlar açıklanacaktır.

Anahtar kelimeler: Yükseköğretim, öğretim elemanları, akademik personel, disiplin cezası, disiplin soruşturması, disiplin suçu.

ABSTRACT

Our universities are centers where scientific production and cultural accumulation thrive, and where different ideas come together to discuss more significant issues for the country. Generally, like public institutions and organizations, universities also have a working system and order. Public institutions and organizations establish their working systems by referring to a law or regulations, thus ensuring work discipline and order. This situation is also applicable to universities. Similarly, public institutions and organizations carry out their processes with their employees. All the tasks and processes performed by these employees take place in areas where the state continuously provides services. Therefore, employees need to perform their tasks with maximum attention and adhere to the working principles of the institution they work for. Maintaining industrial peace and regulating the rights and legal status of employees are crucial in public institutions. For this reason, specific discipline rules are defined for all institutions. In this way, discipline provisions for academic staff working in universities were also regulated in Article 53 of the Higher Education Law No. 2547, accepted on November 4, 1981, and published in the Official Gazette on November 6, 1981. With this regulation, the discipline provisions, procedures, and principles that academic staff members working in universities must comply with were established. However, since the publication of the law, Article 53 has undergone changes from time to time, both due to amendments to the law and decisions of the Constitutional Court. This study aims to evaluate the controversial aspects related to the discipline provisions for academic staff in universities. With this study, guidance is intended to be provided to both administrators and investigators when conducting disciplinary investigations.

Keywords: Higher education, academic staff, disciplinary penalty, disciplinary investigation, disciplinary offense

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
ÖN SÖZ.....	I
ÖZET.....	III
ABSTRACT	IV
İÇİNDEKİLER	V
KISALTMALAR	XI
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARININ TEŞKİLAT YAPISI ÜNİVERSİTELERİN TÜRK İDARİ TEŞKİLATI İÇİNDEKİ YERİ VE AKADEMİK ÖZGÜRLÜK KAVRAMI

1.1. AKADEMİK TEŞKİLAT YAPISI VE AKADEMİK PERSONEL	3
1.1.1. Rektör	6
1.1.2. Senato	7
1.1.3. Üniversite Yönetim Kurulu	8
1.1.4. Fakülteler	9
1.1.4.1. Dekan	9
1.1.4.2. Fakülte Kurulu	9
1.1.4.3. Fakülte Yönetim Kurulu	10
1.1.5. Enstitüler	11
1.1.5.1. Enstitü Müdürü	11
1.1.5.2. Enstitü Yönetim Kurulu	10
1.1.5.3. Enstitü Kurulu	12
1.1.6. Yüksekokullar	12
1.2. AKADEMİK PERSONEL	12

1.2.1. Profesör	12
1.2.2. Doçent	13
1.2.3. Doktor Öğretim Üyesi	13
1.2.4. Öğretim Görevlileri	16
1.2.5. Araştırma Görevlileri.....	16
1.3. İDARÎ TEŞKİLAT YAPISI.....	17
1.4. ÜNİVERSİTELERİN VE YÜKSEKÖĞRETİM KURULUNUN TÜRK İDARÎ TEŞKİLATI İÇİNDEKİ YERİ.....	17
1.4.1. Devlet Teşkilatı İçinde Yükseköğretim Kurumlarının Yeri.....	18
1.4.2. Vakıf Yükseköğretim Kurumları.....	19
1.4.3. Yükseköğretim Kurulu.....	22
1.4.4. Üniversitelerarası Kurul.....	23
1.5. AKADEMİK ÖZGÜRLÜK KAVRAMI.....	24
İKİNCİ BÖLÜM	
YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA DİSİPLİN SORUŞTURMASI	
2.1. DİSİPLİN KAVRAMI VE DİSİPLİN SUÇ VE CEZASI.....	26
2.1.1. Disiplin Kavramı.....	26
2.1.2. Disiplin Suç ve Cezası.....	27
2.2. GENEL OLARAK ÜNİVERSİTE DİSİPLİN HUKUKU	25
2.3. 2547 SAYILI YASADA YER ALAN DİSİPLİN FİİLLERİ VE GENEL ESASLAR.....	29
2.4. 2547 SAYILI KANUNDA YER ALAN DİSİPLİN CEZALARI.....	29
2.4.1. Uyarma Cezası	30
2.4.2. Kınama Cezası.....	31
2.4.3. Aylıktan veya Ücretten Kesme Cezası	32
2.4.4. Kademe İlerlemesinin Durdurulması veya Birden Fazla Ücretten Kesme Cezası	34
2.4.5. Üniversite Öğretim Mesleğinden Çıkarma Cezası	36

2.4.6. Kamu Görevinden Çıkarma Cezası	37
2.5. BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ NİTELİĞİ TAŞIYAN DİSİPLİN SUÇLARI.....	38
2.6. DİSİPLİN SORUŞTURMASININ BAŞLATILMASI	42
2.7. DİSİPLİN SORUŞTIRMALARINDA SAVUNMA HAKKI	45
2.8. GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMA	47
2.8.1. Görevden Uzaklaştırmaya Yetkili Makamlar.....	49
2.8.2. Görevden Uzaklaştırma Süresi ve Tedbirin Kaldırılması	49
2.9. SORUŞTURMA ÖNCESİ İDARİ KARAR OLARAK İNCELEME.....	51
2.10. DİSİPLİN SORUŞTIRMALARINDA ZAMANAŞIMI	53
2.10.1. Soruşturmaya Başlama Zamanaşımı Süresi	54
2.10.2. Ceza Verme Zamanaşımı Süresi	56
2.10.3. Yargı Kararı Sonrası Zamanaşımı Süresi	56
2.10.4. Etik İhlallere İlişkin Zamanaşımı Süresi.....	58
2.11. DİSİPLİN HUKUKUNDA UYGULAMA ALANI BULAN TEMEL İLKELER.....	58
2.11.1. Aynı Fiille Birden Fazla Ceza Verilememesi İlkesi.....	58
2.11.2. Disiplin Suçunun Tekerrürü Halinde Bir Üst Cezanın Uygulanması İlkesi	60
2.11.3. Sendika Temsilcisinin Disiplin Kurullarına Katılması İlkesi	62
2.11.4. Kanunilik İlkesi.....	63
2.11.5. Şüpheden Sanık Yararlanır İlkesi.....	65
2.11.6. Ölçülülük İlkesi	66
2.11.7. Geçmişe Etkili Disiplin Cezası Verilemeyeceği İlkesi	67
2.11.8. Aleyhe Bozma Yasağı İlkesi.....	69
2.11.9. Başvuru Yollarının Gösterilmesi İlkesi	70

2.11.10. Eşitlik İlkesi.....	70
2.11.11. Hukuka Aykırı Delilin Kullanılmaması İlkesi.....	71
2.12. DİSİPLİN SORUŞTIRMALARINDA CEZA VERMEYE YETKİLİ AMİR VE KURULLAR	71
2.12.1 Disiplin Amirleri.....	73
2.12.2. Yüksek Disiplin Kurulu.....	73
2.12.3. Üniversite Disiplin Kurulları.....	74
2.13. DİSİPLİN CEZASININ ÖZLÜK DOSYASINDA SAKLANMASI.....	76
2.14. SORUŞTURMA SÜRECİNDE GİZLİLİK.....	77
2.14.1. Veri İhlalinin Disiplin Hukuku Açısından Değerlendirilmesi.....	79
2.14.2. Veri İhlalinin Ceza Hukuku Açısından Değerlendirilmesi	80
2.14.3. Soruşturma Sonunda Veri İmha Süreci	80

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DİSİPLİN CEZALARININ KALDIRILMASI VE DİSİPLİN CEZALARINA KARŞI BAŞVURU YOLLARI

3.1. DİSİPLİN CEZALARININ KALDIRILMASI	82
3.1.1. Personelin Talebi Üzerine Disiplin Cezasının Özlük Dosyasından Çıkarılması	84
3.1.2. Disiplin Cezasının Mahkeme Kararıyla İptal Edilmesi.....	85
3.1.3. Af Kanunu'nun Çıkarılması	85
3.2. DİSİPLİN CEZALARINA KARŞI İTİRAZ	85
3.2.1. İtiraz Süresi.....	87
3.2.2. İtirazın Değerlendirilmesi.....	88
3.3. DİSİPLİN CEZALARINA KARŞI YARGI SÜRECİ	89
3.3.1 Disiplin Cezalarına Karşı İptal Davası	89
3.3.2. Disiplin Cezalarına Karşı Tam Yargı Davası ve Tazminat Talebi.....	91
3.3.3. İstinaf ve Temyiz İncelemesi	93

3.3.4. Kamu Denetçisine Başvuru Yolu.....	95
3.3.5. Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Yolu.....	96
3.3.6. Görevli Mahkemeler.....	97
3.3.7. Yetkili Mahkemeler.....	97
SONUÇ.....	99
ÖZ GEÇMİŞ.....	102
KAYNAKÇA	103



KISALTMALAR

age:	Adı geçen eser
AİHS:	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AİHM:	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AYM:	Anayasa Mahkemesi
AY:	Anayasa
bkz.:	Bakınız
C.:	Cilt
DİDDK:	Danıştay İdarî Dava Daireleri Kurulu
HMK:	6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
İDDK:	İdarî Dava Daireleri Kurulu
İYUK:	2577 sayılı İdarî Yargılama Usulü Kanunu
Kanun:	2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu
K:	Karar
KDK:	Kamu Denetçiliği Kurumu
KVKK:	6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
md:	Madde
ÜAK:	Üniversitelerarası Kurul
RG:	Resmî Gazete
s :	Sayfa
S:	Sayı
TCK:	Türk Ceza Kanunu
TBMM :	Türkiye Büyük Millet Meclisi
v.d. :	Ve devam

YÖK:

Yükseköğretim Kurulu



GİRİŞ

Disiplin hukuku, yargısal bir süreç yürütülmeden kamu kurumları ile kamu görevlileri arasında unvanına ve statüsüne bakılmaksızın kamu kurumunda veya kurumla bağlantılı bir alanda meydana gelen kurallara aykırılıklara karşı cezalandırma süreçlerinin yürütüldüğü ve disiplin sürecine muhatap olan kişileri haksız isnatlara karşı koruyan bir hukuk alanıdır.¹ Bu kurumlar arasında kamu kurumu olan üniversiteler de yer almaktadır. Üniversiteler, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 3. maddesinin d bendinde; *“Üniversite: Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumudur.”* şeklinde düzenlenmiştir.

Yükseköğretim kurumları, bulundukları toplumların gelişimine katkı sağlarlar. Öyleki yetişmiş insan gücünün topluma kazandırılmasını, sosyal refahın yükseltilmesini ve bireylerin ekonomik kazanımlarının iyileştirilmesini hedeflerler.² Bu kapsamda yükseköğretim kurumlarının sürdürülebilir olabilmesi için kurum içi düzenin sağlanması önemlidir. Bu amaçla çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Öğretim elemanlarının sorumlulukları ile haklarını güvence altına almak, eylem ve tutumlarını kontrol altında tutmayı amaçlamak bu düzenlemelerin birer parçası olarak görülebilir.

Disiplin soruşturmaları, kurum içi düzeni koruma ve üniversitenin kalite standartlarını yükseltme hedefleriyle yakından ilişkilidir. Kanun, disiplin sürecinin adil bir şekilde yürütülerek öğretim elemanlarının haklarını koruma prensibiyle hareket eder. Fakat disiplin soruşturmaları, sadece sorumluluklarına sadık kalan öğretim elemanlarını değil; aynı zamanda yükseköğretim kurumlarının itibarını koruma amacı da taşır. Dolayısıyla disiplin süreçleri sadece bireysel cezalandırma aracı değil, aynı zamanda üniversitelerin kurumsal bütünlüğünü ve toplumsal misyonunu koruma aracı olarak da görülürler.

¹Bektur S, Üniversite Disiplin Hukuku: İnsan Hakları Odaklı Yaklaşım, Özyeğin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Lisansüstü Tezi, İstanbul, 2020. s. 1.

²Uysal, D., Aydemir, Ersun, E., Türkiye’de Yükseköğretim Kavramı ve Yükseköğretimin İstihdam ve Ekonomiye Etkisinin Analizi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2016, S.35, s. 276.

Öğretim elemanları, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na tabi olarak çalışan personeldir. Bunlar, kamu personeli içinde ayrı bir sınıfta ve kendine özgü bir yere sahiptir ve bu yönden diğer kamu görevlilerinden ayrılırlar.³

Disiplin soruşturmalarının yürütülmesinde hukuka uygunluk, adil yargılanma hakkı ve nesnellik ilkeleri rol oynar. Bu ilkeler çerçevesinde soruşturma süreçlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi ve iş barışının korunması amaçlanır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, disiplin soruşturmaları bağlamında öğretim elemanlarının disiplin cezaları konusunda belirlediği esas ilkelerle birlikte üniversitelerin bu süreçleri nasıl yürüttüğünü de şekillendirmektedir. Kanun kapsamında belirlenen bu ilkeler, öğretim elemanlarının disiplin soruşturma sürecinde haklarını koruma amacı taşıırken kurumların da disiplin süreçlerini şeffaf ve nesnel bir şekilde yönetmesini amaçlar.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu uyarınca öğretim elemanları hakkında yürütülen disiplin soruşturmalarının anlatılacağı tezimiz, üç bölüm altında incelenecektir.

Birinci bölümde yükseköğretim kurumlarının akademik ve idari teşkilat yapısı, üniversitelerin Türk idari teşkilat şeması içindeki yeri ve öğretim elemanlarının akademik özgürlüğünün sınırları ve kapsamı anlatılmıştır.

İkinci bölümde, üniversite disiplin hukukunun tanımı ve tarihçesi incelenmiş, üniversitelerdeki disiplin soruşturma süreçleri ele alınmış ve soruşturma sürecine hâkim olan ilkeler anlatılmıştır. Bu bölümde soruşturma süreçlerinin aşamaları ve yöntemleri incelenerek soruşturma süreçlerinin daha verimli ve adil hale getirilmesi için düşünceler geliştirilmiştir.

Son olarak üçüncü bölümde disiplin soruşturması sonucunda verilen kararlara karşı itiraz süreci ve yargı süreçleri detaylı bir şekilde incelenmiş ayrıca disiplin cezalarına karşı Kamu Denetçiliği Kurumuna ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine başvuru yolları anlatılmıştır.

³Akgüner T., Kahraman B., İdare Hukuku, Der Yayınları, İstanbul, 2017, s. 448.

BİRİNCİ BÖLÜM

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARININ TEŞKİLAT YAPISI ÜNİVERSİTELERİN TÜRK İDARİ TEŞKİLATI İÇİNDEKİ YERİ VE AKADEMİK ÖZGÜRLÜK KAVRAMI

1.1. AKADEMİK TEŞKİLAT YAPISI VE AKADEMİK PERSONEL

Üniversite, “universitates” kavramının gelişimiyle türeyen universitas kelimesinden gelmektedir. Üniversite bir başka anlam olarak lonca anlamına gelir ve birbirinden bağımsız kişi topluluğunun bir veya birden çok hedef etrafında örgütlenmesi şeklinde tanımlanır.⁴ Üniversite; TDK’ye göre ise bilimsel özerkliğe sahip yüksek düzeyde eğitim veren bilimsel araştırma yapan ve fakülte yüksekokul gibi örgütlenmesi olan kurumlar olarak tanımlanmıştır. Üniversitenin bir diğer adı Darülfünundur.⁵

Orta çağda kurulan ilk üniversiteler Bologna, Paris ve Oxford üniversiteleridir. Bu üniversitelerin tam olarak ne zaman kurulduğu bilinmemekle beraber Bologna Üniversitesi’nin ilk üniversite olduğu kabul edilmektedir. Bologna Üniversitesi’nin 1088 yılında kurulduğu sonrasında Paris Üniversitesi’nin 1150 yılında kurulduğu kabul edilmektedir.⁶ 19. yüzyıldan itibaren üniversitelerin anlamı değişmiş ve üniversitelere yeni misyonlar yüklenmiştir. Bu misyonlar; bilginin üretilmesi, bilginin yayılması ve bilginin topluma sunulmasıdır. Bu üç misyonu yüklenen üniversiteler günümüzde de bu misyonları yerine getirmeye çalışırlar.⁷

Üniversiteler, dayanağını Anayasa’dan alan kamu tüzel kişiliğine sahip idarî teşkilat yapısı içinde hizmet yönünden yerinden yönetim kuruluşları arasında yer alan kamu kurumlarıdır. Üniversiteler, hizmet yönünden yerinden yönetim kuruluşları sınıfından da bilimsel teknik ve kültürel kamu kurumları arasında yer alırlar.

⁴Antalyalı. Ö., L., Tarihsel Süreç İçerisinde Üniversite Misyonlarının Oluşumu, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl: 2008/2 Sayı: 6, s. 1.

⁵<https://sozluk.gov.tr/> E. Tarihi 15.07.2024.

⁶Antalyalı., Ö., L., Tarihsel Süreç İçerisinde Üniversite Misyonlarının Oluşumu, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl: 2008/2 Sayı: 6, s. 27.

⁷Antalyalı., Ö., L., Tarihsel Süreç İçerisinde Üniversite Misyonlarının Oluşumu, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl: 2008/2 Sayı: 6, s. 32.

Üniversiteler, Anayasa'nın 130 ve 131. maddelerine dayanarak kurulan eğitim-öğretim kurumlarıdır. Üniversitelerde sınıflandırma tüm kamu kurumlarında olduğu gibi görev yapan personelin niteliğine ve liyakatine göre yapılır.⁸ Üniversiteler, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 3. maddesinin d fıkrasında; *Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim - öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumudur.*⁹ şeklinde tanımlanmıştır.

Yükseköğretim kurumları, devlet üniversiteleri, vakıf üniversiteleri, yüksek teknoloji enstitüleri ve vakıf meslek yüksekokulları şeklinde sayılabilir.¹⁰ Yükseköğretimin amacı, Kanun'un 4. maddesinde düzenlenmiştir.¹¹ Yükseköğretim kurumlarının işleyişine ilişkin de 2547 sayılı Kanun çıkarılmış ve Kanun'un 1. maddesinde Kanun'un amacı; *"yükseköğretimle ilgili amaç ve ilkeleri belirlemek ve bütün yükseköğretim kurumlarının ve üst kuruluşlarının teşkilatlanma, işleyiş, görev, yetki ve sorumlulukları ile eğitim - öğretim, araştırma, yayım, öğretim elemanları, öğrenciler ve diğer personel ile ilgili esasları bir bütünlük içinde düzenlemektir."* şeklinde düzenlenmiştir.

Kanun'un 5. maddesinde yükseköğretimin ana ilkelerinin ne olduğu düzenlenmiştir. Bunlar sırasıyla;

- *Atatürk milliyetçiliğine bağlı hizmet bilincinin geliştirilmesi,
- *Eğitim öğretimde birliğin sağlanması,
- *Ülke ve yöre ihtiyaçlarına göre kısa ve uzun vadeli planlar hazırlanması,
- *Fırsat eşitliğinin sağlanmasıdır.

Üniversitelerdeki akademik teşkilat yapısı 2547 sayılı Yükseköğretim Kanun'u ile Kanun'a dayanılarak çıkarılan Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği'ne¹² göre oluşturulmuştur. 2547 sayılı Kanun'un 12. maddesinden 21.

⁸Erdoğan, A. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu Çerçevesinde Yükseköğretim Kurumlarında Akademik ve İdari Personele Uygulanan Disiplin Soruşturmasının Hukuki Niteliği ve Usulü, (Yüksek Lisans Tezi) Süleyman Demirel Üniversitesi s.10.

⁹2547 s.k. md. 3/d.

¹⁰2547 s.k. md. 3/c.

¹¹2547 s.k. md. 4.

¹²Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği, Resmi Gazete, Tarih: 18.02.1982 Sayı: 17609.

maddesine kadar olan bölümde akademik teşkilat yapısı düzenlenmiştir.¹³ Kanun'un 22 ila 35. maddeleri¹⁴ arasında da üniversitede çalışan akademik personel düzenlenmiştir.

1.1.1. Rektör

Rektör, üniversite tüzel kişiliğini temsil eder.¹⁵ Hem devlet hem de vakıf üniversitelerinde rektör Cumhurbaşkanı tarafından atanır.¹⁶ Kanun'a göre Cumhurbaşkanı, devlet üniversitelerinde rektör atamasını yaparken vakıf üniversitelerinde mütevelli heyetinin teklifi üzerine Cumhurbaşkanı tarafından atama gerçekleştirilir.¹⁷

Rektörlerin emeklilik yaşı 67'dir.¹⁸ Rektörler 67 yaşını doldurmuş olmakla birlikte henüz görev süreleri bitmemişse görev süreleri bitene kadar yaş şartı aranmaksızın görevlerinin başında kalabilirler.¹⁹ Örnek vermek gerekirse 2 yıllık görev süresi kalan rektör 67 yaşına geldiğinde emekli olmayacak, görev süresi bitene kadar görevine devam edebilecektir. Rektör, kendi görev süresiyle sınırlı olmak üzere kendisine yardımcı olması için üniversitenin aylıklı profesörleri arasından en çok üç profesörü rektör yardımcısı olarak atayabilir.²⁰ Açıköğretim faaliyeti olan üniversitelerde rektör en çok beş rektör yardımcısı seçebilecektir. Rektör, 2 haftadan daha uzun süreyle görevinden ayrılacağı zamanlarda Yükseköğretim Kuruluna bilgi verir. Göreve vekalet süresinin altı ayı aşması yani rektörün 6 aydan daha uzun süre görevinin başında kalmaması durumunda yeni bir rektör ataması yapılacaktır.²¹ Rektörlerin görevleri, sırasıyla;

*Üniversite kurullarına başkanlık edip üniversite organları arasındaki koordinasyonu sağlamak,

*Üniversitenin faaliyetleri hakkında Üniversitelerarası Kurula bilgi vermek,

¹³2547 s.k. md. 13-21.

¹⁴2547 s.k. md. 22-35.

¹⁵2547 s.k. md. 53/a.

¹⁶2547 s.k. md. 13, Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği md. 4.

¹⁷2547 s.k. md. 13, Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği md. 4.

¹⁸2547 s.k. md. 13, Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği md. 4.

¹⁹2547 s.k. md. 13, Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği md. 4.

²⁰2547 s.k. md. 13, Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği md. 4.

²¹2547 s.k. md. 13/3, Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği md. 4.

*Üniversite yönetim kurulu ve senatosunun görüşünü alarak bütçe ve kadro planlamasını yapmak,

*Üniversitede gerekli gördüğü takdirde personelin görev yerlerini değiştirmek,

*Üniversite birimleri ve personeli üzerinde denetim ve gözetim yapmak şeklinde sıralanabilir.²² Bu bağlamda rektör, üniversitenin tüm yönetsel şemasının başında yer alır.

2017 yılında yapılan Anayasa değişikliğinin ardından 703 sayılı Anayasa’da Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile 2547 sayılı Kanun da dâhil olmak üzere sair mevzuata yeni Anayasa ile uyumlu değişiklikler işlenmiştir. Bu muhtevada 3 sayılı Üst Kademe Kamu Yöneticileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usullerine Dair Cumhurbaşkanlığı kararnamesi uyarınca rektör atamalarına dair usul ve esaslar da CBK ile belirlenmektedir. 703 sayılı KHK ile getirilen düzenlemenin Anayasa’ya aykırılık iddiası soyut norm denetimiyle AYM tarafından ele alınmış ve rektör atanmasının kamu hizmetine girme hakkına müdahale teşkil etmesi sebebiyle KHK ile yapılan bu düzenlemenin bizatihi kanunla yapılması gerektiğini belirten AYM, müdahalenin kanuna uygunluk şartını sağlamaması sebebiyle düzenlemeyi iptal etmiştir.²³ Söz konusu Anayasa’ya aykırılık sonucunun, 3 sayılı CBK bakımından olası bir Anayasa’ya aykırılık iddiası için de dayanak oluşturacağı muhakkaktır. Zira kamu hizmetine girme hakkını doğrudan ilgilendiren atama şartlarının da CBK ile değil, Anayasa md. 70 ve Anayasa md. 13 uyarınca kanunla düzenlenmesi gerekmektedir.

1.1.2. Senato

Kanun’un 14. maddesinde düzenlenen senato; üniversitenin önemli akademik kararlarını almak, ilgili yönetmelikleri hazırlamak ve üniversite yönetimini yönlendirmek amacıyla kurulmuş bir akademik organdır.²⁴ Senato, üniversite

²²2547 s.k. md. 13/b, Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği md. 4.

²³Anayasa Mahkemesinin 7/12/2023 Tarihli ve E: 2018/117, K: 2023/212 Sayılı Kararı, Resmî Gazete’de yayımlanmasından itibaren on iki ay sonra (4/6/2025) yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmıştır.

²⁴ 2547 s.k. md. 14, Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği md. 5.

yönetimine stratejik yön veren ve akademik faaliyetlerin koordinasyonunu sağlayan bir yapı olarak işlev görür.²⁵

Senato, rektörün başkanlığında toplanır. Bu bağlamda senato, rektör yardımcıları, dekanlar, her fakülteden fakülte kurullarınca üç yıl için seçilecek birer öğretim üyesi ile rektörlüğe bağlı enstitü ve yüksekokul müdürlerinden oluşur. Senatonun amacı, üniversitenin akademik yönetimini en üst düzeyde gerçekleştirmek ve akademik politikaları belirlemektir. Senato yılda en az iki defa toplanır.²⁶

Senatonun görevleri arasında üniversitenin bilimsel yayın ve araştırmaları konusunda kararlar almak, üniversitenin genel işleyişini sağlamak, üniversiteyi ilgilendiren yönetmelikleri hazırlamak, alınan mevcut kararları gözden geçirmek ve sonuçlandırmak gösterilebilir.²⁷ Senatonun, üniversitenin yasama organı olduğu söylenebilir.

1.1.3. Üniversite Yönetim Kurulu

Kanun'un 15. maddesine göre üniversite yönetim kurulu, rektörün başkanlığında dekanlardan ve üniversitenin farklı öğretim birimlerini temsil edecek şekilde senato tarafından dört yıl için seçilecek üç profesörden oluşur.²⁸ Üniversite yönetim kurulunun görevleri Kanun'un 15. maddesinde düzenlenmiştir.²⁹

Yönetim kurullarına rektör yardımcıları da katılabilmektedir. Fakat olası yönetimle ilgili bir oylamada rektör yardımcılarının oy kullanma hakları bulunmamaktadır.³⁰

²⁵Avcı, H., Gök, E., Yükseköğretimde Yönetişim: Türkiye’de Üniversite Senatoaları ve Katılımcılık, Üniversite Araştırmalar Dergisi, Cilt 5, Sayı :3, s. 251.

²⁶2547 s.k. md. 14, Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği md. 5.

²⁷Avcı, H., Gök, E., Yükseköğretimde Yönetişim: Türkiye’de Üniversite Senatoaları ve Katılımcılık, Üniversite Araştırmalar Dergisi, Cilt 5, Sayı :3, s. 251.

²⁸2547 s.k. md. 15, Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği md. 5.

²⁹2547 s.k. md. 15; “(1) Yükseköğretim üst kuruluşları ile senato kararlarının uygulanmasında, belirlenen plan ve programlar doğrultusunda rektöre yardım etmek,

(2) Faaliyet plan ve programlarının uygulanmasını sağlamak; üniversiteye bağlı birimlerin önerilerini dikkate alarak yatırım programını, bütçe tasarısı taslağını incelemek ve kendi önerileri ile birlikte rektörlüğe, vakıf üniversitelerinde ise mütevelli heyetine sunmak,

(3) Üniversite yönetimi ile ilgili rektörün getireceği konularda karar almak,

(4) Fakülte, enstitü ve yüksekokul yönetim kurullarının kararlarına yapılacak itirazları inceleyerek kesin karara bağlamak,

(5) Bu kanun ile verilen diğer görevleri yapmaktır.”

³⁰2547 s.k. md. 15/a, Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği md. 6.

1.1.4. Fakülteler

Fakülteler, Yükseköğretim Kurulu tarafından atanan dekan, fakülte kurulu ve fakülte yönetim kurulundan oluşmaktadır. Fakülteler üniversitelerin dört yıllık eğitim veren akademik birimleridir.³¹ Fakültenin organları aşağıda anlatılmıştır.

1.1.4.1. Dekan

Dekan, fakültenin temsilcisidir.³² Dekanın görev tanımı, 2547 sayılı Kanun'un 16. maddesinde ve Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği'nin 8. maddesinde düzenlenmiştir. Dekan, rektörün önereceği üç profesör arasından Yükseköğretim Kurulu tarafından üç yıl süreyle atanır.³³ Dekanın görevi başında olmadığı durumlarda yardımcılarında biri geçici olarak dekanlık görevine vekâlet edecektir. Göreve vekâlet süresinin 6 ayı aşması durumunda yeni bir dekan ataması Yükseköğretim Kurulu tarafından yapılacaktır.³⁴ Dekanın görev ve sorumlulukları Kanun'da belirtilmiş olup sırasıyla; fakülte kurullarına başkanlık yapmak ve kurullar arasında düzgün çalışmayı sağlamak, fakültenin genel durumu ve işleyişi ile ilgili rektöre bilgi vermek, bütçe ve personel kadro durumu ile ilgili fakülte yönetim kurulunun görüşünü aldıktan sonra rektöre bilgi vermek, fakülte personeli ve birimlerinin genel gözetim ve denetimini yerine getirmek³⁵ şeklindedir.

1.1.4.2. Fakülte Kurulu

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 17. maddesine göre fakülte kurulu, fakülteye bağlı olan bölüm başkanları ile varsa enstitü ve yüksekokul müdürlerinden oluşmaktadır.³⁶ Fakülte kurulu, fakültedeki profesörler, doçentler ve doktor öğretim üyeleri arasından seçilirler.³⁷ Bu üyeler, fakültenin öğretim kadrosunun farklı unvanlara sahip üyelerini temsil etme amacı taşırlar. Üç profesör, iki doçent ve bir doktor öğretim üyesi ile kurulun farklı akademik kademelerden gelen öğretim elemanlarının görüşlerinin dengeli bir şekilde temsil edilmesi hedeflenmektedir.

³¹Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği md. 7.

³²2547 s.k. md. 16, Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği md. 8.

³³2547 s.k. md. 16/a, Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği md. 8.

³⁴2547 s.k. md. 16/a, Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği md. 8.

³⁵2547 s.k. md. 16, Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği md. 8.

³⁶2547 s.k. md. 17, Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği md. 9.

³⁷2547 s.k. md. 17, Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği md. 9.

Fakülte kurulunun görevleri;

“(1) Fakültenin, eğitim - öğretim, bilimsel araştırma ve yayım faaliyetleri ve bu faaliyetlerle ilgili esasları, plan, program ve eğitim - öğretim takvimini kararlaştırmak,

(2) Fakülte yönetim kuruluna üye seçmek,

(3) Bu kanunla verilen diğer görevleri yapmaktır.”³⁸ şeklinde düzenlenmiştir.

1.1.4.3. Fakülte Yönetim Kurulu

Akademik bir birim olan fakülte yönetim kurulu, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 18. maddesinde tanımlanmıştır. Kanun'a göre fakülte yönetim kurulu; *“dekanın başkanlığında fakülte kurulunun üç yıl için seçeceği üç profesör, iki doçent ve bir doktor öğretim üyesinden oluşur.”³⁹denilmiştir.*

Fakülte yönetim kurulu, dekanın çağrısı ile toplanır.⁴⁰ Yönetim kurulu, dekana idarî görevlerde yardımcı olan bir organdır. Geçici çalışma grupları ile koordinatörlükler kurabilirler. Fakülte yönetim kurulunun görevleri Kanun'da;

“(1) Fakülte kurulunun kararları ile tespit ettiği esasların uygulanmasında dekana yardım etmek,

(2) Fakültenin eğitim - öğretim, plan ve programları ile takvimin uygulanmasını sağlamak,

(3) Fakültenin yatırım, program ve bütçe tasarısını hazırlamak,

(4) Dekanın fakülte yönetimi ile ilgili getireceği bütün işlerde karar almak,

(5) Öğrencilerin kabulü, ders intibakları ve çıkarılmaları ile eğitim - öğretim ve sınavlara ait işlemleri hakkında karar vermek,

(6) Bu kanunla verilen diğer görevleri yapmaktır.”⁴¹ şeklinde düzenlenmiştir.

1.1.5. Enstitüler

³⁸2547 s.k. md. 17/b, Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği md. 9.

³⁹2547 s.k. md. 18.

⁴⁰2547 s.k. md. 18, Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği md. 10.

⁴¹2547 s.k. md. 18/b, Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği md. 10.

Enstitülerin tanım ve işleyişi, Kanun'un 19. maddesi ile Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği'nin 11. maddesinde düzenlenmiştir. Enstitü, birden fazla alanda lisansüstü eğitim-öğretim faaliyetinde bulunan üniversite birimidir.⁴²Farklı anabilim dallarından oluşan enstitüler kanunla kurulurlar.⁴³ Lisansüstü eğitim ve öğretimi enstitüler vermektedir. Fakat enstitü kurulmayan üniversitelerde lisansüstü eğitimi senatolarınca çıkarılacak bir yönerge ile verilebilmektedir.⁴⁴ Enstitüler, kendi teşkilat yapısı içinde enstitü müdürü, enstitü yönetim kurulu ve enstitü kurulu olarak üçe ayrılmaktadır.⁴⁵

1.1.5.1. Enstitü Müdürü

Enstitü müdürü, enstitü idarî teşkilat şemasının içinde en üst makamda bulunur. Enstitü müdürü, enstitü personelinin disiplin amiridir. Müdürün vekâlet etmesi veya müdürlük pozisyonunun farklı nedenlerle boşalması durumunda yapılacak işlem, dekanlar için geçerli olan prosedürlerle benzerlik göstermektedir. Enstitü müdürü, 2547 sayılı Kanun çerçevesinde dekanlara verilen görevleri enstitü düzeyinde yerine getirir.⁴⁶

1.1.5.2. Enstitü Yönetim Kurulu

Enstitü yönetim kurulu, müdürün başkanlığında toplanır ve müdür yardımcıları ile müdürün önerdiği altı aday arasından enstitü kurulu tarafından üç yıl süreyle seçilen üç öğretim üyesi olacak şekilde belirlenir. Akademik unvanlar konusunda herhangi bir sınırlama bulunmadığı için, enstitü yönetim kuruluna üniversitede görev yapan herhangi üç öğretim üyesi seçilebilir.⁴⁷ Enstitü yönetim kurulu, fakülte yönetim kurulunun Kanun'da yer alan görevlerini enstitüde yerine getirmekle görevlidir.⁴⁸

1.1.5.3. Enstitü Kurulu

Enstitü kurulu, Kanun'un 19. maddesinin c ve e bentlerinde düzenlenmiştir. Enstitü kurulu müdürün başkanlığında müdür yardımcıları ve enstitüyü oluşturan ana

⁴²2547 s.k. md. 19, Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği md. 11.

⁴³2547 s.k. md. 19, Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği md. 11.

⁴⁴2547 s.k. md. 19, Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği md. 11.

⁴⁵2547 s.k. md. 19, Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği md. 11.

⁴⁶2547 s.k. md. 19, Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği md. 11.

⁴⁷2547 s.k. md. 19, Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği md. 11.

⁴⁸2547 s.k. md. 19/e, Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği md. 11.

bilim dalı başkanlarından oluşur.⁴⁹ Enstitü kurulu, fakülte kuruluna bu kanunla verilen görevleri enstitü bakımından yerine getirir.⁵⁰

1.1.6. Yüksekokullar

Yüksekokullar, bir mesleğin öğrenilmesi amacıyla genellikle ön lisans düzeyinde eğitim-öğretim veren okullardır. Yüksekokul ve meslek yüksekokulu şeklinde ikiye ayrılırlar. Yüksekokullarda dört yıllık eğitim de verilebiliyorken meslek yüksekokullarında iki yıllık eğitim verilmektedir.

İdarî teşkilat olarak yüksekokul müdürü, yüksekokul kurulu ve yüksekokul yönetim kurulu şeklinde üçe ayrılmaktadır.⁵¹ Yüksekokul yönetim kurulu, yüksekokul müdürünün başkanlığında toplanır ve müdür yardımcıları ile müdür tarafından aday gösterilen altı adaydan yüksekokul kurulu tarafından üç yıl süreyle seçilecek üç öğretim üyesinden oluşur.⁵² Yüksekokul kurulu, öğretim üyesi olmayan bir öğretim elemanının da yüksekokul yönetim kurulunda yer almasına imkân tanımaktadır.⁵³

1.2. AKADEMİK PERSONEL

Akademik personel, disiplin suç ve cezaları yönünden 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na; özlük hakları yönünden de 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'na⁵⁴ tabidir. 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nun amacı, akademik personelin sınıflandırılması, aylık ve göstergelerinin düzenlenmesi, derece, kademe, sosyal haklar, ek ders ödemesi gibi diğer özlük haklarının düzenlenmesinin sağlanmasıdır. Anayasa'nın⁵⁵ 130. maddesi: “*Üniversitelerde görev yapan öğretim üyeleri ve yardımcıları, özgürce her türlü bilimsel araştırma yapma ve yayın hazırlama hakkına sahiptirler. Ancak, bu yetki, devletin varlığı, bağımsızlığı, milletin bütünlüğü ve ülkenin bölünmezliği karşısı faaliyetlerde bulunma özgürlüğünü içermez.*” şeklinde düzenlenmiştir. Madde metninden de anlaşılacağı üzere akademik personele her türlü konuda bilimsel araştırma ve yayın yapma hakkı tanınmıştır. Bu

⁴⁹2547 s.k. md. 19/c, Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği md. 11/c.

⁵⁰2547 s.k. md. 19/e, Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği md. 11/e.

⁵¹2547 s.k. md. 20, Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği md. 12.

⁵²2547 s.k. md. 20, Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği md. 12.

⁵³2547 s.k. md. 20, Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği md. 12.

⁵⁴2914 s.k. md. 2.

⁵⁵1982 T.C. Anayasası md. 130.

hak devletin varlığına bağımsızlığına ve bölünmez bütünlüğüne aykırı şekilde kullanılamayacaktır.

Akademik personelin, hiyerarşik yapının içinde olması ve kendine özgü statüsünün olması kamu görevlisi olarak değerlendirilmesini sağlayacaktır. Anayasa'nın 128. maddesinde; kamu tüzel kişiliğine sahip kurumların genel idare esaslarına göre yürütmek zorunda oldukları aslî görevleri, memurlar ve diğer kamu görevlileri aracılığıyla yürüteceği hüküm altına alınmıştır.⁵⁶ Akademik personel diğer kamu görevlileri kapsamında yer almaktadır. 657 sayılı Kanun'un 1. maddesinde memurlara yer verilirken akademik personel bu kapsama dahil edilmemiştir.⁵⁷ Bunun yanında Anayasa'nın 130. maddesinin 9. fıkrasında akademisyenlerin özlük, disiplin ve ceza işlerinin kanunla düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. 2914 sayılı Kanun'un 20. maddesinde bu Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde 2547 sayılı Kanun ile 657 sayılı Kanun'un hükümlerinin uygulanabileceğine yer verilmiştir. Aynı şekilde Anayasa Mahkemesinin 10.4.2019 tarih, 2017/33 E. ve 2019/20 K. sayılı kararında 657 sayılı Kanun'da yer alan hükümlerin diğer kamu görevlilerine de uygulanabileceği belirtilmiştir.⁵⁸

1.2.1. Profesör

Kanun'a göre, en üst seviyede yer alan akademik unvan⁵⁹ profesörlüktür. Profesörlük unvanına yükselebilmek için gereken şart; Doçentlik unvanını aldıktan sonra en az beş yıl süreyle açık bulunan profesörlük kadrosu ile ilgili bilim alanında çalışmış olmaktır.⁶⁰ Bu çalışmalardan biri başvuru dosyasında ana araştırma eseri olarak belirtilmelidir.

Üniversiteler, profesörlük atamalarında belirli bir bilimsel kalite seviyesini sağlamak amacıyla ek koşullar belirleyebilmektedir. Profesörlük kadrolarına atanmak

⁵⁶1982 T.C. Anayasası md. 128.

⁵⁷657 s.k. md. 1.

⁵⁸Anayasa Mahkemesinin 10.4.2019 tarih, 2017/33 E. ve 2019/20 K. sayılı kararı. *Anayasa'nın 128. maddesinde devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütüleceği öngörülmüştür. Anılan maddede geçen diğer kamu görevlileri kavramı söz konusu asli ve sürekli görevlerde kamu hukuku ilişkisiyle görev yapan fakat memur olmayan kişileri ifade etmekte olup üniversite öğretim elemanları da bu kapsamda yer alan kamu görevlilerindendir.*

⁵⁹2547 s.k. md. 50.

⁶⁰2547 s.k. md. 26, Öğretim Üyeliğine Yükseltme Ve Atanma Yönetmeliği md. 12.

için izlenen yol şu şekildedir;⁶¹ üniversiteler veya yüksek teknoloji enstitüleri tarafından ilan edilen profesörlük pozisyonlarına başvurular alınır. Başvuran adayların bilimsel nitelikleri ve durumları ilgili jüri tarafından değerlendirilir. Değerlendirme sonucunda adaylar hakkında raporlar hazırlanır. Üniversite veya enstitü yönetim kurulu, değerlendirme raporlarını göz önünde bulundurarak atama kararı alır. Bunun üzerine rektör atamayı gerçekleştirir.

1.2.2. Doçent

Doçentlik başvuruları, Üniversitelerarası Kurul tarafından belirlenen takvime göre yılda en az iki defa yapılır.⁶² Doçentlik için gereken şartlar 2547 sayılı Kanun'un 24. maddesinde sayılmıştır. Maddeye göre doçent olabilmek için *“Bir lisans diploması aldıktan sonra, doktora ile tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilen belli sanat dallarının birinde yeterlilik kazanmış olmak.”*, uluslararası geçerliliği olan veya Yükseköğretim Kurulunca belirlenen bir yabancı dil sınavından en az 55 puan almak, yeterli sayıda özgün ve niteliksel yayına sahip olmak şartları bulunmaktadır.⁶³ Doçentlik jürisi; *“Üniversitelerarası Kurul, adayın başvurduğu bilim veya sanat dalından beş kişilik bir jüri ve bu jüri için iki yedek üye tespit eder. İlgili bilim veya sanat dalında yeterli öğretim üyesinin bulunmaması hâlinde, jüri üç üye ile teşkil edilebilir.”*⁶⁴ maddesine göre oluşturulur. Jüri, raporunu hazırladıktan sonra raporunu Üniversitelerarası Kurula gönderir. Kurul bu sonuçları, elektronik ortamda ilan eder. İlan tarihini izleyen beşinci gün kurulun sonuçları tebliğ ettiği kabul edilir.

Doçentlik kadrolarına atanma şartları Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir. Bu kadroya atanmak için öncelikle 2547 sayılı Kanun'un 24. maddesinde belirtildiği üzere doçentlik unvanına sahip olmak veya yurt dışından alınan doçentlik unvanının Üniversitelerarası Kurul tarafından geçerli sayılması gerekir.⁶⁵ Doçent kadrolarına atanmada sözlü sınav ek şart olarak

⁶¹Yükseköğretim Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, R.G., Sayı: 31102 Tarih: 17.04.2020.

⁶²2547 s.k. md. 24/a.

⁶³2547 s.k. md. 24/a.1.2.3. bent., Öğretim Üyeliğine Yükseltme Ve Atanma Yönetmeliği md.8.

⁶⁴2547 s.k. md. 24/b, Öğretim Üyeliğine Yükseltme Ve Atanma Yönetmeliği md. 8.

⁶⁵Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği md. 8.

konulabilecek olup sözlü sınav, Üniversitelerarası Kurul tarafından belirlenen jüriler tarafından yapılır. Doçentlik kadroları ya üniversitelerin internet sayfalarında ya da Resmî Gazete’de yayımlanarak başvuru için adaylara on beş günlük bir süre verilir. Rektör, ilan sonucu başvuran adayların çalışmalarını en az biri başka üniversiteden olmak üzere bilim dalı alanında olan üç profesöre dosyaları incelemeleri için bir ay süre vererek gönderir. Profesörler, inceleme sonuçlarını bir aylık süre içinde göndermezlerse rektör doçentlik dosyasını aynı usulle başka profesörlere gönderir. İlan edilen kadronun bulunduğu bölüm başkanının profesör olması halinde üç profesörden birinin bölüm başkanı olması zorunludur. Rektör, dosya inceleme sonuçlarına dayanarak üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü yönetim kurulunun gerekçeli görüşünü de aldıktan sonra atama hakkındaki kararını verir. Yabancı ülke vatandaşı öğretim elemanlarının doçent kadrolarına atanma ile ilgili yukarıda yer alan şartları sağlamaları halinde sözleşmeli olarak çalıştırılmalarında bu yönetmelikte belirlenen ilan şartı dışındaki usul ve esaslar uygulanır.⁶⁶

1.2.3. Doktor Öğretim Üyesi

Doktor öğretim üyesi kadrosuna sahip personel, belirli aralıklarla sözleşmesi yenilenen akademik sınıfta yer alır. Doktor öğretim üyesi, 2547 sayılı Kanun’un 23. maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre her atama dönemi, en çok dört yıllık süreyi kapsar. Bu süre bitince görev kendiliğinden sona erer ve tekrardan atama kararı gerekir. Doktor öğretim üyesi atama usulü, Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Yönetmeliği’nde düzenlenmiştir. Buna göre doktor öğretim üyesi kadroları, rektörlükçe ilan edilir. İlandan sonra fakültelerde dekan yüksekokullarda müdür tarafından biri o birimin dışından olmak üzere üç kişiden oluşan kurul tespit edilir⁶⁷ ve bu kurul, adayların akademik çalışmalarını değerlendirir. Değerlendirme sonucuna göre atama yapılır.

Doktor öğretim üyesi alımlarında en çok tartışılan konulardan biri alım ilanına çıkıldığında özel şartın belirlenip belirlenemeyeceğidir. Kanun’un 23. maddesinin son fıkrasında bu husus; *“Yükseköğretim kurumları, doktor öğretim üyesi kadrosuna atama için Yükseköğretim Kurulunun onayını almak suretiyle, münhasıran bilimsel*

⁶⁶Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Yönetmeliği md. 11.

⁶⁷2547 s.k. md. 23, Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Yönetmeliği md. 5.

kaliteyi artırmak amacına yönelik olarak, bilim disiplinleri arasındaki farklılıkları da göz önünde bulundurarak, objektif ve denetlenebilir nitelikte ek koşullar belirleyebilirler” şeklinde düzenlenmiştir. Maddeye göre doktor öğretim üyesi alımlarında objektif ve denetlenebilir ölçüde özel şartlar belirlenebilecektir.

1.2.4. Öğretim Görevlileri

Kanun’un 31. maddesinde düzenlenen öğretim görevlileri, ders vermek ve uygulama yaptırmakla yükümlü öğretim elemanlarıdır.⁶⁸ Öğretim görevlileri, çalışacakları kadroya en çok iki yıl süreyle atanabilirler. Bu süre sonunda bulundukları kadroya başvuran öğretim üyesi olmaması ve görevlerinin devamının faydalı görülmesi durumunda aynı prosedür doğrultusunda tekrar atanabilirler.⁶⁹

1.2.5. Araştırma Görevlileri

Araştırma görevlileri 2547 sayılı Kanun’un 33. maddesinde düzenlenmiştir. Maddede; *“yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanıdır.”*⁷⁰ şeklinde düzenleme alanı bulmuştur. Araştırma görevlileri, bir üniversitede öğrenci olup aynı zamanda araştırma faaliyetleri kapsamında öğretim elemanı olan görevlilerdir. Araştırma görevlilerine işledikleri disiplin eylemlerinde öğrencilere uygulanacak disiplin hükümlerinin mi yoksa öğretim elemanlarına uygulanacak disiplin hükümlerinin mi uygulanacağı tartışmalıdır. Konuyla ilgili Danıştay 8. Dairesi 27.09.2004 gün ve 2003/5914 E. ve 2004/3454 K. sayılı kararında özetle; araştırma görevlilerine, öğretim elemanlarına uygulanacak disiplin hükümlerinin uygulanacağına karar vermiştir⁷¹. Danıştayın kararı uyarınca araştırma görevlilerine üniversite öğrencilerine uygulanacak disiplin hükümlerinin değil öğretim elemanlarına uygulanacak hükümlerin uygulanması gerekecektir.

⁶⁸2547 s.k. md. 31.

⁶⁹2547 s.k. md. 31.

⁷⁰2547 s.k. md. 33.

⁷¹Danıştay 8. Dairesinin 27.09.2004 tarih ve 2003/5914 E. ve 2004/3454 K. sayılı kararı, Danıştay Karar Arama, E. Tarihi 27.08.2024.

1.3. İDARİ TEŞKİLAT YAPISI

Üniversitelerin idarî teşkilat yapısı, Yükseköğretim Üst Kuruluşları İle Yükseköğretim Kurumlarının İdarî Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile düzenlenmiştir. Kararnamenin 26. maddesinde üniversite idarî teşkilat yapısında yer alan birimlere tek tek yer verilmiştir. Bu birimler sırasıyla;

- Genel Sekreterlik,
- Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı,
- Personel Daire Başkanlığı,
- Komptrolörlük Daire Başkanlığı,
- Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı,
- Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı,
- Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı,
- Bilgi İşlem Daire Başkanlığı,
- Hukuk Müşavirliği,
- Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı,
- Üniversite Hastanesi Başmüdürlüğüdür.

Tez konumuz, akademik personele uygulanan disiplin hükümleri olduğundan idari teşkilat yapısı üzerinde durulmamıştır.

1.4 ÜNİVERSİTELERİN VE YÜKSEKÖĞRETİM KURULUNUN TÜRK İDARİ TEŞKİLATI İÇİNDEKİ YERİ

1.4.1. Devlet Teşkilatı İçinde Yükseköğretim Kurumlarının Yeri

1982 Anayasası'nın 123. maddesinde idarenin bütünlüğü ilkesi ile kamu tüzel kişiliği düzenlenmiştir. Maddeye göre idare bir bütündür. Kamu tüzel kişiliği ise kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile kurulur.

Türk idarî teşkilat yapısını inceleyecek olursak idarî teşkilat yapısı Anayasa'da belirtildiği üzere iki kısımdan oluşur. Bunlar; merkezi idare teşkilatı ile yerinden yönetim teşkilatıdır. Merkezi yönetim teşkilatı, başkent teşkilatı ile taşra teşkilatı

şeklinde ikiye ayrılır. Yerinden yönetim teşkilatı ise yer yönünden yerinden yönetim ve hizmet yönünden yerinden yönetim şeklinde ikiye ayrılır. Hizmet yönünden yerinden yönetimlerin özellikleri;

- Kamu tüzel kişiliğine sahip olmaları,
- Kendilerine özgü mal varlığı ve bütçelerinin bulunması,
- Kamu yönetimi bütünlüğü içinde kamu yararına yönelik çalışmaları,
- İdarî vesayete tabi olmaları,
- Doğrudan veya dolaylı olarak bir kamu idaresine bağlı olmalarıdır.

Üniversiteler ve Yükseköğretim Kurulu, uzmanlık gerektiren konularda çalışmaları ve bilimsel araştırma yapmaları yönlerinden hizmet yönünden yerinden yönetimler teşkilatı içinde değerlendirilir.⁷²

Hizmet yönünden yerinden yönetimler faaliyet yönünden; İdarî kamu kurumları, sosyal kamu kurumları, bilimsel, teknik ve kültürel kamu kurumları ve iktisadi kamu kurumları olarak dörde ayrılırlar.⁷³ Üniversiteler ve Yükseköğretim Kurulu; bilimsel, teknik ve kültürel kamu kurumları arasında yer alırlar. Bu kamu kurumları, devletin yanında ülkenin bilimsel, teknik ve kültürel ihtiyacını karşılarlar ve özerk bir yapıya sahiptirler.⁷⁴ Özerk olmaları bu kurumların niteliklerinden kaynaklıdır. Bu kurumların ayrıca kamu tüzel kişiliği de bulunur. Üniversiteler; bilimsel, teknik ve kültürel kamu kurumları arasında sayılmış ve anayasal statüye sahip kamu kurumları içinde yer almıştır. Üniversiteler Anayasa’da belirtildiği gibi devlet tarafından kanunla kurulurlar.⁷⁵

Ülkemizdeki üniversiteleri devlet ve vakıf üniversiteleri olarak ikiye ayırmak mümkündür. Devlet üniversiteleri daha önce anlatıldığı için bu başlık altında sadece vakıf yükseköğretim kurumları, Yükseköğretim Kurulu ve Üniversitelerarası Kurul anlatılacaktır.

⁷²Özdemir, A., Üniversitelerin Türk İdarî Teşkilatı İçerisindeki Yeri ve Üniversite Teşkilatı, İktisadiyat Dergisi, Cilt: 1, Erzincan, 2017, s. 177.

⁷³Akyılmaz, B., Kaya C., Sezginer M., Türk İdare Hukuku, Genişletilmiş güncellenmiş 17. Baskı, Seçkin yayınları, Ankara, 2023, s. 345.

⁷⁴1982 Anayasası md. 130.

⁷⁵1982 Anayasası md. 130.

1.4.2. Vakıf Yükseköğretim Kurumları

Anayasa'nın 130. maddesinde *“Kanunda gösterilen usul ve esaslara göre, kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından, Devletin gözetim ve denetimine tabi yükseköğretim kurumları kurulabilir.”* hükmü düzenlenerek vakıflara yükseköğretim açma hakkı tanınmıştır. Ayrıca 130. maddenin son cümlesinde; *“Vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları, mali ve idari konuları dışındaki akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasada belirtilen hükümlere tabidir.”* hükmü ile vakıfların kurmuş olduğu yükseköğretim kurumlarına ilişkin çalışma esasları düzenlenmiştir.

Vakıf üniversiteleri; Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nde tanımlanmıştır. Maddeye göre⁷⁶ vakıf üniversiteleri, gelirlerini sadece üniversitenin ihtiyaç ve gelişimine harcamak şartıyla kanunla kurulan kamu tüzel kişiliği bulunan yüksek düzeyde eğitim öğretim veren ve bünyesinde fakülte, enstitü, yüksekokul, meslek yüksekokul, destek, hazırlık okulu veya birimleri, benzeri kuruluş ve birimler barındıran yükseköğretim kurumlarıdır.

Vakıf üniversitelerinden farklı olarak kurulabilen vakıf yüksek teknoloji enstitüleri de vardır. Bu enstitüler; *“özellikle teknoloji alanında yüksek düzeyde araştırma, eğitim-öğretim, teknoloji ve hizmet üretimi, yayın ve danışmanlık yapmak üzere kurulan yükseköğretim kurumlarıdır.”*⁷⁷

Hem vakıf üniversitelerinden hem de vakıf yüksek teknoloji kurumlarından farklı olarak vakıf meslek yüksekokulları kurulabilmektedir. Vakıf meslek yüksekokulları,⁷⁸ *“kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından kurulmuş bulunan ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda belirli mesleğe yönelik yüksek nitelikli ara insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan dört yarıyıllık eğitim-öğretim sürdüren bir yükseköğretim kurumudur”.*

⁷⁶Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği md. 5.

⁷⁷Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği md. 6.

⁷⁸Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği md. 7.

Vakıflar, bir yükseköğretim kurumu için gerekli olan derslik, teçhizat, bina v.s. donanımlarını oluşturduktan sonra vakıf üniversitesi, vakıf meslek yüksekokulu veya vakıf yüksek teknoloji enstitüsü kurabilmek için Yükseköğretim Kuruluna başvurur.⁷⁹

Vakıf üniversitesi veya vakıf yüksek teknoloji enstitüsü kurulabilmesi için belli şartlar bulunmaktadır. Vakıf üniversitesi açılabilmesi için üniversitenin en az üç fakülteden oluşması gerekir.⁸⁰

Vakıf yüksek teknoloji enstitüsü kurulabilmesi içinse en az üç fakültenin bulunması ve bu fakültelerden en az birinin teknoloji alanında olması ve bu teknoloji alanındaki fakültenin vakıf yüksek teknoloji enstitüsünün açıldığı yıl öğrenci alımını taahhüt etmesi gerekir.⁸¹

Vakıf meslek yüksekokulunun kurulma şartları Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 11. maddesinde sayılmıştır. Bu şartlar; kurulacak meslekî yüksekokula o bölgede ihtiyaç duyulması, büyük yerleşim bölgelerindeki sanayî ve ticaret alanlarına yakın olması, yerel halkın desteğinin alınacağına taahhüt edilmesi, ulaşım imkanının bulunması ve öğrencilerin endüstriye yönelik eğitim öğretim faaliyeti yapabilmesi⁸² şeklinde sayılabilir.

Vakıf yükseköğretim kurumlarına verilecek isimler vakıf tarafından Yükseköğretim Kuruluna bildirilir. Yükseköğretim Kurulu, belirli kriterlere göre verilecek ismi değerlendirerek kararını vakıfa açıklar. Kriterlere uymayan isimlerin olması halinde bu isimlerin kriterlere uygun bir şekilde değiştirilmesini talep eder.

Vakıf yükseköğretim kurumu açmak ile bu kurumu eğitim öğretim faaliyetlerine başlatmanın farklı prosedürleri vardır. Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 16. maddesine göre vakıf yükseköğretim kurumunun faaliyete başlaması için; *“taahhüt edilen menkul ve gayrimenkul mal varlığının mülkiyeti ile zilyetliğinin üniversite/yüksek teknoloji enstitüsü/meslek yüksekokulu tüzel kişiliğine devredilmiş, devir kayıtlarının tamamlanmış ve nakdi taahhütlerinin yerine getirilmiş olması,”* yeterli derslik, sosyal alan ve imkanların sağlandığının gösterilmesi ve ders verebilmek için tam zamanlı çalışacak yeterli öğretim görevlisine sahip olunması

⁷⁹Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği md. 9.

⁸⁰Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği md. 10.

⁸¹Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği md. 10.

⁸²Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği md. 11.

gerekir.⁸³ Bu şartları sağladığı tespit edilen vakıf yükseköğretim kurumlarının ders verme faaliyetine başlayabilmesi için Yükseköğretim Kurulunca oluşturulan Vakıf Yükseköğretim Kurumları komisyonu tarafından karar verilmektedir.⁸⁴

Vakıf yükseköğretim kurumlarının en yüksek karar organı mütevelli heyetidir. Mütevelli heyeti, vakıf yükseköğretim kurumunun tüzel kişiliğini temsil eder. Mütevelli heyeti, vakıf yönetim organı tarafından en az üçte ikisi yükseköğrenim görmüş kişiler arasından 4 yıllığına seçilecek en az 7 üyeden oluşur.

Vakıf üniversitelerinde rektör, meslek yüksekokullarında müdür mütevelli heyetinin tabii üyesi olup kendisi hakkındaki konuların konuşulduğu toplantılara katılamaz ve mütevelli heyeti başkanı olarak seçilemez.

Kurucu Vakıf Yönetim Kurulu kararı ile mütevelli heyeti üyelerine toplantıya katılma yolu ve huzur hakkı verilebilir. Mütevelli heyetine verilecek huzur hakkının parasal miktarı bir yılda on ikiyi geçmemek üzere katılacakları her toplantı için 2547 sayılı Kanun'un 6. maddesinde Yükseköğretim Genel Kurulu üyeleri için öngörülen ücreti aşamaz. Mütevelli heyeti başkan ve üyelerine bunun dışında herhangi bir suretle başkaca bir ödeme yapılamaz.⁸⁵ Son olarak mütevelli heyetinin kararları karar defterine yazılarak üyeler tarafından imzalanır.⁸⁶

Vakıf yükseköğretim kurumları, eğitim, öğretim, idarî ve malî konularda Yükseköğretim Kurulunun gözetim ve denetimi altında faaliyetini yürütür.⁸⁷ Bu nedenle vakıf yükseköğretim kurumları her ders yılı sonunda Yükseköğretim Kuruluna faaliyet raporu sunar.⁸⁸

Son olarak Anayasa'nın 130. maddesinde; vakıflar tarafından kurulan üniversitelerin malî ve idarî konuları dışındaki akademik çalışmaları, öğretim elemanı kadrolarının ilanı yönlerinden devletin kurmuş olduğu yükseköğretim kurumlarıyla aynı hükümlere tabi olduğu belirtilmiştir. Vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasında yapılan sözleşme bir idarî sözleşmedir.⁸⁹ Bu çerçevede hem Danıştay hem de

⁸³Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği md. 16.

⁸⁴Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği md. 17.

⁸⁵Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği md. 20.

⁸⁶Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği md. 20.

⁸⁷Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği md. 24.

⁸⁸Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği md. 24.

⁸⁹Azak, K., a.g.e., s. 96.

Uyuşmazlık Mahkemesi vermiş oldukları kararlarda bu sözleşmenin birer idarî sözleşme niteliğinde olduğunu belirtmişlerdir.⁹⁰ Disiplin cezaları yönünden de 2547 sayılı Kanun'un 53 v.d. maddelerinin uygulanışında devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personel arasında bir ayrıma gidilmemiştir.

1.4.3. Yükseköğretim Kurulu

Yükseköğretim Kurulu, 2547 sayılı Kanun'un 6. maddesi ile Yükseköğretim Kurulu Teşkilâtı ve Çalışma Usulleri Yönetmeliği'nde⁹¹ düzenlenmiştir. Yükseköğretim Kurulu; genel kurul, başkan ve yürütme kurullarından oluşur.⁹²

Yükseköğretim Kurulu; Cumhurbaşkanı tarafından doğrudan seçilecek rektörlük veya öğretim üyeliğinde başarılı olanlar arasından yedi, üst düzey devlet görevlileri ve emeklileri arasından yedi;⁹³ Üniversitelerarası Kurul tarafından belirlenip Cumhurbaşkanı tarafından atanacak yedi olmak üzere toplam yirmibir üyeden oluşur.⁹⁴

Yükseköğretim Genel Kurulu, bazı yetkilerini yürütme kuruluna devredebilir.⁹⁵ Bu yetkiler Yükseköğretim Kurulu Teşkilâtı ve Çalışma Usulleri Yönetmeliği'nde; *"yükseköğretimin planlanması, düzenlenmesi, yönetilmesi ve denetlenmesi, yönetmeliklerin hazırlanması, yükseköğretim üst kuruluşlarıyla üniversitelerce hazırlanan bütçelerin tetkik ve onaylanması ile rektörlüklere aday gösterme dışında kalan yetki ve görevleri"* şeklinde sıralanmıştır.⁹⁶ Yükseköğretim Kurulu Teşkilâtı Ve Çalışma Usulleri Yönetmeliği'nin 10. maddesinde yürütme kurulunun görevleri düzenlenmiş ve maddeye atıf yapılarak genel kurulca yürütme kuruluna devredilen görevleri yapar şeklinde ifade edilmiştir.⁹⁷

⁹⁰Danıştay İDDK, E. 2009/1528, K. 2013/998, T. 20.3.2013, Lexpera, E. Tarihi 13.06.2024, Uyuşmazlık Mahkemesi, E. 2020/92, K. 2020/312, T. 28.5.2020, Lexpera, E. Tarihi 13.06.2024.

⁹¹Yükseköğretim Kurulu Teşkilâtı Ve Çalışma Usulleri Yönetmeliği R.G., Tarih: 31.12.1987 Sayı: 19681.

⁹²Yükseköğretim Kurulu Teşkilâtı Ve Çalışma Usulleri Yönetmeliği md. 3.

⁹³2547 s.k. md. 6/1.

⁹⁴2547 s.k. md. 6/5.

⁹⁵Yükseköğretim Kurulu Teşkilâtı Ve Çalışma Usulleri Yönetmeliği md. 8.

⁹⁶Yükseköğretim Kurulu Teşkilâtı Ve Çalışma Usulleri Yönetmeliği md. 8.

⁹⁷Yükseköğretim Kurulu Teşkilâtı Ve Çalışma Usulleri Yönetmeliği md. 9.

1.4.4. Üniversitelerarası Kurul

Üniversitelerarası Kurulun tanımı ve işleyişi 2547 sayılı Kanun'un 11. maddesinde düzenlenmiştir.⁹⁸ Üniversitelerarası Kurul üniversite rektörleri ile her üniversite senatosu tarafından seçilecek birer üyeden oluşur. Kurula, kuruluş sırasına göre üniversite rektörleri başkanlık eder.⁹⁹

Üniversitelerarası Kurul bünyesinde Yönetim Kurulu kurulur. Bu yönetim kurulu 11 üyeden oluşur. ÜAK yönetim kurulu, Yükseköğretim Kuruluna üye seçmek dışındaki görevleri yönetim kuruluna devredebilir.¹⁰⁰ Yönetim kurulu üyeleri Üniversitelerarası Kurul tarafından bir yıl için seçilirler. Süresi dolan üye, yeniden seçilebilir.¹⁰¹ ÜAK yönetim kurulu yılda en az bir defa toplanır ve yönetim kurulu üyelerine Yükseköğretim Kurulu genel kurul üyelerine ödendiği gibi huzur hakkı ödenir.¹⁰²

Kanun'un 11. maddesinde ÜAK'ın görevleri düzenlenmiştir.¹⁰³ ÜAK'ın doçentlik unvanı başvurularına ilişkin yapılan başvuruları değerlendirip karara bağlaması da dayanağını Kanun'un 11. maddesinden,¹⁰⁴ Doçentlik Yönetmeliği'nden¹⁰⁵ ve Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma Ve Yayın Etiği Yönergesi'nden alır.

⁹⁸2547 s.k. md. 11.

⁹⁹2547 s.k. md. 11.

¹⁰⁰2547 s.k. md. 11.

¹⁰¹2547 s.k. md. 11.

¹⁰²2547 s.k. md. 11.

¹⁰³2547 s.k. md. 11; "(1) Yükseköğretim planlaması çerçevesinde, üniversitelerin eğitim - öğretim, bilimsel araştırma ve yayım faaliyetlerini koordine etmek, uygulamaları değerlendirmek, Yükseköğretim Kuruluna ve üniversitelere önerilerde bulunmak,

(2) Teşkilat ve kadro yönünden ve Yükseköğretim Kurulu kararları doğrultusunda üniversitelerin öğretim üyesi ihtiyacını karşılayacak önlemleri teklif etmek,

(3) Üniversitelerin tümünü ilgilendiren eğitim - öğretim, bilimsel araştırma ve yayım faaliyetleri ile ilgili yönetmelikleri hazırlamak veya görüş bildirmek,

(4) Aynı veya benzer nitelikteki fakültelerin ya da üniversitelere veya fakülterlere bağlı diğer yükseköğretim kurumlarının eğitim - öğretimine ilişkin ilkeler ve süreler arasında uyum sağlamak,

(5) Doktora ile ilgili esasları tespit etmek ve yurt dışında yapılan doktoraları, doçentlik ve profesörlük unvanlarını değerlendirmek,

(6) (Değişik: 22/2/2018-7100/3 md.) Doçentlik başvurularında ilgili bilim veya sanat alanında jüriler oluşturarak adayların yayın ve çalışmalarını Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen esas ve usuller kapsamında değerlendirip, yeterli yayın ve çalışmaya sahip olan adaylara doçentlik unvanı vermek,

(7) Bu kanunla kendisine verilen diğer görevleri yapmaktır." şeklindedir.

¹⁰⁴2547 s.k. md. 11.

¹⁰⁵Doçentlik Yönetmeliği, R.G., Tarih: 15.04.2018, Sayı: 30392.

1.5. AKADEMİK ÖZGÜRLÜK KAVRAMI

Akademik özgürlük; akademik personelin bilimsel faaliyetlerini bağımsız bir şekilde yani hiçbir makamdan veya kişiden emir almadan yürütmesini sağlayan akademik dokunulmazlıktan gelen teminattır. Akademik özgürlük, hem Anayasa hem de Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde korunan bir haktır. Türkiye taraf devlet olarak BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 15. maddesi¹⁰⁶ ile bilimin ve kültürün korunması, yaygınlaşması ve gelişmesi için uygun özgürlük ortamının sağlanmasını taahhüt etmiştir.¹⁰⁷ Anayasa'nın 130/4. maddesinde akademik personele, devletin varlığı, bağımsızlığı, milletin ve ülkenin bütünlüğü ve bölünmezliği aleyhinde faaliyette bulunma dışında her konuda akademik çalışma yapabilme hürriyeti verilmiştir. Akademik özgürlük akademik personelin hukukî statüsünün ön koşuludur. Akademik özgürlük, akademik personele bilimsel çalışma yaparken sırf yaptığı bilimsel çalışmalardan dolayı maruz kalacağı disiplin yaptırımlarına karşı bir koruma sağlamaktadır. Akademik özgürlük sayesinde üniversitenin bilimsel üretim yapması sağlanmış olur.¹⁰⁸

Akademik özgürlük, akademik personel için dışarıdan bir etki görmeden öğretebilme; öğrenciler için de öğrenme özgürlüğü anlamına gelmektedir. Bunun yanında hem öğreticiler hem de öğrenciler için araştırma yapma özgürlüğü akademik özgürlük içinde değerlendirilebilir.¹⁰⁹ İfade edildiği üzere akademik özgürlük hem akademik personel hem de öğrenciler için bir haktır ve her türlü siyasi, dini, yargısal v.s. baskıya karşı bir koruma sağlamaktadır.¹¹⁰

Bilimsel çalışma üretmek üniversiteler için bir kamu hizmetidir. Bu sebeple akademik personel, kendilerine tanınan bu özgürlük kapsamında ayrıca yükümlülük altına girmiş olurlar. Bu yükümlülük de akademik çalışma yapmak ve yayınlamak yani bilimsel ürün ortaya çıkarmaktır.

¹⁰⁶BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, BM Genel Kurulunun 16.12.1966 tarihli ve 2200 A (XXI) sayılı kararı, yürürlük tarihi: 03.01.1976, md. 15.

¹⁰⁷ Şirin, T., Türkiye'de İfade Özgürlüğü, 13.12.2014, TBB, s. 62-63.

¹⁰⁸ Azak, K., s. 92.

¹⁰⁹ Azak, K., s. 221.

¹¹⁰ Azak, K., s. 222.

Akademik özgürlük Anayasa’da doğrudan ifade alanı bulmamıştır. Anayasa’nın 27. maddesinde geçen; “Herkes, bilim ve sanatı serbestçe öğrenme ve öğretme, açıklama, yayma ve bu alanlarda her türlü araştırma hakkına sahiptir.

Yayma hakkı, Anayasa’nın 1 inci, 2 nci ve 3 üncü maddeleri hükümlerinin değiştirilmesini sağlamak amacıyla kullanılamaz.

Bu madde hükmü yabancı yayınların ülkeye girmesi ve dağıtımının kanunla düzenlenmesine engel değildir.” hükmü akademik özgürlük bağlamında değerlendirilebilecektir. Anayasa Mahkemesi, kararında;¹¹¹ akademik özgürlüğü tanımlarken; “devlet ve toplum hayatına ilişkin her türlü gelişmenin akademisyenlerin ilgi alanında bulunduğu ve akademisyenlerin kanaatlerini kamuoyuyla paylaşmasının ifade özgürlüğünün bir parçası olduğunda” ifadelerine yer vermiş olup hem kurum içinde hem kurum dışında hem kendi alanında hem de başka bir alanda çalışma yapan akademik personele koruma sağlamıştır.

Akademik özgürlüğü UNESCO (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu)’da tanımlamıştır. Akademik özgürlük UNESCO’nun tanımına göre “akademik topluluğun, başkalarının siyasi, felsefi veya epistemolojik inanç ve düşüncelerine bağımlı olmaksızın, kendi fikirlerine göre bilimsel araştırma yapabilmeleri”¹¹² şeklindedir. UNESCO’nun tanımı özetlenecek olursa akademik özgürlük kişinin yaşamış olduğu toplumun baskılarından bağımsız olarak çalışma yapabilme ve fikir üretme hürriyeti olarak gösterilebilir.

¹¹¹Anayasa Mahkemesinin 26.07.2019 tarih, 2018/17635 başvuru numaralı ve R.G., 19/9/2019 tarih ve Sayı: 30893.

¹¹²https://www.unesco.org/iau/tfaf_working_doc.html Aktaran Kükner Bilgen, Bir Hak Olarak Akademik Özgürlük, ViraVerita 2015/2 s. 71. E. Tarihi 08.07.2024.

İKİNCİ BÖLÜM

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA DİSİPLİN SORUŞTURMASI

2.1. DİSİPLİN KAVRAMI VE DİSİPLİN SUÇ VE CEZASI

2.1.1. Disiplin Kavramı

Disiplin sözcüğü Türk Dil Kurumunun tanımına göre “bir toplumun yazılı veya yazısız kurallarına özenli bir biçimde uyulması” anlamına gelmektedir.¹¹³ Disiplin sözcüğü Fransızca olan discipline sözcüğünden Türkçe diline geçmiştir.¹¹⁴ Kelime anlamı olarak “terbiye, edep, eğitim ve öğrenim dalı” anlamlarına gelir. Latince “disciplina” olarak adlandırılan sözcük, “çıraklık”, “öğrencilik” ve “edep” anlamlarına da gelmektedir.¹¹⁵ Disiplin sözcüğünü bir sistemin düzenli işlemesi için konulan yazılı veya yazısız kurallar bütünü olarak tanımlamak mümkündür. Bu tanımlar yanında Danıştay disiplini,¹¹⁶ “*kamu hizmetinin hakkıyla yerine getirilebilmesi için kamu görevlilerinin çalıştıkları kurumun özel disiplin mevzuatı ya da 657 sayılı kamu görevlilerinin disiplin hükümlerini düzenleyen genel kanun uyarınca yerine getirmeleri gereken ödev ve sorumlulukları ifa etmemeleri veya mevzuatta yasaklanan fiillerde bulunmaları durumunda uygulanan yaptırımlar...*” şeklinde tanımlamıştır.

Disiplinin temelde otokratik disiplin ve demokratik disiplin olmak üzere iki tür uygulama şekli vardır. Otokratik disiplin; disiplin amirinin sürekli olarak kontrol ettiği ve disiplin yaptırımlarına muhatap olan kişilerin disiplin cezası tehdidi altında disiplin fiillerini işlemeyeceği düşünülen disiplin türüdür. Bu disiplin türünde bireysel disiplinin sağlanması önceliklenir. Demokratik disiplinse bireyselden çok kolektif disiplinin güçlendirilmesi gerektiğini, kişilerin öz disiplininin sağlanarak birlikte çalışma ülküsü etrafında toplanmış kişilerin oluşturduğu disiplin türüdür.¹¹⁷

¹¹³<https://sozluk.gov.tr/> E. Tarihi 08.06.2024.

¹¹⁴<https://www.nisanyansozluk.com/kelime/disiplin>, E. Tarihi 08.02.2024.

¹¹⁵<https://www.nisanyansozluk.com/kelime/disiplin>, E. Tarihi 08.02.2024.

¹¹⁶Danıştay 12. Dairesinin 29/01/2019 tarih ve E:2015/2319, K:2019/479 sayılı kararı, Kazancı, E. Tarihi 16.07.2024.

¹¹⁷Bektur, S., s. 7-8.

İdarelerin işleyişlerinin sürdürülmesi ve yüklendikleri amacın gerçekleşmesi, disiplinin kurum içinde temini ile sağlanır.¹¹⁸ Disiplin soruşturmaları, yasama organı tarafından yasalaştırılan hükümlere ve doğrudan doğruya idarî usullere göre yürütülür.

Disiplin hukuku, kamuda çalışan personelin kanunla getirilen yükümlülüklerine uygun davranmaması, kurum düzenini bozucu faaliyetlerde bulunması ve mevzuatta belirtilen yasaklara uygun davranmaması gibi durumlarda nasıl bir yol izleneceğini gösteren hukuk alanıdır. Danıştay konuyla ilgili vermiş olduğu bir kararda, disiplin hukukunu, kamu hizmetinin yürütülmesi amacıyla kamu görevlilerine yüklenen sorumluluklara uygun hareket etmeyenlere ve kanunen yasaklanan eylemlerde bulunanlara karşı hangi usullerin izlenerek ceza verilmesi gerektiğini, devletin bu yetkisini kimler tarafından kullanacağını belirleyen kurallar bütünü olarak tanımlamıştır.¹¹⁹ Disiplin hukuku, temelde statü hukuku kapsamında değerlendirilir.¹²⁰ Disiplin hukukunda uygulanacak yöntemler ve verilecek cezalar yasal mevzuatla belirlenir. Fakat salt yasal mevzuat bazı durumlarda sürecin düzgün işletilmesi için yeterli olmayabilmektedir.¹²¹ Burada da süregelen uygulamalardan kaynaklı yargı içtihatları bize yol gösterecektir.

2.1.2. Disiplin Suç ve Cezası

Suç, birden fazla bilim dalıyla ilişkili olan bir kavramdır. Suçun ilişkili olduğu bilim dallarından bazıları hukuk, kriminoloji ve sosyoloji olarak sayılabilir. Hukuk bilimi açısından suç, insanların haklarını sınırlayan emirler olarak tanımlanabilir.¹²² Suç, ceza hukukunda genel hatlarıyla mevzuatta belirtilen hükümlere yani tipikliğe uygun ve kusurlu, hukuka aykırı olan ve karşılığında birtakım müeyyidelerin öngörüldüğü davranışlar olarak tanımlanabilir.¹²³

¹¹⁸Çınarlı, S., “Yükseköğretim Disiplin Sisteminde Disiplin Cezası Sebebiyle İdari Görevin Sona Ermesi Hakkında Hukuki Değerlendirmeler”, KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 1, Ocak 2020, s. 12.

¹¹⁹Pınar, İ., Çalışkan Ö., Açıklamalı-İçtihatlı Disiplin Suç ve Cezaları&Disiplin Soruşturması, güncellenmiş 2. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2020. s. 25.

¹²⁰Gelir, A., Üniversite Soruşturma Rehberi, Astana Yayınları, Ankara, 2016. s. 31.

¹²¹Danıştay. 12. Dairesinin 27.04.2017 tarih ve E: 2015/3295, K: 2017/2060, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, E. Tarihi 13.06.2024.

¹²²Bektur, S., s. 11.

¹²³Özbek, V. Ö., Doğan, K., Bacaksız, P., Tepe, İ., Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, Seçkin Yayınları, 14. Baskı, Ankara, 2023, s. 215.

Disiplin hukukunda ceza hukukuna ait bir kavram olan suç kavramı dışında “*idari ceza hukuku*” ve “*idari suç*” terimleri de kullanılmaktadır.¹²⁴ İdari suç kavramının alt başlıklarından biri de disiplin suçlarıdır. Disiplin suçları, suç olmayan birtakım hukuka aykırı eylemlerin hak yoksunlukları doğurmasını ifade eder.¹²⁵ Disiplin suçlarının odağını kurumun iç düzeni ve kamu hizmeti düzeni oluşturur. Kurumun iç düzenini ve kamu hizmeti düzenini bozan fiilin disiplin suçunu oluşturabilmesi için disiplin fiilini kamu görevlisinin işlemesi gerekmez. Başka bir deyişle disiplin suçunun sadece kamu görevlisi tarafından işleneceği doğru bir önerme olmayacaktır. Disipline tabi kişiler sadece kamu görevlileri değildir. İdareyle kamu görevlisi olmadan da mesleki bağdan veya öğrencilik bağından kaynaklı ilişki söz konusu olabilmektedir. Bu kişiler dışında idareye karşı bu şekilde ödev ve sorumluluğu bulunmayan kişilerin, kurum iç düzeni ile kamu hizmeti düzenini bozması disiplin hukukunun inceleme alanı içinde değerlendirilmeyecektir.¹²⁶

Kamu hizmeti düzeni, toplum düzeni içinde ayrı bir düzenlemeye ihtiyaç duyan özel bir alandır. Kamu hizmeti düzeninin sağlanmasında ve korunmasında toplumun genel düzenini sağlayan ceza kuralları yeterli olmamaktadır. Bu nedenle de kamu hizmetinin düzgün bir şekilde işlemlerini sağlayacak genel kurallardan ayrı kurallar gerekir. Disiplin ceza hukuku bu kuralları koyarak kamu düzeninin sağlanması için disiplin suç ve cezalarını belirler. Şüphesiz bu durum da mevzuatsal düzenlemeleri beraberinde getirir.¹²⁷

Disiplin cezası kavramı yönünden karşımıza birçok tanım çıkmaktadır. Bu tanımlardan bazıları kamu görevlilerinin disiplin hukukuna ilişkinen bazıları daha geniş bir şekilde yapılan tanımlardır.¹²⁸ Disiplin cezasını ONAR, “...*memurun mesleği hayat ve vazifelerinde görülen yolsuzluklara karşı kendisine tatbik edilen bir kısım zecri müeyyideler*” olarak tanımlamıştır.¹²⁹ Disiplin cezalarının başında kamu görevlilerine uygulanacak disiplin cezaları gelir. Bu cezalar, kamu görevlilerinin

¹²⁴Gölcüklü, F., İdari Ceza Hukuku ve Anlamı; İdarenin Cezai Müeyyide Tatbiki, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: 18, Sayı: 2, 1963, s. 118.

¹²⁵Bektur, S., s. 11.

¹²⁶Azak, K., Akademik Personelin Disiplin Rejimi, s. 7-8.

¹²⁷Pınar, İ., Çalışkan, Ö., Açıklamalı-İçtihatlı Disiplin Suç ve Cezaları & Disiplin Soruşturması, güncellenmiş 2. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2020. s. 23.

¹²⁸Azak, K., Akademik Personelin Disiplin Rejimi, s. 10.

¹²⁹Onar, S. S., İdare Hukukunun Umumi Esasları, (İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1960) s. 1188.

mensup oldukları kurum düzenine aykırı davranışları nedeniyle verilen cezalardır.¹³⁰ Doktrinde Muratoğlu, disiplin yaptırımlarını; disiplin tedbirleri ve disiplin cezaları olarak ikiye ayırmıştır. Bu ayrıma göre disiplin tedbirleri, kurumun çalışma düzeninin korunması amacıyla uygulanır. Disiplin cezalarıysa kurallara aykırı hareketlerde bulunanları cezalandırma ve kanuna aykırı eylemlerden caydırma amacı güder.¹³¹ Danıştay; disiplin cezalarını kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesi için kamu görevlilerinin mevzuat gereği yükümlü oldukları ödev ve sorumluluklarını yerine getirmemeleri veya mevzuatta yasaklanan eylemlerde bulunmaları halinde uygulanan yaptırımlar olarak tanımlamıştır.¹³² Anayasa Mahkemesi disiplin cezasını kamu hizmetlerinin olması gerektiği gibi yürütülmesi amacıyla öngörülen, yapma veya yapmama şeklinde ortaya çıkan davranışların ihlali hâlinde uygulanan idari yaptırımlar olarak tanımlamıştır.¹³³

2.2. GENEL OLARAK ÜNİVERSİTE DİSİPLİN HUKUKU

Cumhuriyetin ilk yıllarında akademik personele uygulanacak disiplin suç ve cezalarına ilişkin bir düzenlemeye gidilmemiştir. Akademik personele uygulanacak disiplin suç ve cezaları açısından kronolojik olarak 1946 yılına kadar 788 sayılı Memurin Kanunu uygulanmıştır.¹³⁴ Daha sonra 1946 yılında 4936 sayılı Üniversiteler Kanunu kabul edilmiştir. Bu Kanun'un 45-51. maddeleri arasında disiplin işleri başlığıyla bir düzenleme yapılmıştır. 1973 yılına kadar 4936 sayılı Üniversiteler Kanunu ile disiplin işleri yürütülmüştür. 1973 yılında; 7 Temmuz 1973 tarih ve 14587 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 1750 sayılı Üniversiteler Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun'un 59-63. maddeleri arasında akademik personele ilişkin disiplin hükümleri yer almıştır. Son olarak günümüzde halen uygulanmakta olan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 4 Kasım 1981 tarih ve 17506 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.¹³⁵ Her ne kadar bugün üniversitede görev yapan

¹³⁰Günday, M., s. 237.

¹³¹Muratoğlu, T., Yargısal Faaliyetler Bağlamında Tesis Edilen Disiplin Yaptırımları Ve Bu Yaptırımların Hukuka Uygunluğu, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 30-31, Yıl: 2014, s. 83.

¹³²Danıştay 5. Dairesinin 23.05.2019 tarih ve E: 2016/35867, K: 2019/3956, sayılı kararı, Lexpera, E. Tarihi 7.12.2020.

¹³³Anayasa Mahkemesinin E: 2019/8 ve K: 2019/26 sayılı kararı, R.G: Sayı: 30777 Tarih: 11.04.2019.

¹³⁴Memurin kanununun bazı maddeleri ile buna müzeyyel olan 1777 sayılı kanunun 3 üncü maddesinin tadili hakkında kanun, R.G., Sayı: 3259 Tarih: 21.03.1936.

¹³⁵Azak, K., Akademik Personelin Disiplin Rejimi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2021, s. 97.

akademik personele bu Kanun'un ilgili maddelerinde belirtilen hükümlere göre disiplin soruşturması yapılırsa da bu düzenlemeden önce Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'ne¹³⁶ göre disiplin işlemleri yürütülmekteydi.

2.3. 2547 SAYILI YASADA YER ALAN DİSİPLİN FİİLLERİ VE GENEL ESASLAR

2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinde disiplin suç ve cezalarına ilişkin genel esaslara yer verilmiştir. Kanun'un 53. maddesinde disiplin amirlerinin kimler olduğu belirtilmiştir.¹³⁷ Disiplin amirleri disiplin soruşturmalarını açmaya yetkili kişilerdir.

Kanun, disiplin hükümleri yönünden üniversite personelinin üç sınıfa ayırmıştır. Üniversitede akademik personel olarak çalışan personele 2547 sayılı Yükseköğretim Kanun'unda yer alan hükümler, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine göre çalışan personel için 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili hükümleri ve memurlar hakkında 657 sayılı Kanun'un 125. maddesinin uygulanacağı belirtilmiştir.¹³⁸

2.4. 2547 SAYILI KANUN'DA YER ALAN DİSİPLİN CEZALARI

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun disiplin hükümleri, öğretim elemanlarının görevlerini yerine getirirken uyacakları etik ve meslekî kurallar ile bu kurallara aykırı davranışlara ilişkin uygulanacak yaptırımları düzenlemektedir. Disiplin hükümleri, öğretim elemanlarının akademik ve idarî görevlerini hukuka ve etik kurallara uygun şekilde yapmalarını sağlamak ve yükseköğretim kurumlarında düzen ve disiplinin korunmasını temin etmek amacıyla düzenlenmiştir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda eylemlerin ağırlığına göre disiplin cezaları öngörülmüştür. Bu cezalar; uyarma, kınama, aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite

¹³⁶Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı Ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik, R.G., Tarih: 20.10.2017 tarih, Sayı: 30216.

¹³⁷2547 s.k. md. 53/a, "Yükseköğretim Kurulu Başkanı üst kuruluşlar, rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürlerinin, rektör, üniversitenin; bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürü, bağımsız vakıf meslek yüksekokulunun; dekan, fakültenin; enstitü ve yüksekokul müdürleri, enstitü ve yüksekokulların; kadrosu bulunan uygulama araştırma merkezi ile bağımsız enstitü müdürleri, uygulama araştırma merkezi ile enstitünün; bu birimlerin genel sekreter veya sekreterleri de bağlı birim personelinin disiplin amirleridir."

¹³⁸2547 s.k. md. 53/1.

öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezalarıdır. Bu cezalara karşılık gelen eylemlere aşağıdaki başlıklarda yer verilmiştir.

2.4.1. Uyarma Cezası

Uyarma disiplin cezası, Kanun'da yer alan en hafif disiplin cezası olup öğretim elemanının görevinde daha dikkatli olması için tarafına yazılı bildirim yapılmasıdır.¹³⁹ 2547 sayılı Kanun ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, uyarma cezası yönünden benzer hükümler içermektedir.¹⁴⁰ 2547 sayılı Kanun'da uyarma cezasını gerektiren fiiller dört bent halinde sayılmıştır. Bunlar;

- *Emri altında çalışan personelin eğitimine özen göstermemek,
- *Destek alınarak hazırlanan yayınlarda destek alınan kurumlara yer vermemek,
- *Görevin zamanında yapılmasında kayıtsızlık göstermek,
- *Usulsüz olarak makamlara müracaatta bulunmaktır.

Usulsüz müracaat veya şikâyet Kanun'da uyarma disiplin cezası altında düzenlenmiş fakat bu disiplin fiilinin nasıl işleneceği konusunda Kanun'da bir düzenleme yapılmamıştır. Usulsüz müracaat ve şikâyetle bulunmak ayrıca 657 sayılı Kanun'un 21. maddesinde belirtilen "*müracaat, şikâyet ve dava açma*" başlığı altında düzenlenmiş ve bu madde dayanak alınarak Devlet Memurlarının Şikâyet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır. 657 sayılı Kanun'un 21. maddesinde; "*Müracaat ve şikâyetler söz veya yazı ile en yakın amirden başlayarak silsile yolu ile şikâyet edilen amirler atlanarak yapılır*" şeklinde düzenlenmiştir. Aynı şekilde Devlet Memurlarının Şikâyet ve Müracaatları Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesi; "*Şikâyetler söz veya yazı ile en yakın amirden başlanarak silsile yolu ile ve şikâyet edilen amirler atlanarak yapılır.*" şeklinde düzenlenmiştir. 657 sayılı Kanun'dan ve Devlet Memurlarının Şikâyet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelikten anlaşılacağı üzere şikâyet ve müracaatların, disiplin amirleri sırası izlenerek asttan üst amire doğru yapılması gerekmektedir. Aksi halde usulsüz müracaat veya şikayette bulunulduğunun kabulü gerekecektir.

¹³⁹2547 s.k. md.53/1.

¹⁴⁰Karaca, E., Üniversitelerde Disiplin Rejimi s. 50.

2.4.2. Kınama Cezası

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda belirtilen disiplin cezalarından biri de kınama cezasıdır. Kınama cezası uyarma cezasından bir derece daha ağır bir cezadır. Kanun'un 53. maddesinin b fıkrasının 2. bendinde kınama cezasını gerektiren fiillerin neler olduğu düzenlenmiştir. Bunların bir kısmı;

*Ders vermekle yükümlü olduğu öğrencisine ayrıca özel ders vermek,

*Üniversite sınırları içindeki bir yeri hizmetin gerekleri dışında ve izin almadan kullanmak,

*Yayınlarında hasta haklarına riayet etmemek,

*Biyomedikal ve klinik araştırmalarında kanunlara aykırı davranmak,

*Tarafına incelemesi için verilen bir eseri eser sahibinin iznini almadan başkalarıyla paylaşmak,

*Araştırma ve deneylerde yetkili makamlardan izin almadan çalışmalara başlamak, bu araştırma sürecinde deneyin ortaya çıkarabileceği zararlar hakkında yetkili makamları bilgilendirmemektir.

Kınama cezası öğretim elemanına davranışlarında kusurlu olduğunun bildirilmesidir.¹⁴¹ Kınama cezası gerektiren fiillerden biri mevzuatta öngörülen bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesidir. Bu disiplin fiilinin nasıl işleneceğine dair Kanun'da bir açıklık bulunmamaktadır. Mal bildiriminde bulunmanın iki şekli bulunmaktadır. Bunlardan ilki personelin kendi üzerinde bulunduğu mallara ilişkin bildirimde bulunmadır ki akademik personel süresi içinde mal bildiriminde bulunmak zorundadır. Akademik personel, mal bildiriminde bulunmaması halinde kınama cezası ile cezalandırılacaktır. İkinci şekliyse eşinin ve çocuğunun gelirinin bildirilmesi yükümlülüğüdür.¹⁴² Bu durumda da bildirim yükümü yerine getirilmemiş sayılacak ve bildirimde bulunmayan akademik personel bu disiplin cezasıyla cezalandırılacaktır. Anayasa Mahkemesi de mal bildiriminde bulunmaya ilişkin olarak Anayasa'nın 71. maddesi ile düzenlenen; *"Kamu hizmetine girenlerin mal bildiriminde bulunmaları ve bu bildirimlerin tekrarlanma süreleri*

¹⁴¹2547 s.k. md. 53/2.

¹⁴²2547 s.k. md. 53/2.

*kanunla düzenlenir. Yasama ve yürütme organlarında görev alanlar, bundan istisna edilemez.” hükmüne atıf yaparak devlet memurlarının kendileri, eşleri ve velayet altında bulunan çocuklarına ait taşınır ve taşınmaz mallar, alacaklar ve sair değerler hakkında mal bildiriminde bulunmaları gerektiğini karara bağlamıştır.*¹⁴³

Anayasa Mahkemesinin 13.02.2024 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan 28.12.2023 tarih ve 2020/55 E. ve 2023/258 K. sayılı kararında;¹⁴⁴ 2547 sayılı Kanun’da yer alan ve kınama cezasını gerektiren fiillerden biri olan “Taşıdığı sıfatın gerektirdiği özen yükümlülüğüne aykırı, genel ahlak ve edep dışı tutum ve davranışlarda bulunmak.” disiplin hükmü iptal edilmiştir.¹⁴⁵ Kararın gerekçesinde; akademik personelin sadece kurum içinde değil kurum dışındaki davranışlarının da cezalandırma alanı bulduğu, bu durumun Anayasa’nın 20. maddesinin 1. fıkrasıyla güvence altına alınan özel hayatın gizliliğinin ihlalini oluşturacağı belirtilmiştir.

2.4.3. Aylıktan veya Ücretten Kesme Cezası

Aylıktan veya ücretten kesme cezası; Kanun’un 53. maddesinin b fıkrasının 3. bendinde düzenlenmiştir. Bu cezayı gerektiren fiiller;

*Yükseköğretim organlarınca alınan kararları ve yapılan konuşmaları izinsiz olarak yaymak,

*Kuruma ait eşyaları süresi içinde geri vermemek, araştırma ve deneylerde canlılara zarar vermek,

*Bilimsel çalışmalarda başka kurumlardan elde edilen ve gizli kalması gereken bilgileri yayınında kullanmak,

*Bilimsel çalışma için tarafına verilen cihazları amaç dışı kullanmak,

*Bir araştırmayı araştırmanın bütününe bozacak şekilde parçalara ayırarak bilimsel yükselmede kullanmaya çalışmak,

¹⁴³Anayasa Mahkemesinin 20.10.2011 tarih ve 2010/28 E. ve 2011/139 K., Resmi Gazete Tarih: 07.02.2012, Sayı: 28197.

¹⁴⁴Anayasa Mahkemesinin 28.12.2023 tarih ve 2020/55 E. 2023/228 K., Resmi Gazete, Tarih: 13.02.2024, Sayı: 32459.

¹⁴⁵Anayasa Mahkemesinin 28.12.2023 tarih ve 2020/55 E. 2023/228 K., Resmi Gazete, Tarih: 13.02.2024, Sayı: 32459.

*Aktif katkısı olan yazarlara yer vermemek, aktif katkısı olmayan yazarlara yer vermek

*Dayanaksız ve yersiz suç isnadında bulunmak

*Hukuka aykırı olarak kurumun bilişim sistemine girmek

*Bilimsel araştırmalara ilişkin yanlış, hatalı yayınlarda bulunmak

*Kasıtlı olarak tarafına tevdi edilen görevi geç yapmak veya yapmamak

*Özürsüz ve kesintisiz olarak 3-9 gün arası göreve gelmemek

*Üniversite sınırları içindeki bir yeri hizmetin gerekleri dışında ve izin almadan kullanmak

*Yasaklanmış yayınları basmak, çoğaltmak, dağıtmak fiilleridir.

Ceza verilirken cezanın türüne göre ceza oranının disiplin kurulu kararında belirtilmesi gerekir.¹⁴⁶ Aylıktan veya ücretten kesme cezası Kanun'a göre; "*Brüt aylıktan veya ücretten bir defaya mahsus olmak üzere 1/30 ila 1/8 arasında kesinti yapılmasıdır.*"¹⁴⁷ şeklindedir. Disiplin amirinin aylıktan veya ücretten kesme disiplin cezasını verirken bir oran belirtmemesi durumunda nasıl bir yol izleneceği tartışmalıdır. Bu durumda Danıştayın birbirinden farklı kararları söz konusudur. Danıştay bir kararda;¹⁴⁸ aylıktan veya ücretten kesme cezasında oran belirtilmemesi durumunda ceza verilmemesi gerektiğini verilmesi durumunda hukuka aykırılık oluşacağını hükme bağlamışken farklı dairenin vermiş olduğu bir kararda, en alt cezanın yani 1/30 oranının uygulanması gerektiği belirtilmiştir.¹⁴⁹ Kanaatimizce verilen cezanın oranının belirtilmemesi halinde cezanın en alt sınırı olan 1/30 oranında kesinti yapılması doğru olacaktır. Aksi halde belirlilik ilkesi zedelenmiş olacaktır. Son olarak belirtmek gerekir ki aylıktan veya ücretten kesme cezası bir aylık ücret üzerinden hesaplanır.¹⁵⁰

¹⁴⁶Danıştay 12. Dairesinin 18/11/2005 tarihli ve E. 2002/2424, K. 2005/4113 sayılı kararı, <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>, E. Tarihi 28.07.2024.

¹⁴⁷2547 s.k. md. 53/3.

¹⁴⁸Danıştay 5. Dairesi 25/10/2016 tarih ve E:2016/10221, K:2016/5009 sayılı kararı. Kazancı, E. Tarihi 16.07.2024.

¹⁴⁹Danıştay 12. Dairesi 23/01/2009 tarih ve E:2008/5950, K:2009/171 sayılı kararı. Kazancı, E. Tarihi 16.07.2024.

¹⁵⁰Danıştay 8. Dairesinin 25/11/1996 tarihli ve E. 1994/7699, K. 1996/3386 sayılı kararı, Danıştay Dergisi (DD), S. 93, s. 415-417.

2.4.4. Kademe İlerlemesinin Durdurulması veya Birden Fazla Ücretten Kesme Cezası

Kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası Kanun'un 53. maddesinin b fıkrasının 4. bendinde düzenlenmiştir. Kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasını gerektiren durumlar;

*hizmet içindeki resmi bir belgeyi sahte olarak düzenlemek, tahrif etmek, gizlemek veya yok etmek,

*görevi ile ilgili işlerde her ne ad altında olursa olsun menfaat temin etmeye çalışmak,

*kamu hizmetlerinin boykot işgal veya farklı bir yolla engellemeye çalışmak,

*derslerin işlenmesine engel olmaya çalışmak ve öğrencilere bu yönde telkinde bulunarak, dersleri engellemeye çalışmak,

*basın, yayın ve bilişim sistemini kullanarak iş arkadaşları veya öğrencilerin gizli bilgilerini yaymak ve özel hayatını ihlal etmek,

*biyomedikal ve klinik araştırmalarında kanunlara aykırı davranmak,

*bilimsel çalışmalarda tahrif edilen verileri kullanmak, tahrif etmek, araştırmada kullanılmayan cihaz veya materyalleri kullanılmış gibi göstermek, destek alınan kişi ve kuruluşların çıkarları doğrultusunda araştırma sonuçlarını tahrif etmek veya şekillendirmek,

*görevi yerine getirirken farklı din dil ırk grubunda olan kişilere farklı davranmak,

*göreve sarhoş gelmek veya iş yerinde alkollü içecek içmek,

*kanunda belirtilen istisnalar dışında ticari faaliyette bulunmak,

*görevi gereği öğrendiği ve gizli kalması gereken bilgileri açığa çıkarmak şeklinde ifade edilebilir.

Bu disiplin cezası devlet ve vakıf üniversiteleri yönünden farklılık göstermektedir. Ceza alacak öğretim elemanı devlet üniversitesinde görev yapıyorsa,

1 ila 3 yıl süreyle kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alacaktır. Vakıf üniversitesinde görev yapıyorsa üç ila altı ay süreyle brüt aylığından 1/30 ile 1/8 oranında kesinti yapılacaktır.¹⁵¹ Öğretim elemanı son kademedede bulunuyorsa tarafına aylıktan veya ücretten kesme cezası uygulanacaktır.¹⁵² Fakat özlük dosyasında kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası aldığı belirtilecektir. Bunun belirtilme sebebi ceza alanın tekrardan olası bir disiplin fiili işlemesi halinde bir üst ceza uygulamasının sağlanabilmesidir. Bu hüküm, disiplin cezalarının türüne ve uygulama şekline ilişkin detayları düzenlemektedir ve öğretim elemanlarına verilecek cezaların belirli kurallar çerçevesinde uygulanmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası disiplin kurulunda görüşülmeli ve bir alt ceza bu kurulca takdir edilmelidir. Yani bir alt ceza verilmesinden bahisle yetkili amir tarafından bu durum değerlendirilmemelidir.¹⁵³

2547 sayılı Kanun ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu karşılaştırıldığında *“Hizmet içinde resmi bir belgeyi tahrif etmek, yok etmek, gizlemek veya sahte olarak düzenlemek, sahte belgeyi bilerek kullanmak, kullandırmak”* maddesi veya bu maddeye benzer bir hüküm 657 sayılı Kanun’da yer almamıştır.¹⁵⁴

2547 sayılı Kanun’un 53. maddesinin 4. fıkrasının m bendinde Kanun akademik personelin istisnalar dışında ticaret yapmasını yasaklamıştır. Burada ticaret yapma yasağı eşinin veya birinci derece akrabasının iş yerinde çalışmak için de geçerli midir? sorusu ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede Danıştay, üniversitede çalıştığı görevi dışında eşinin yanında çalışmayı da ticari faaliyet kapsamında değerlendirmiştir.¹⁵⁵ Kararda; davacının eşinin iş yerinde baca filtresi yaptığını davacının da baca filtresi hakkında eğitim seminerleri verip görev saatleri dışında atölyede çalıştığı ve bunun da ticaret yapma yasağı kapsamında değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Yine Konya Bölge İdare Mahkemesi,¹⁵⁶ davacının üniversite yönetim kurulunun iznini

¹⁵¹2547 s.k. md. 53/4.

¹⁵²2547 s.k. md. 53/5.

¹⁵³Danıştay 5. Dairesinin 10/11/2016 tarihli ve E. 2016/10059, K. 2016/5931 Kazancı Bilgi Bankası E. Tarihi 14.06.2024.

¹⁵⁴Azak, K., Akademik Personelin Disiplin Rejimi, s. 110.

¹⁵⁵Danıştay 8. Dairesi 15.05.1992 tarih ve 1991/1201 E. 1992/929 K. Kazancı Bilgi Bankası E. Tarihi 14.06.2024.

¹⁵⁶Konya Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesi 14.02.2023 gün ve E. 2022/1305 K.2023/297 Kazancı Bilgi Bankası, E. Tarihi 23.04.2024.

almadan bir şirketin ortağı olmasının Kanun'da sayılan istisnalar haricinde olduğunu bu sebeple de soruşturulana verilen 1/8 oranında aylıktan veya ücretten kesme cezasında hukuka aykırılık bulunmadığına karar vermiştir. Danıştay, ticaret yapma kavramının tanımını Türk Ticaret Kanunu'nda belirtilen tacir ve esnaf tanımlamalarından yola çıkarak yapmaktadır.¹⁵⁷ Ticaret yapma yasağıyla ilgili kararlar incelenecek olunursa Danıştay;¹⁵⁸ limited şirkete pay ortağı olan kişinin ticaret yapma yasağı kapsamında değerlendirilemeyeceğini karara bağlamıştır. Aynı şekilde Danıştay;¹⁵⁹ anonim şirketin kurucu ortağı olmanın, memurun ticaret yapma yasağı kapsamında değerlendirilemeyeceğini belirtmiştir.

Birinci derecenin son kademesinde bulunulması nedeniyle kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının uygulanamaması halinde brüt aylıklarının 1/4'ü ile 1/2'si oranında aylıktan kesme cezası uygulanır. Tekerrürü halinde ise yetkili amirin teklifi, yüksek disiplin kurulunun kararıyla kamu görevinden çıkarma cezası verilir.¹⁶⁰

2.4.5. Üniversite Öğretim Mesleğinden Çıkarma Cezası

Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma disiplin cezası, Kanun'un 53. maddesinin a fıkrasının 5. bendinde düzenlenmiştir. Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezası, atamaya yetkili amirin teklifi üzerine Yüksek Disiplin Kurulu kararıyla verilir.¹⁶¹ Bu cezanın mahiyeti akademik bir kadroya bir daha atanmamak üzere üniversite öğretim mesleğinden çıkarmadır. Suçun oluşacağı haller;

*Başkalarına ait özgün fikir, metot, veri veya eserleri bilimsel kurallara uygun biçimde atıf yapmadan kısmen veya tamamen kendisine ait gibi göstermek,

*Atama ve yükselmelerde unvan veya derece kazanılmasında; anket uygulama, veri toplama gibi akademik değerlendirme içermeyen katkılar dışında kişisel emek ve

¹⁵⁷Danıştay 10. Dairesi 27.02.1987 gün ve 1987/178 E. ve 1987/172 K. sayılı kararı, Danıştay karar arama E. Tarihi 28.07.2024.

¹⁵⁸Danıştay 8. Dairesinin 2004/2730 E. ve 2005/187 K. sayılı kararı, Danıştay karar arama E. Tarihi 28.07.2024.

¹⁵⁹Danıştay 1. Dairesinin 19.06.1991 tarih ve 1991/77 E. ve 1991/105 K. sayılı kararı, Danıştay karar arama E. Tarihi 28.07.2024.

¹⁶⁰2547 s.k. md. 53/Ç-c.

¹⁶¹2547 s.k. md. 53/Ç-1/c.

birikime dayanmayan, başkaları tarafından ücret karşılığında veya ücretsiz olarak üretilmiş yayın ve çalışmalar kullanmak,

*Özürsüz veya izinsiz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemektir.

2.4.6. Kamu Görevinden Çıkarma Cezası

Kamu görevinden çıkarma cezası 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinin 6. bendinde düzenlenmiştir. Kanun kamu görevinden çıkarma cezasını gerektiren haller Kanun'da tek tek sayılmıştır. Bunlardan bazıları;¹⁶²

*Terör faaliyetlerinde bulunmak veya terörü desteklemek

*İş arkadaşlarına veya amire fiili veya cinsel saldırıda bulunmak, kamu göreviyle bağdaşmayacak tutum ve davranış içinde olmak

*Uyuşturucu madde kullanmak, uyuşturucu madde imal etmek ve satmak

*Hukuka aykırı olarak kurumun verilerini ele geçirmek ve bilişim sistemine girmektir.

Kamu görevinden çıkarma cezasına atamaya yetkili amirin teklifi ile Yüksek Disiplin Kurulu karar verecektir.¹⁶³ Bu cezanın soruşturma usulleri farklı olsa da cezanın Yüksek Disiplin Kurulu tarafından verilmesi gerekir.¹⁶⁴ Kanun'un 53/Ç-c maddesinde kamu görevinden çıkarma cezasına atamaya yetkili amirin teklifi üzerine Yüksek Disiplin Kurulu karar verir denilmiştir. Kanun'un 53/Ç-d maddesinde de rektörler, bağımsız vakıf meslek okulu müdürleri ve dekanlar hakkında üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezaları Yüksek Disiplin Kurulu kararı ile verilir denilmiştir.¹⁶⁵ Tüm bunlarla beraber kamu görevinden çıkarma cezası alan akademik personel bir daha hiçbir kamu kurum ve kuruluşuna atanamayacaktır.¹⁶⁶

¹⁶²2547 s.k. md. 53/6.

¹⁶³2547 s.k. md. 53/Ç-1/c.

¹⁶⁴Danıştay 8. Dairesinin 29/11/1996 tarihli ve E. 1995/4567, K. 1996/3513 sayılı kararı, Kazancı Bilgi Bankası E. Tarihi 14.06.2024.

¹⁶⁵2547 s.k. md. 53/Ç-1/d.

¹⁶⁶2547 s.k. md. 53/6.

2.5. BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ NİTELİĞİ TAŞIYAN DİSİPLİN SUÇLARI

Bilim ve etiğin bir bütün olarak değerlendirilmesi gerekir. Etik olmadan bilim yapılamaz. Bu nedenle bilimsel araştırma yapılırken mutlaka etik değerlerin de önceliklenmesi gerekir. Bilimsel faaliyet yapılırken uyulması gereken etik değerler; akademik dürüstlük, profesyonel standartlara bağlılık, akademik kurallara uygunluk, açıklık, güvenilirlik, başkalarına saygı, araştırma sonuçlarının yazımında, sunumunda ve kamuoyu ile paylaşımında saydamlık, çalışmaya yönelik destek tekliflerinin incelenmesinde adalet şeklinde sıralanabilir.¹⁶⁷

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, öğretim elemanlarının görevlerini yerine getirirken uymaları gereken etik ve meslekî standartları belirlemektedir. Bu standartlar, üniversitelerde bilimsel araştırmaların ve eğitim öğretim faaliyetlerinin yüksek kalitede yürütülmesini sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Etik ve meslekî standartların ihlali durumunda, disiplin soruşturmaları başlatılarak etik ihlalde bulunanlara meydana gelen etik ihlalle orantılı olacak şekilde disiplin cezası verilecektir. 2547 sayılı Kanun'un 4. ve 5. maddeleri, öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarındaki temel görevlerini ve sorumluluklarını belirlemektedir.¹⁶⁸ Bu maddelerde kanun koyucu öğretim elemanlarının akademik özgürlüklerini korurken, etik ve meslekî sorumluluklarına da vurgu yapmıştır. Kanun'un 4. maddesinde yükseköğretim kurumlarının amaçları arasında, evrensel değerleri benimsemiş bireyler yetiştirmek, bilimsel araştırma ve yayın yapmak, bilgi birikimini toplumun hizmetine sunmak gibi temel ilkeler düzenlenmiştir.¹⁶⁹ Öğretim elemanları, bu amaçlara ulaşırken etik kurallara uygun davranmakla yükümlüdürler. Bu bağlamda Kanun'un 5. maddesinde düzenlenen yükseköğretim kurumlarının görevleri arasında bilimsel araştırma yapmak, eğitim öğretim faaliyetlerini yürütmek ve toplumsal sorunlara çözüm üretmek gibi görevler bulunduğu düzenlenmiştir.¹⁷⁰

¹⁶⁷İnci, O., (2015). Bilimsel Yayın Etiği, Türk Kütüphaneciliği 29, 2, s. 284.

¹⁶⁸2547 s.k. md. 4., md. 5.

¹⁶⁹Bozkurt, Ö., (2021).Yargı Kararları Işığında Yükseköğretimde Öğretim Elemanlarının Disiplin Ve Ceza Soruşturmaları, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

¹⁷⁰2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, md.5.

Öğretim elemanları, bu görevleri yerine getirirken bilimsel etik kurallara ve meslekî standartlara uymak zorundadırlar.

Akademik personelin diğer memurlardan ayrılan akademik görevleri gereği bazı disiplin hükümleri sadece akademik personele özgü olarak düzenlenmiştir. Bilimsel araştırma ve yayın etiği ile ilgili fiiller; Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi ile Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi'nde düzenlenmiştir.

Bilimsel araştırma ve yayın etiğine dair ihbar ve şikâyetler, ilk aşamada üniversitelerin bilimsel araştırma ve yayın etiği kurullarına iletilir.¹⁷¹ Bu kurullar yapacakları inceleme neticesinde bir karar vereceklerdir. İncelenen çalışmada bilimsel araştırma ve yayın etiği ihlali tespit edilirse, bu tespit ilgili personelin görev yaptığı birimdeki disiplin amirine en kısa sürede bildirilecektir.¹⁷²

Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi'nde yer alan etik ihlal hükümleri aynı zamanda akademik personel için disiplin hükümleri arasında yer almaktadır.¹⁷³ Aşağıda etik ihlale sebep olacak durumlar açıklanmıştır.

Dilimleme; dilimleme etik ihlali, Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönerge'sinde, Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma Ve Yayın Etiği Yönerge'sinde ve Kanun'da düzenlenmiştir. Bir çalışmayı çalışmanın bütünlüğüne zarar verecek şekilde parçalara ayırarak akademik yükselmelerde kullanmak bu etik ihlali meydana getirecektir.¹⁷⁴ 2547 sayılı Kanun'un aylıktan veya ücretten kesme cezasını gerektiren “*Bir araştırmanın sonuçlarını, araştırmanın bütünlüğünü bozacak şekilde ve uygun olmayan biçimde parçalara ayırıp birden fazla sayıda yayımlayarak bu yayınları akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak*” fiili bu suç oluşturacaktır. Bu suçun oluşabilmesi için eserin dilimlenmesi tek başına yeterli olmayıp ayrıca bu çalışmanın akademik yükselmelerde ve atamalarda kullanılması gerekecektir. Dilimleme disiplin suçu sadece akademik personelin işleyebileceği bir suçtur.

¹⁷¹Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi md. 9.

¹⁷²Erdoğan, A., 2547 sayılı Kanun Çerçevesinde Akademik ve İdari Personele Uygulanan Disiplin Soruşturmasının Hukuki Niteliği, s. 48.

¹⁷³Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi.

¹⁷⁴Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi md 4.

Tekrar yayım; mükerrer bir yayını akademik atama ve yükselmelerde kullanmak olarak ifade edilen disiplin fiilidir.¹⁷⁵ Kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasını gerektiren fiillerden biri olan mükerrer bir yayını akademik yükselmede ayrı yayınlar olarak sunmak fiili de sadece akademik personel için düzenlenmiş bir disiplin suçudur. Dilimlemede olduğu gibi bu suçun işlenebilmesi için mükerrer yayının kullanılması gerekir yoksa tek başına mükerrer yayın yapmak bu suçu oluşturmayacaktır.

Haksız yazarlık; Yönergede¹⁷⁶ aktif katkısı olmayan bir çalışmada kendi ismini geçirmek, yazar sıralamasını uygun olmayan şekilde değiştirmek ve aktif katkısı olanları sonraki baskı eserlerinden çıkarmak şeklinde düzenlenmiştir. 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinin 3. fıkrasının h bendinde bu fiiller aylıktan veya ücretten kesme cezası altında düzenlenmiştir.¹⁷⁷ Haksız yazarlık suçunda tezden üretilen yayınlarda tez danışmanının da yazarlık hakkı olur mu tartışması ortaya çıkmaktadır. Bu hususta Ankara 2. İdare Mahkemesi, tezden üretilen yayınlar için tez danışmanının da yazarlık hakkının olduğunu tez danışmanının yazarlık hakkının gaspı halinde haksız yazarlık durumunun söz konusu olacağı yönünde karar vermiştir.¹⁷⁸

¹⁷⁵Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma Ve Yayın Etiği Yönergesi md 4.

¹⁷⁶Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma Ve Yayın Etiği Yönergesi md 4/e, Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma Ve Yayın Etiği Yönergesi md. 4/e.

¹⁷⁷2547 s.k. md 53/3-h; Aktif katkısı olmayan kişileri yazarlar arasına dâhil etmek veya olan kişileri dâhil etmemek, yazar sıralamasını gerekçesiz ve uygun olmayan bir biçimde değiştirmek, aktif katkısı olanların isimlerini sonraki baskılarda eserden çıkartmak, aktif katkısı olmadığı hâlde nüfuzunu kullanarak ismini yazarlar arasına dâhil ettirmek.”

¹⁷⁸Ankara 2. İdare Mahkemesi, E. 2008/710, K. 2009/1088, Aktaran Karaca E., s. 66. “*Dava, (S) Üniversitesi öğretim üyesi olan davacının, doçentlik sınavına müracaat eden Yrd.Doç.Dr. X'in etik ihlali yaptığına ilişkin başvurusunun reddine ilişkin davalı idarenin işleminin iptali istemiyle açılmıştır. Olayda davacının yazarlık hakkının ihlal edilip edilmediğinin tespiti açısından mahkememizce yaptırılan bilirkişi incelemesi sonucu düzenlenerek 12.06.2009 tarihinde sunulan bilirkişi raporunda sonuç olarak; etik ihlal yapıldığı iddiasına konu olan İngilizce makalenin, davacının birinci tez danışmanı olduğu doktora tezinden üretildiği ancak makaleye davacının adının yazılmaması hususunun Üniversitelerarası Kurul Etik Yönergesinin 6.maddesinde yer alan haksız yazarlık ve diğer etik ihlal türleri arasında sayılan, yüksek lisans ve doktora çalışmalarından çıkan yayınlarda öğrencinin veya danışmanın ismini yazmama fiiline uyduğu görüşüne yer verilmiştir. Bu durumda gerek (S) Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından yapılan inceleme sonucunda düzenlenen raporun gerekse bilirkişiler tarafından yapılan inceleme sonucunda düzenlenen raporun birlikte değerlendirilmesinden Yrd.Doç. Dr. X'in, davacının birinci tez danışmanı olarak adı geçen makalede yazarlık hakkı olmasına rağmen adını makaleye koymayarak yazarlık hakkını ve akademik etik kurallarını ihlal ettiği sonucuna varıldığından, etik ihlal tespit edilmediği yönündeki işlemde hukuka uyarlık görülmemiştir.*”

Sahtecilik ve çarpıtma; Yönergede¹⁷⁹ iki farklı fıkrada düzenlenmiştir. Çarpıtma¹⁸⁰, yapılan bir araştırmanın verilerini tahrif etmek anlamına gelir. Sahtecilik¹⁸¹ ise var olmayan bir veriyi varmış gibi bilimsel araştırmada kullanmak anlamına gelir. Sahtecilik ve çarpıtmanın farkı sahtecilikte var olmayan bir veri kullanılırken çarpıtmada var olan bir verinin tahrif edilmesi durumu söz konusudur. Sahtecilik ve çarpıtma 2547 sayılı Kanun'da kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiiller arasında sayılmıştır.

İntihal; Yönergede¹⁸² “Başkalarının özgün fikirlerini, metotlarını, verilerini veya eserlerini bilimsel kurallara uygun biçimde atıf yapmadan kısmen veya tamamen kendi eseri gibi göstermek,” şeklinde tanımlanmıştır. 2547 sayılı Kanun'da Öğretim mesleğinden çıkarma cezasını gerektiren fiillerden biri olan intihal, Kanun'da; “Başkalarına ait özgün fikir, metot, veri veya eserleri bilimsel kurallara uygun biçimde atıf yapmadan kısmen veya tamamen kendisine ait gibi göstermek” şeklinde ifade edilmiştir. Yabancı bir eserden yapılan atıfların yazar belirtilmeden yapılması intihal olarak değerlendirilecek midir? Bu hususta Danıştay,¹⁸³ yabancı dilden yapılan alıntıların hiç atıf yapılmadan kullanılmasının intihal olarak değerlendirileceği noktasında karara varmıştır.

¹⁷⁹Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma Ve Yayın Etiği Yönergesi md. 4.

¹⁸⁰Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma Ve Yayın Etiği Yönergesi md. 4/b.

¹⁸¹Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma Ve Yayın Etiği Yönergesi md. 4/c.

¹⁸²Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma Ve Yayın Etiği Yönergesi md. 4/a.

¹⁸³Danıştay 8. Dairesinin 16.05.2007 tarih ve E: 2006/4103, K: 2007/2946, Kazancı İctihat Bilgi Bankası, E. Tarihi 12.07.2024. “Davacının eserlerini inceleyen jüri üyelerinin; kaynak göstermeden alıntı yaptığı belirlenen kitabının, Helmut Kopman isimli bir yazarın 1993 yılında yazılmış olan kitabının hangi bölümleriyle örtüştüğünün ve hangi bölümlerinin bire bir alıntı olduğunun belirlendiği, makalesinin de, Helmut Walters isimli yazarın 1958 yılında yazılmış olan doktora tezi ile karşılaştırmasının yapılarak benzerliğinin ortaya konulmuş olduğu görülmektedir. Jüri üyelerinin bu saptamalarının doğruluğu soruşturma komisyonu tarafından da belirlenmiştir.

Bu hali ile davacının profesörlük başvurusunda sunduğu eserleri arasında yer alan kitabı ve makalesinde, anılan Yönetmelik maddesinde tanımlanan fiili işlemiş ve cezalandırılması öngörülen suçun sübuta ermiş olduğu sonuç ve kanaatine varılmıştır. Bu sebeple davacı hakkında tesis olunan işlemde hukuka ve mevzuata aykırılık bulunmamaktadır.

Davacının, söz konusu makalenin ilk kez 1998 yılında yazılmış ve iki kez jüri incelemesinden geçerek yayınlanmış olduğundan, anılan Yönetmeliğin zaman aşımını düzenleyen kurallarının uygulanması gerektiği yolundaki iddiası; makalenin profesörlük başvurusunda eserleri arasında yer almış olması sebebiyle yeniden yapılacak bir değerlendirmenin konusunu oluşturabileceğinden yerinde görülmemiştir.” Davacının diğer iddiaları da davaya konu işlemi sakatlar nitelikte bulunmamıştır.

2.6. DİSİPLİN SORUŞTURMASININ BAŞLATILMASI

Disiplini etkileyecek bir durum söz konusu olduğunda bunu etkileyecek hukuksuzluğu önlemek için tarafsız ve bağımsız bir soruşturmacı görevlendirilerek disiplini bozan eyleme karşı soruşturma başlatılır. Doğrudan ceza verilemeyeceği ilkesi gereği disiplin soruşturması başlatılmadan disiplin cezası verilemeyecektir.¹⁸⁴ Danıştay, disiplin amiri tarafından davacı hakkında herhangi bir soruşturma başlatmaksızın sadece savunma alınarak verilen aylıktan kesme cezasının verilmesinde hukuka uyarlık bulmamış ve verilen cezayı iptal etmiştir.¹⁸⁵ Yine Danıştay, soruşturma açılmadan verilen disiplin cezasını hukuka aykırı bulmuştur.¹⁸⁶ Danıştay kararından da anlaşılacağı üzere disiplin cezasının verilebilmesi için mutlaka disiplin amiri tarafından usulüne uygun bir disiplin soruşturması başlatılmalıdır.

Disiplin soruşturmasını açmaya yetkili olan sıralı amirlerden birinin eylemi öğrenmesi ile süreç başlayacaktır. Bu durum şikâyet, ihbar, amirin resen tespiti, müfettişlerin tespiti ve medya yoluyla öğrenme şeklinde olabilecektir.¹⁸⁷ Bu durumlardan herhangi biriyle disiplin cezasını gerektiren fiili öğrenen amir 2547 sayılı Kanun'un 53/C maddesine göre; *“uyarma, kınama, aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezaları için bir ay içinde; üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezasında altı ay içerisinde disiplin soruşturmasını başlatmalıdır.”* Aksi halde Kanun'un lafzından da anlaşılacağı üzere disiplin soruşturmasına başlanamayacaktır. Ayrıca maddenin son bendinde *“Disiplin cezasının yargı kararıyla iptal edilmesi hâlinde, kararın idareye ulaştığı tarihten itibaren kalan disiplin ceza zamanaşımı süresi içerisinde, zamanaşımı süresinin dolması veya üç aydan daha az süre kalması hâlinde en geç üç ay içerisinde karar gerekçesi dikkate alınarak yeniden disiplin cezası tesis edilebilir.”* denilmiştir. Burada kalan zamanaşımı süresi soruşturma zamanaşımı değil ceza zamanaşımı süresidir. Disiplin cezası verebilmek için Kanun'da belirtilen zamanaşımı süresi disiplin cezasını gerektiren fiilin işlendiği tarihten itibaren iki yıl,

¹⁸⁴Burç Volkan ZOR, Disiplin Hukukunda Uygulanan İdari Usul İlkeleri, TBB Dergisi 2021, s. 352.

¹⁸⁵Danıştay 5. Dairesi 27.10.2016 gün ve 2016/9788 E. ve 2016/5107 K. sayılı kararı Danıştay karar arama, E. Tarihi 23.04.2024.

¹⁸⁶Danıştay 12. Dairesi 30.11.2017 tarih ve E:2014/3264, K:2017/6193 sayılı kararı, Kazancı, E. Tarihi 16.07.2024.

¹⁸⁷Erdoğan, A., 2547 sayılı Kanun Çerçevesinde Akademik ve İdari Personale Uygulanan Disiplin Soruşturmasının Hukuki Niteliği, s. 18.

üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasını gerektiren fiil açısından da altı yıldır.¹⁸⁸ Mahkemenin disiplin cezasını iptal etmesi halinde mahkemenin kararında belirttiği hususlar yönünden tekrar disiplin cezası verilebilmesi için üç aylık bir süre verilmektedir. Son cümlede de burada belirtilen zamanaşımı süresinden söz edilmiştir.¹⁸⁹ Zamanaşımına ilişkin daha geniş değerlendirme zamanaşımı başlığı altında yapılacaktır.

Üniversite rektörü veya diğer birimlerdeki disiplin amirleri, disiplin ihlali olduğuna dair bilgi edindiklerinde somut olayı değerlendirdikten sonra disiplin soruşturması işlemlerini başlatacaklardır. İhbar veya şikâyetin neye dayandığı, hangi olay veya durumun soruşturma gerektirdiği gibi detaylar soruşturma başlatma yazısında belirtilecektir. Bu hususta Danıştayın farklı görüşleri bulunmaktadır.¹⁹⁰ Danıştay 8. Dairesinin 30.03.1992 tarihli 1991/1706 E. ve 1992/549 K. sayılı kararında¹⁹¹; “*Davacının eylemi nedeniyle disiplin amirince savunması alınmakla disiplin soruşturması başlamış sayılmalıdır.*” denilmiştir. Danıştay 8. Dairesinin 1996/1793 E. ve 1997/1778 K. sayılı kararında da özetle soruşturmanın yapılabilmesi için açık bir şekilde bildirim yapılarak soruşturmacının belirlenmesi gerekir denilmiştir.¹⁹² Disiplin soruşturması disiplin amiri tarafından bir soruşturmacı atanması ile başlamış sayılacaktır.

Disiplin soruşturmalarında amir disiplin eyleminin mağduruysa disiplin soruşturması başlatabilecek midir? Konuyla ilgili olarak Danıştay İdarî Dava Daireler Kurulu; amirin disiplin soruşturması başlatmada mağdur olmasının tek başına soruşturmanın tarafsız ve objektif yürütülemeyeceği anlamına gelmeyeceğine dair karar vermiştir.¹⁹³ Bir başka tartışma konusu; disiplin soruşturmasında soruşturma sonucunun soruşturulana tebliği halinde soruşturulanın tebliğden imtina etmesi başka bir disiplin suçuna konu olup olamayacağıdır. Danıştay bu husustaki kararında teşvik ikramiyesini alıp sonradan ödemesini yapmayan personelin ödeme tebliğini almaktan

¹⁸⁸2547 s.k. md. 53/C-b.

¹⁸⁹2547 s.k. md.53/A.

¹⁹⁰Duman, B., Yükseköğretim Ceza ve Disiplin Soruşturması Seçkin Yayınevi 7. Baskı Ankara s. 263.

¹⁹¹Danıştay 8. Dairesinin 30.03.1992 tarihli 1991/1706 E. ve 1992/549 K. sayılı kararı, Kazancı, E. Tarihi 28.07.2024.

¹⁹²Duman, B., Yükseköğretim Ceza ve Disiplin Soruşturması Seçkin Yayınevi 7. Baskı Ankara s. 263.

¹⁹³DİDDK, 06.02.2019 tarih ve 2017/349 E. 2019/458 K. Danıştay Karar Dergisi 2019 sayı: 2 s. 66. Kazancı Bilgi Bankası E. Tarihi 14.06.2024.

imtina etmesinden dolayı disiplin soruşturması başlatılamayacağına hükmetmiştir.¹⁹⁴ Yani Danıştay tebliğden imtina etmeyi disiplin cezası verilmesi kapsamında değerlendirmemiştir.

Disiplin soruşturması sürecinin içinde yapılan tüm işlemler hazırlık hareketi olarak değerlendirileceği için bu işlemlere karşı dava açmak mümkün olmayacaktır. Danıştay da kararında,¹⁹⁵ disiplin soruşturma sürecindeki tüm idari işlemlerin birer hazırlık işlemi olduğunu ve bunlara karşı dava açılmayacağını ancak disiplin soruşturması neticesinde verilecek disiplin cezasına karşı dava açılabileceğini hükme bağlamıştır.

2547 sayılı Kanun'nun 53/A maddesinin 1 bendinde; soruşturmanın görevlendirme yazısının soruşturmacıya tebliğinden itibaren iki ay içinde bitirilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Soruşturmanın bu süre içinde bitirilememesi halinde soruşturmacı tarafından gerekçesi belirtilerek disiplin amirinden ek süre talep edilebilecektir.¹⁹⁶ Kanun'da ek sürenin ne zaman isteneceğine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Fakat ek süre talebinin asıl süre bitmeden istenmesi gerektiği kabul edilir. Doktrinde Gelir'e göre soruşturmacının ek süre talebindeki gerekçeyle verilecek ek sürenin örtüşür olması ve ek sürenin esas süreden daha az olması uygun olacaktır.¹⁹⁷

Disiplin soruşturma süreçleri baştan sona titizlikle yürütülmesi gereken süreçlerdir. Soruşturmacılar soruşturmayı yürütürken hem emek hem de zaman kaybı yaşamaktadır. Hal böyle olunca böylesine önemli süreçleri yürüten soruşturmacılara, yürüttükleri soruşturma için bir ücret belirlenmelidir. Uygulamada soruşturmacıların disiplin soruşturma sürecini yürütürken vermiş oldukları emeğin yanı sıra soruşturma süreçlerini kötü yürütmeleri halinde kendileri görevi ihmalden veya görevi kötüye kullanmaktan dolayı disiplin soruşturması geçirebilmektedir. Soruşturma süreçlerini hakkaniyetle yürütmek isterken ikili ilişkileri zarar görebilmektedir. Bu yönlerden değerlendirildiğinde yürütülen her soruşturma sürecinde soruşturmacılara uygun bir ücret ödenmesi kararlaştırılabilecektir.

¹⁹⁴Danıştay 12. Dairesi 02.06.2016 tarih ve 2016/919 E. 2016/3523 K. sayılı kararı, Kazancı Bilgi Bankası E. Tarihi 14.06.2024.

¹⁹⁵Danıştay 12. Dairesi 27.04.2016 tarih ve E:2012/10702, K:2016/2553 sayılı kararı, Kazancı E. Tarihi 16.07.2024.

¹⁹⁶2547 s.k., md. 53/A-l.

¹⁹⁷ Gelir, A., Üniversite Soruşturma Rehberi, s. 55.

2.7. DİSİPLİN SORUŞTIRMALARINDA SAVUNMA HAKKI

Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan memur ve öğretim görevlilerinin en temel haklarından biri savunma hakkıdır. Anayasa'nın 129. maddesinde *“Memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez.”* denilerek savunma hakkı anayasal güvence altına alınmıştır.

Savunma hakkı, 2547 sayılı Kanun'un 53/A maddesinin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre soruşturulana yedi günden az olmamak üzere savunma hakkı tanınır. Yedi günlük sürenin verildiğinin ispat yükü soruşturmacının üzerindedir. Bu sebeple soruşturulana tebliğ yaparken mutlaka soruşturulanın kararı tebliğ aldığına ilişkin bir delilin de soruşturma dosyasına eklenmesi gerekir. Bu süre içinde savunmasını yapmayan kişi savunma hakkından vazgeçmiş sayılacaktır.

Doktrinde savunma hakkının dar ve geniş yorumlanması gerektiğini ifade eden görüşler mevcuttur. Dar anlamıyla savunma hakkı, tüm iddialara ilişkin yapılan salt savunmayı ifade eder. Geniş anlamda savunma hakkı ise yapılan soruşturma konusunda bilgi sahibi olmayı, savunma istemini reddedebilmeyi, bunun tarafına bildirilmesini ve hukukî olarak başvuru yapabileceği yerlerin ve başvuru sürelerinin bildirilmesi hakkını ifade eder.¹⁹⁸ Savunma hakkı sadece yargı organları tarafından verilen bir hak olarak görülmemelidir. Savunma hakkı geniş yorumlanarak soruşturulan iddialar hakkında aydınlatılmalıdır.¹⁹⁹ Savunma hakkı tanınmadan kişiye verilecek disiplin cezası idarî işlemi sakat hale getirecektir.²⁰⁰

Soruşturma sürecinde ifade alma ile savunma kavramları karıştırılmaktadır. Savunmaya ilişkin Danıştayın 2022 yılında vermiş olduğu bir kararda son savunmanın sadece meslekten çıkarma cezası için istenebileceği diğer durumlarda amirin takdirinde olan bir durum olduğu belirtilmiştir.²⁰¹ Anayasa Mahkemesi ifade alma ile savunma kavramlarının ayrımını sağlamak için 2022/87 E. ve 2022/121 K. sayılı

¹⁹⁸Akıllıoğlu, T., Yönetim Önünde Savunma Hakları, TODAİE Yayınları, Ankara, 1983, s. 59.

¹⁹⁹Karaca, E. Üniversitelerde Disiplin Rejimi s. 111.

²⁰⁰DİDDGK, 16.04.2009 gün ve E: 2006/69, K: 2009/1089, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, E. Tarihi 14.06.2024.

²⁰¹Danıştay 12. Dairesi 26.04.2022 gün ve 2021/4921 E. ve 2022/2392 K., Kazancı Bilgi Bankası, E. Tarihi 24.04.2024.

kararında özetle; ifade alma işleminin Kanun'un 53/A maddesinin g fıkrasında belirtildiği gibi soruşturmacı tarafından alınması gerektiğini, savunmanın ise soruşturmayı yapan disiplin amiri tarafından alınması gerektiğini belirtmiştir. İddialara ilişkin soruşturulana savunma hakkı verilmeksizin disiplin cezası verilemez. Bu sebeple disiplin amiri, en az yedi gün olacak şekilde soruşturulana süre verir. Soruşturulana bu süre içinde yazılı ya da sözlü savunmasını yapmaması halinde savunma hakkından vazgeçmiş sayılacağı ihtaren bildirilir.²⁰² Anayasa Mahkemesi savunmayı, soruşturmayı yapan makamın alması gerektiğini ifade almayı da soruşturmacının yapması gerektiğini hükme bağlamıştır.²⁰³ Bu usule göre soruşturmacı, soruşturulanı ifadeye davet eder soruşturulan ifadesini verdikten sonra soruşturmacı dosyayı tamamlar ve ceza önerisiyle birlikte dosyayı soruşturmayı yapan makama sunar.²⁰⁴ Soruşturmayı yapan makam hem iddiaları hem de verilme ihtimali olan disiplin cezasını soruşturulana bildirerek soruşturulandan detaylı bir savunma ister. Bunun üzerine soruşturmayı yapan tarafından karar verilir. Soruşturmayı yapandan kastedilen soruşturmacı değil soruşturma emri ile soruşturmayı başlatan makamdır.

Savunma hakkına ilişkin 657 sayılı Kanun'da da düzenleme mevcuttur. Kanun'a göre 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 sayılacaktır. Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği ise savunma alma yetkisini soruşturmacıya değil, yalnızca disiplin amirine tanımıştır. Yani soruşturmacı memurun yalnızca ifadesini alabilir. Yönetmeliğe göre; *"Memura savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilemez. Savunma, soruşturma sürecinin son aşamasında disiplin amiri tarafından istenir."* *"Savunma, memur hakkındaki iddialar, bu iddiaların dayandığı deliller, isnat edilen fiil veya hâllerin hukukî nitelendirmesi ve 657 sayılı Kanun'un 125 inci maddesinde sayılan fiil veya hâllerden hangisinin kapsamına girdiği bent ve alt bent belirtilerek istenir."* 2547 sayılı

²⁰²Erdoğan, A., s. 54.

²⁰³Anayasa Mahkemesinin 13/10/2022 tarihli ve E. 2022/87; K. 2022/121, Resmi Gazete, Tarih: 02.02.2023, Sayı: 32092.

²⁰⁴Berkant Göçer, "Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin Uygulama Sorunu", TBB Dergisi, 2014, S.112, s. 252.

Kanun'da, 657 sayılı Kanun'da belirtildiği gibi açık bir şekilde soruşturmada ifadeyi ve savunmayı kimin alacağı belirtilmemiştir. Anayasa Mahkemesinin 13/10/2022 tarihli ve E. 2022/87; K. 2022/121 sayılı kararı ile 2547 sayılı Kanun'un savunma hakkını düzenleyen 53/A maddesinin a fıkrasının ikinci cümlesi ile b ve c fıkraları iptal edilmiştir. Anayasa mahkemesi kararında bu iptal kararının dokuz ay sonra yürürlüğe gireceği (13.07.2023 tarihinde yürürlüğe girmiştir.) kararlaştırılmıştır. Anayasa Mahkemesi gerekçesinde soruşturulanın henüz isnadı bilmeden savunma hakkını kullanamayacağını bunun Anayasa'nın etkin savunma hakkını düzenleyen 129. maddesine aykırı olduğunu hükme bağlamıştır. Soruşturmacının olayı aydınlatmak için ifade alabileceği ve tüm delillerin toplanmasının ardından ya soruşturmacı ya da disiplin amiri tarafından soruşturulana tüm iddialar açıklanarak soruşturulanın savunmaya davet edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Anayasa Mahkemesinin kararında da ilk olarak soruşturmacının ifade alacağını soruşturma süreci sonunda da soruşturma yapanın savunma alacağı kararlaştırılmıştır.

2.8. GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMA

Görevden uzaklaştırma tedbiri, personelin görevi başında kalmasının sakıncalı olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır.²⁰⁵ Soruşturma başlamadan önce veya soruşturma sürecinde personel görevinden uzaklaştırılabilir.²⁰⁶ Danıştay 5. Dairesi de, görevden uzaklaştırma tedbirinin soruşturma öncesi veya sonrası alınabileceğini belirtmiştir.²⁰⁷ Görevden uzaklaştırma tedbiri çok önemli durumlarda verilmelidir. Bu tedbirin, başlatılan her disiplin soruşturmasında verilmesi personelin maddi ve manevî durumunu zedeleyecek, kamu hizmetlerinin verimli bir şekilde yapılmasını engelleyecektir.²⁰⁸ Personel hakkında ceza soruşturması veya kovuşturmasının olması personelin görevinden uzaklaştırılması için yeterli olmayıp görevden uzaklaştırma sebebinin detaylı olarak amir tarafından belirlenmesi gereklidir.²⁰⁹ Görevden

²⁰⁵ Evren, A., Görevden Uzaklaştırma, 2. baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2007, s. 17.

²⁰⁶ 2547 s.k. md. 53/B.

²⁰⁷ Danıştay 5. Dairesi 21.12.1978 tarih ve E.1976/5649; K.1997/4083 sayılı kararı, Danıştay Karar Arama, E. Tarihi 14.06.2024.

²⁰⁸ Dengiz, A., Ödev Ve Sorumluluklarının İhlali Halinde Kamu Görevlilerinin Görevden Uzaklaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018, s. 47.

²⁰⁹ Dengiz, A., Ödev Ve Sorumluluklarının İhlali Halinde Kamu Görevlilerinin Görevden Uzaklaştırılması, 2018, s. 47.

uzaklaştırma tedbirindeki temel amacın soruşturmanın sağlıklı bir şekilde yürütülmesi olduğu unutulmamalıdır.

Rektör, dekan ve yüksekokul müdürlerinin görevden uzaklaştırma kararını soruşturmayı yapanın teklifi üzerine Yükseköğretim Genel Kurulu verir. Görevden uzaklaştırma disiplin cezası değil disiplin tedbidir. Kanun'da; *“Görevden uzaklaştırmaya Yükseköğretim Üst Kuruluş Başkanları ile Devlet yükseköğretim kurumlarında atamaya yetkili amirler, vakıf yükseköğretim kurumlarında rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokullarında müdürler yetkilidir.”* denilmiştir. Ayrıca *“Görevinden uzaklaştırılanlar hakkında görevden uzaklaştırmayı izleyen on işgünü içinde soruşturmaya başlanması şarttır.”* denilmiştir. Keyfi olarak bu tedbiri uzatanlar, on gün içinde soruşturmaya mazereti olmadan başlamayan sorumluların hukukî, malî ve cezai sorumlulukları doğacaktır. Görevden uzaklaştırılanlara maaşlarının üçte ikisi ödenir. Görevden uzaklaştırma tedbiri bittikten sonra ödenmeyen maaşların üçte biri toplu olarak ödenir.²¹⁰ Maaşın üçte biri geri ödenirken faiz ödemesinin yapılıp yapılmaması tartışma konusudur. Kamu görevinden çıkarılmayan personel hakkında bu tedbir derhal kaldırılır. Fakat bu tedbirin soruşturma sonunda kaldırılması zorunlu değildir. Bu tedbir soruşturma devam ederken de kaldırılabilir.

Görevden uzaklaştırma işlemi bir disiplin işlemi olmadığı gibi bir ceza işlemi de değildir. Görevden uzaklaştırma tedbiri geçici bir süre için soruşturmanın sağlıklı bir şekilde yürütülmesi amacıyla alınan bir tedbirdir. Görevden uzaklaştırma tedbiri ile personelin kadrosu ve kadro derecesi ile olan bağı devam ederken görevi ile olan ilişkisi kesilir.²¹¹ Görevden uzaklaştırılan personelin memurlukla ilgili yükümlülükleri devam eder görevden uzaklaştırılan personel bu sebeple memurlukla bağdaşmayan davranışlarda bulunamaz.

2.8.1. Görevden Uzaklaştırmaya Yetkili Makamlar

Görevden uzaklaştırmaya yetkili makamlar Kanun'un 53/B maddesinin 3. fıkrasında düzenlenmiştir. Maddede *“Görevden uzaklaştırmaya Yükseköğretim Üst*

²¹⁰Azak, K., s. 175.

²¹¹Dengiz, A., Ödev Ve Sorumluluklarının İhlali Halinde Kamu Görevlilerinin Görevden Uzaklaştırılması, İstanbul, 2018, s.57.

Kuruluş Başkanları ile Devlet yükseköğretim kurumlarında atamaya yetkili amirler, vakıf yükseköğretim kurumlarında rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokullarında müdürler yetkilidir.” denilmiştir.

Görevden uzaklaştırma kararları, atamaya yetkili amirler tarafından alınır ve bu kararlar soruşturulana iletilir.²¹² Bu kararların alınması ve iletilmesi, disiplin sürecinin usulüne uygun ve adil bir şekilde yürütülmesi açısından büyük öneme sahiptir. Kararın gerekçeleri açıkça belirtilmeli, yasal dayanaklarına atıfta bulunulmalıdır. Bu şekilde görevden uzaklaştırma kararları hem hukukî açıdan geçerlilik kazanmakta hem de ilgili personelin haklarına saygı gösterilmiş olmaktadır.²¹³

Anayasa’nın 130. maddesinin 7. fıkrası; “Üniversite yönetim ve denetim organları ile öğretim elemanları; Yükseköğretim Kurulunun veya üniversitelerin yetkili organlarının dışında kalan makamlarca her ne suretle olursa olsun görevlerinden uzaklaştırılamazlar.” şeklinde düzenlenmiştir. Öğretim elemanının görevden uzaklaştırılmasına ilişkin olan bu düzenleme ile öğretim elemanlarının görevden uzaklaştırılması durumunda diğer kamu görevlilerine nazaran önemli bir güvence sağlandığı görülmektedir.²¹⁴

2.8.2. Görevden Uzaklaştırma Süresi ve Tedbirin Kaldırılması

Görevden uzaklaştırma tedbiri, başlangıçta üç aylık bir dönemle sınırlı olarak alınabilir. Bu tedbir, soruşturmacının teklifi ya da soruşturma açmaya yetkili amirin teklifi üzerine uygulanır. Eğer görevden uzaklaştırmayı gerektiren nedenler, üç aylık dönemin sonunda hala varlığını sürdürüyorsa her bir uzatma için yine üç aylık dönemler biçiminde yeni bir karar alınabilir. Bu şekilde mevcut koşullar ve ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak görevden uzaklaştırma süreci gerektiğinde uzatılabilir.²¹⁵

Görevden uzaklaştırma süresinin uzatılma kararı, ivedi şekilde personelin görevli olduğu birime bildirilir. Uzatma kararı, üç aylık dönemin sonuna gelinmeden alınırsa olası gecikmeler engellenecektir. Görevinden uzaklaştırılan kişi hakkında

²¹²2547 s.k. md. 53/B-3.

²¹³Azak, K., s. 174.

²¹⁴Anayasa Mahkemesinin 10.04.2019 tarih ve 2017/33 E. 2019/20 K. Resmi Gazete, Tarih: 17/7/2019, Sayı: 30834.

²¹⁵2547 s.k. md. 53/B-1.

henüz soruşturma başlatılmamışsa görevden uzaklaştırma kararının alındığı günü takiben on iş günü içinde soruşturmanın başlatılması gerekir.²¹⁶

Kanun'un 53/B maddesinde; *“Görevden uzaklaştırma tedbiri disiplin veya ceza soruşturmasının herhangi bir safhasında üç ay süreyle alınabilir.”* denilmiştir. Buradan görevden uzaklaştırma tedbirinin sadece soruşturmanın içinde alınabileceğine dair bir anlam çıkabilmektedir. Kanun'un 53/B maddesinin dördüncü paragrafında da *“Görevinden uzaklaştırılanlar hakkında görevden uzaklaştırmayı izleyen on işgünü içinde soruşturmaya başlanması şarttır.”* denilmiştir. Buradan da soruşturma başlamadan önce bu tedbire başvurulabileceği ortaya çıkmaktadır. Bu iki hüküm arasında çelişki varmış gibi görünse de ilk hükümde soruşturma devam ederken gerekli görülmesi anlamı vardır. Bu nedenle 53/B maddesi, soruşturmadan önce bu tedbire başvurulmasını yasaklamamıştır.

Görevden uzaklaştırma tedbiri sona erdikten ve personel görevine döndükten sonra maaşının üçte biri tarafına ödenir.²¹⁷ Kanun'un 53/B maddesinin 8. bendinde; *“soruşturma sonunda kamu görevinden çıkarma cezası önerilmesi hali dışında görevden uzaklaştırma tedbiri, bu tedbiri alan yetkililerce derhal kaldırılır.”* denilmiştir. Bu durumda personele açıkta kaldığı süre boyunca maaşının ödenmeyen üçte birlik kısmı ödenmelidir. Fakat maaşın sadece üçte birinin ödenmesi hak kaybı ortaya çıkarabilecektir. Disiplin soruşturması neticesinde göreve iade olan kişiye görevden uzaklaştırılması neticesinde ödenen üçte birlik maaşları talebi halinde faiziyle birlikte tarafına ödenir. Anayasa Mahkemesi de bireysel başvuru üzerine vermiş olduğu 7.2.2017 tarih ve 2015/4812 Başvuru No'lu kararında açıkta iken göreve iade edilen memura, malî haklarının faiziyle birlikte ödenmemesinin mülkiyet hakkının ihlali sayılacağına karar vermiştir. Son olarak Kamu Denetçiliği Kurumu 9.12.2020 tarihli ve 2020/77363 başvuru numaralı kararında, mahkeme kararı üzerine görevine iade edilen personele bütün malî haklarının yasal faiziyle birlikte ödenmesi gerektiğine karar vermiştir.²¹⁸

²¹⁶2547 s.k. md. 53/B-4.

²¹⁷2547 s.k. md. 53/B-7.

²¹⁸Kaplan G., İdari Yargılama Hukuku, Ekin Yayınevi, Bursa, 9. Baskı, 2023, s. 348.

2.9. SORUŞTURMA ÖNCESİ İDARİ KARAR OLARAK İNCELEME

Soruşturma başlatılabilmesi için şikâyet, ihbar, amirin öğrenmesi veya basın yayın yoluyla yapılan bir haber yeterli olmaktadır. Fakat her şikâyet veya ihbar neticesinde doğrudan soruşturma başlatılması lekelenme hakkının ihlalini doğurabilecek ve akademisyenin çalıştığı kurumda huzurlu olmasını, bilimsel çalışmalarını verimli bir şekilde yapabilmesini engelleyecektir. Soruşturma sonucu, her ne olursa olsun akademik personelin özlük dosyasında yer alacağından akademik personelin kariyerinde kötü bir izlenim oluşturabilecektir.²¹⁹ Bu sebeple dayanaksız olan şikâyet veya ihbarlarda soruşturma başlatılmadan önce ön inceleme yapılması doğru bir yöntem olacaktır. Fakat hazırlanan ön inceleme raporu soruşturma raporu niteliğinde olmayacaktır.²²⁰ Disiplin amiri ön inceleme kararı vermeden önce mutlaka zamanaşımı sürelerini de göz önünde bulundurmalıdır. Aksi hâlde uzun sürecek bir ön inceleme ve soruşturma süreci eylemin zamanaşımına uğramasına ve eylemin cezasız kalmasına yol açabilecektir. Buraya kadar anlatılan ön inceleme, disiplin amirinin ihtiyarında yani takdirinde olan kısımdır.

Disiplin amirinin inisiyatifinde olmayan ön inceleme durumu da vardır. 2547 sayılı Kanun'un 53/A maddesinin b fıkrasında; *“Bilimsel araştırma ve yayın etiğine ilişkin disiplin cezası verilmesini gerektiren fiiller açısından soruşturma başlatılmadan önce bilimsel araştırma ve yayın etiği kurullarınca inceleme yapılması zorunludur”* denilmiştir. Etik ihlali şikâyetlerinde ön inceleme yapılmadan soruşturma başlatılamayacaktır. Bu incelemelerin yapılabilmesi için üniversitelerde bilimsel araştırma ve yayın etiği kurulları Üniversitelerarası Kurulda da bilimsel araştırma ve yayın etiği komisyonu oluşturulmuştur. Bu noktada herhangi bir şikâyetin olması halinde bu kurullar ön inceleme yapacaktır.

Üniversitelerin bilimsel araştırma ve yayın etiği ihlaline ilişkin yaptıkları ön incelemeler kendi hazırladıkları yönergeler doğrultusunda yapılmaktadır. Fakat tüm üniversiteler dayanak olarak YÖK'ün çıkardığı Yükseköğretim Kurumları Bilimsel

²¹⁹Bektur, S., Üniversite Disiplin Hukuku: İnsan Hakları Odaklı Yaklaşım s. 144.

²²⁰Karaca, E., Üniversitelerde Disiplin Rejimi, Yetkin Yayınları, s. 133.

Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi'ni alır.²²¹ Üniversiteler kendi yönergelerini bu yönergeyi esas alarak hazırlar.

Yönergeye göre ilk olarak etik ihlale ilişkin şikâyet, Yükseköğretim Etik Kurulu tarafından incelenir. Kurul ihtiyaç duyması halinde bilirkişilerden yardım isteyebilir. Kurul şikâyet edilenden 15 gün içinde savunma ister. Yönerge'nin 9. maddesinin beşinci fıkrasına göre;²²² *“savunmalarını vermedikleri takdirde, bu durumun savunma istem yazısında belirtilmesi koşuluyla kurul, diğer bilgi ve kanıtlara dayalı olarak karar verebilir.”* denilmiştir.

Yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarına yönelik disiplin soruşturmaları çeşitli süreçlere tabi olabilmektedir. İdarî karar olarak inceleme, disiplin soruşturmasına başlanmadan önce yapılır. Bu aşamada, disiplin amirleri, disiplin ihlali iddialarını değerlendirirler. Değerlendirme sonucu gerekli görülmesi halinde bir soruşturma açılacaktır. Eğer bir disiplin soruşturması açılmasına karar verilirse daha kapsamlı bir süreç izlenmekte ve soruşturma sonucuna göre gerekli disiplin yaptırımları uygulanabilmektedir.²²³ Bilimsel araştırma ve yayın etiğine ilişkin disiplin soruşturması sonucu disiplin cezası gerektiren fiiller bakımından soruşturma başlatılmadan önce üniversitenin bilimsel araştırma ve yayın etiği kurulu tarafından inceleme yapılır.²²⁴

Doçentlik başvurusu yapan kişinin doçentlik başvurusu yaptığı işlem dosyasına etik ihlal içeren bir çalışmasını koyması ve ÜAK'ın etik ihlal tespitini kişinin bağlı bulunduğu yükseköğretim kurumuna göndermesi durumunda yükseköğretim kurumunun nasıl bir yol izleyeceği değerlendirilmesi gereken bir konudur. Doçentlik başvuru süreçlerinde doçentlik dosyasının etik ihlal incelemesini ÜAK yürütür. Fakat gerektiğinde ÜAK tarafından uzman veya bilirkişi raporlarına da başvurulabilir. ÜAK, başvuru yapandan etik ihlal iddialarına karşı bilgi ve belgelerle birlikte yazılı savunma ister. Savunma istem yazısında savunmanın 15 gün içinde yapılmasını, yapılmaması hâlinde savunma hakkından vazgeçilmiş sayılacağını, diğer

²²¹Bektur, S., Üniversite Disiplin Hukuku: İnsan Hakları Odaklı Yaklaşım, s.144.

²²²Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma Ve Yayın Etiği Yönergesi, md 9/5.

²²³Demircioğlu, M. Y., (2014). "İdari yargı kararları çerçevesinde bilimsel yayın etiği soruşturmaları", Ankara Barosu Dergisi, s. 160.

²²⁴2547 s.k. md. 53/A-1/b.

bilgi ve belgelere dayanılarak karar verileceğini bildirir.²²⁵ ÜAK'ın burada yaptığı işlem soruşturma işlemi olmadığından ve bir soruşturma açılmadan kişiye ceza verilemeyeceğinden inceleme neticesinde sadece ilgilinin doçentlik başvurusu reddedilecek ve dosya kişinin çalıştığı kuruma gönderilecektir. Kurum gönderilen dosyası üzerinden Kanun'da belirtilen zorunluluktan dolayı inceleme başlatacaktır. Üniversitelerin tüzel kişiliğinin bulunması ve ÜAK ile hiyerarşik ilişkilerinin bulunmamasından dolayı ÜAK'ın tespiti bağlayıcı olmayacaktır. Kurum ÜAK'ın tespiti ile bağlı olsa ayrıca kişinin çalıştığı kurumda inceleme başlatılması kanunen zorunlu tutulmayacaktır. Kurum yapılan tespite göre inceleme başlatacak gerekli görülmesi halinde de soruşturma başlatacaktır. Kurumun ÜAK'ın raporu ile bağlı olmaması çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. Şöyle ki kurumun ÜAK'ın tespiti ile bağlı olduğunu varsayarsak üniversitenin tekrar inceleme başlatmasına gerek olmadığı düşünülebilecektir. Kurumun tespit raporu ile bağlı olmadığını düşünürsek de ÜAK'ın tüm imkanlarıyla (bilirkişi, uzman, farklı kurumlardan alanında yetkin profesörler) yapmış olduğu etik ihlal tespitini bir üniversite dar imkanlarıyla nasıl reddedebilecektir. Bunların yanında etik ihlal kararlarına karşı açılan davalarda mahkemeler bilirkişi heyetinin raporuna göre karar verirler. Daha öncesinde hem ÜAK etik kurulu hem de üniversitenin açmış olduğu soruşturmada alanında yetkin akademisyenlerin etik ihlali tespitine rağmen mahkemenin bilirkişi raporuna göre karar vermesinin ne kadar doğru olacağı tartışmaları ortaya çıkmaktadır.

2.10. DİSİPLİN SORUŞTIRMALARINDA ZAMANAŞIMI

Disiplin soruşturmalarında temelde iki tür zamanaşımı vardır. Bunlar disiplin soruşturmasına başlama zamanaşımı ile ceza verme zamanaşımıdır.²²⁶ Zamanaşımı süreleri bir teminat niteliği taşır çünkü ceza verme yetkisi, disiplin soruşturmasına başlama ve ceza verme zamanaşımı sürelerinin dolması ile son bulacaktır.²²⁷ Danıştay; soruşturmanın zamanında başlamamasından ve zamanaşımı süresinin dolmasından dolayı verilen disiplin cezasını iptal etmiştir.²²⁸ Anayasa Mahkemesi de disiplin ve

²²⁵Bektur, S., s. 149.

²²⁶Azak, K., s. 157.

²²⁷Danıştay 12. Dairesinin, 18.02.2009 tarih ve E: 2008/6979, K: 2009/854 Kazancı Bilgi Bankası E. Tarihi 14.06.2024.

²²⁸Danıştay 10. Dairesinin 20.03.1991 tarih ve 1988/2495 E. 1997/1002 K. Kazancı Bilgi Bankası E. Tarihi 14.06.2024.

ceza zamanaşımına ilişkin sürelerin kamu düzenine ilişkin olduğunu bu sürelerin geçmesiyle soruşturma başlatma ve ceza verme yetkisinin sona ereceğine ilişkin karar vermiştir.²²⁹ Yine Danıştay kararında disiplin cezasını gerektiren fiilin tespitinden hemen sonra disiplin soruşturmasının başlaması ve soruşturma sonucu sürelere dikkat edilerek bir karar verilmesi gerektiği belirtilmiştir.²³⁰ Bu sebeple disiplin soruşturmasını gerektirecek fiili öğrenen amirin bir an önce soruşturmaya başlaması gerekir.²³¹ Göreve mazeretsiz olarak gelmeme disiplin eylemlerinde bu husus her gelinmeyen gün için ayrı değerlendirilmekte olup her günün zamanaşımı süresi gelinmeyen günden bir sonraki gün başlayacaktır. Danıştay 12. Dairesinin 12.11.2015 tarih ve 2011/7457 E. ve 2015/5897 K. sayılı kararı da bu yöndedir.

İhbar veya şikâyetin gerçekliğinin araştırılması amacıyla yapılan çalışmalar, disiplin soruşturmasına başlanmadan önce gerçekleştirilse dâhi soruşturma zamanaşımı süresini kesmez veya durdurmaz. Öğrenme zamanı, disipline konu eylemi disiplin amirinin öğrenme zamanı olarak kabul edilir.²³² 2547 sayılı Kanun'un 53/A maddesinin 1. fıkrasının n bendinde aynı fiilden dolayı ceza soruşturması veya kovuşturması yapılıyor olması disiplin cezasının verilmesine engel olmayıp ceza kovuşturması açısından disiplin amiri tarafından bu hususun bekletici mesele yapılabileceği ve bu durumda zamanaşımı sürelerinin duracağı belirtilmiştir.²³³

Zamanaşımı yönünden ceza kovuşturması devam ederken disiplin soruşturması bekletici mesele yapılarak ceza kovuşturmasının sonucu beklenebilir. Öncelikle belirtmek gerekir ki bu iki soruşturma birbirinden ayrı yürütülecek olup verilecek cezalar da birbirinden bağımsız olacaktır. Bu kapsamda birinde ceza verilmemesi

²²⁹Anayasa Mahkemesinin 10.04.2019 tarih ve 2017/33 E. 2019/20 K. Resmi Gazete, Tarih: 17/7/2019 Sayı: 30834, *Disiplin hukukunda soruşturma zamanaşımı ve ceza zamanaşımı olmak üzere iki tür zamanaşımı söz konusudur. Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hâllerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren kanunda belirtilen sürenin geçmesi nedeniyle disiplin soruşturması açılmasını engelleyen zamanaşımına soruşturma zamanaşımı, fiilin işlendiği tarihten itibaren kanuni süresi içinde soruşturma açılmakla birlikte ceza verilebilmesi için kanunda öngörülen sürenin geçirilmesiyle disiplin cezası verilmesini engelleyen zamanaşımına ise ceza zamanaşımı denilmektedir. Kamu düzenine ilişkin olan bu sürelerin idari makamlar ve yargı mercileri tarafından resen gözetilmesi zorunludur.*

²³⁰Danıştay 8. Dairesinin 18.02.1997 tarih ve 1995/5200 E. ve 1997/507 K. Kazancı Bilgi Bankası E. E. Tarihi 23.04.2024.

²³¹Erdoğan, A., s. 89.

²³²Azak, K., s. 158.

²³³2547 s.k. md. 53/A-1-n.

diğerinde de verilmeyeceği anlamına gelmeyecektir.²³⁴ 2547 sayılı Kanun'un 53/A maddesinin n fıkrası;²³⁵ *"Bir fiilden dolayı ilgili hakkında ceza soruşturması veya kovuşturması yapılıyor olması, aynı fiilden dolayı disiplin soruşturması yapılmasına, ceza verilmesine ve bu cezanın yerine getirilmesine engel değildir. Gerektiğinde ceza kovuşturması bekletici mesele yapılabilir. Bu durumda disiplin soruşturmasına ilişkin zamanaşımı süreleri durur."* şeklinde düzenlenmiştir.

2.10.1. Soruşturmaya Başlama Zamanaşımı Süresi

2547 sayılı Kanun'a göre uyarma, kınama, aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezalarında bir ay, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezalarında altı ay içinde soruşturmaya başlanmalıdır.²³⁶ Burada belirtilen süreler özel hukuktaki gibi defî olmayıp idarenin resen dikkate alarak incelemesi gereken sürelerdir.²³⁷

Soruşturmaya başlama ve ceza verme için Kanun'da belirtilen süreler geçtikten sonra amirin soruşturulanı cezalandırma yetkisi, sona erecektir. İdare mahkemeleri, bu durumu resen gözetirler.²³⁸ Danıştay da bu sürelere dikkat etmekte ve soruşturmaya başlama yetkisinin zamanaşımına uğraması hâlinde ceza verilemeyeceğini belirtmektedir.²³⁹ Aynı şekilde Samsun Bölge İdare Mahkemesinin kararında; fakülte genel kuruluna katılmayan doçentin katılmadığına ilişkin ibarenin yanında dekanın imzasının bulunduğu bu nedenle de amirin disipline konu eylemi aynı gün öğrendiğinin kabulünün gerekeceği, soruşturmanın 1 aylık süre içinde açılmadığı, aylıktan kesme cezası verilmesinin hukuka aykırı olduğu ve faiziyle birlikte davacıdan alınan miktarın ödenmesinin gerektiği belirtilmiştir.²⁴⁰

²³⁴Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, T. 21.04.2011, E. 2010/1391, K. 2011/273, Kazancı, E. Tarihi 26.07.2024.

²³⁵2547 s.k. md. 53/A-n.

²³⁶2547 s.k. md. 53/C.

²³⁷Karaca, E., s.182.

²³⁸Azak, K., s.157.

²³⁹Danıştay12. Dairesinin 21/03/2012 tarihli ve E. 2011/6930, K. 2012/1639 sayılı kararı, Kazancı Bilgi Bankası, E. Tarihi 14.06.2024.

²⁴⁰Samsun Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesi 10.03.2023 tarih 2023/198 E. ve 2023/315 K. Kazancı Bilgi Bankası E. Tarihi 22.04.2024.

2.10.2. Ceza Verme Zamanaşımı Süresi

Ceza zamanaşımı ile idarenin ceza verme yetkisi, belirli sürelerle sınırlı tutulmaktadır. Bu sürenin sınırlı tutulması, kişiler bakımından güvence niteliği taşımaktadır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/C maddesinin devamında ceza verme zamanaşımı süresinden bahsedilmektedir. Kanun'da; *“disiplin cezası verilmesini gerektiren fiillerin işlendiği tarihten itibaren iki yıl, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasını gerektiren fiil açısından altı yıl geçmiş ise disiplin cezası verilemez.”* şeklinde düzenlenmiştir.

Kanun'da açık bir şekilde yer alan ceza zaman aşımı sürelerine uyulması zorunludur.²⁴¹ Danıştay; davacının fiili, 2000 yılında işlediğini disiplin cezasının da 11.07.2003 tarihinde verildiğinden bahisle iki yıllık zamanaşımı süresinin geçtiğine ve bu sebeple ceza verilemeyeceğine ilişkin karar vermiştir.²⁴² 2 yıllık zamanaşımı süresi kesintisiz işlenen disiplin cezalarında son hareketin yapıldığı tarihten itibaren başlayacaktır. İstanbul Bölge İdare Mahkemesi 7. İdarî Dava Dairesinin kararında; sahte KPDS sonuç belgesi ile öğretim görevlisi olan davacının kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası alması sonucu 2 yıllık zamanaşımı süresinin geçtiğine dair iddiasına ilişkin olarak disiplin cezasının ilk işlendiği değil kesintisiz suçlarda son hareketin yapıldığı tarihten itibaren zamanaşımı süresinin işlemeye başlayacağını ifade etmiştir. Bu sebeple mahkeme zamanaşımı iddiasını reddetmiştir.²⁴³

2.10.3. Yargı Kararı Sonrası Zamanaşımı Süresi

2547 sayılı Kanun'un 53/C maddesinin 4. fıkrasında; disiplin cezasının mahkeme kararıyla iptalinin idareye ulaştığı tarihten itibaren ceza verme zamanaşımı yönünden kalan süre üç aydan az olsa dâhi idareye üç ay içinde yeni bir ceza tesis etme yetkisi verilmektedir.²⁴⁴ İdarelerin bu süreye dikkat etmesi gerekir. Zira süre yönünden iki farklı durumdan söz edilmiştir.²⁴⁵ Mahkeme kararıyla iptal edilen disiplin cezasının

²⁴¹Gaziantep Bölge İdare Mahkemesi 5. İDDK, 15.01.2019 tarih ve E. 2019/744, K. 2019/25 sayılı kararı, www.lexpera.com, E. Tarihi 28.02.2020.

²⁴²Danıştay 8. Dairesi 14.03.2006 tarih ve 2005/431 E. 2006/1038 K. Kazancı Bilgi Bankası 09.06.2024.

²⁴³İstanbul Bölge İdare Mahkemesi 7. İdari Dava Dairesinin 14.06.2022 tarih ve E. 2021/2131 E. 2022/1170 K. Kazancı Bilgi Bankası E. tarihi 23.04.2024.

²⁴⁴2547 s.k. md.53/C son cümle.

²⁴⁵Erdoğan, A., s. 91.

iptal gerekçesine bakılmalıdır. İdare, yalnızca mahkemenin vermiş olduğu kararda belirtilen ve düzeltilmesi istenen hususlarda karar alabilecektir. Mahkeme kararında belirtilen hususların dışına çıkmayacaktır.²⁴⁶ Nitekim Kanun'un 53/C maddesinin 4. fıkrasının son cümlesinde karar gerekçesinin dikkate alınarak bir disiplin cezası verilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Anayasa Mahkemesi de bu hususta soruşturulan lehine hüküm vererek yargı kararında belirtilen durum dışına çıkılmaması gerektiğini belirtmiştir. Anayasa Mahkemesi; idarî yargı daha hafif bir cezanın verilmesi yönünde karar vermişse daha hafif bir ceza verilmesi gerektiği, usul yönünden cezayı iptal etmişse usul yönünden düzeltmeler yapılarak işlem yapılması gerektiği yönünde karar vermiştir.²⁴⁷ Kanun'un lafzından bu hükmün emredici olduğu sonucu çıkarılabilecektir. Bu bağlamda mahkeme gerekçesi dikkate alınmadan verilecek yeni bir disiplin cezası tekrar iptal edilecektir.

2.10.4 Etik İhlallere İlişkin Zamanaşımı Süresi

Etik İhlallere ilişkin zamanaşımı Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma Ve Yayın Etiği Yönergesi'nin²⁴⁸ 12. maddesinde düzenlenmiştir. Etik ihlal incelemeleri için ihlalin öğrenilmesinden itibaren 2 yıl her halükârda 10 yıl içinde inceleme başlatılması gerekir. Bu süre, eserin tekrar kullanılması halinde eserin tekrar kullanıldığı an tekrardan başlayacaktır.²⁴⁹

Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi'nde belirtilen zamanaşımı süreleri Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Komisyonlarının yaptığı incelemelere ilişkin olup Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma Ve Yayın Etiği Yönergesi'nde zamanaşımına ilişkin bir düzenleme yer almamıştır. Yani üniversitelerin yapacağı etik ihlal incelemeleri için ön görülen

²⁴⁶Karaca, E., s. 186.

²⁴⁷Anayasa Mahkemesinin 10.04.2019 tarih ve 2017/33 E. 2019/20 K. R.G., Tarih: 17/7/2019 Sayı: 30834, *Disiplin cezasının, eylemin sübut bulmadığı ya da zamanaşımı süresi geçtikten sonra tesis edildiği gibi gerekçelerle iptal edilmesi üzerine aynı konuda yeniden bir disiplin cezası verilmesi mümkün değildir. Ancak bazı iptal kararlarının gerekçesi idarece aynı konuda yeni bir işlem tesisini mümkün ya da gerekli kılabilir. Örneğin iptal davasına konu bir disiplin cezasının dayanağı olarak ileri sürülen eylemin, niteliği gereği daha hafif bir cezayı gerektirdiği gerekçesiyle verilen bir iptal kararı üzerine idari makamlar anılan gerekçe doğrultusunda daha hafif olan cezanın verilmesi yoluna gidecektir. Yine dava konusu işlemin yetki ve şekil unsurları yönünden, bir başka deyişle usul hükümleri yönünden hukuka aykırılığının tespitine bağlı olarak verilen iptal kararları üzerine idare tarafından iptale neden olan hukuka aykırılıklar giderildikten sonra aynı konuda yeniden işlem tesis edilmesinin önünde hukuki bir engel bulunmamaktadır.*

²⁴⁸Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma Ve Yayın Etiği Yönergesi md. 12.

²⁴⁹Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma Ve Yayın Etiği Yönergesi md. 12.

zamanaşımı süresi Kanun'un 53/C maddesinde yer alan disiplin ve ceza zamanaşımı süreleridir. Danıştayın zamanaşımına ilişkin vermiş olduğu kararda,²⁵⁰ üniversitenin yaptığı etik ihlal incelemesinde Kanun'da belirtilen zamanaşımı süresine göre hareket edilmesi gerektiği karara bağlanmıştır.

2.11. DİSİPLİN HUKUKUNDA UYGULAMA ALANI BULAN TEMEL İLKELER

Disiplin soruşturmaları yürütülürken uyulması gereken temel ilkeler bulunmaktadır. Aşağıda bu ilkeler açıklanmıştır.

2.11.1. Aynı Fiile Birden Fazla Ceza Verilememesi İlkesi

Aynı fiilden dolayı birden fazla disiplin cezası verilemeyecektir. Fiilin birden fazla disiplin suçu teşkil etmesi hâlinde bu suçlardan en ağır cezayı gerektiren disiplin cezası verilecektir.²⁵¹ Aynı fiil birden fazla disiplin cezasını gerektiriyorsa birden fazla disiplin cezası içinde en ağır ceza verilmelidir.²⁵² Aynı fiile birden fazla disiplin cezası önerilmesi, verilen ceza için ölçülü olma ilkesini ihlal edeceğinden yalnız bir ve en ağır olanının verilmesi gerekir.²⁵³ Belirtmek gerekir ki bir fiil hem disiplin hem de ceza soruşturması gerektirebilir. Bu durumda iki soruşturma sonucundan da kişiye ayrı ayrı cezalar verilmesi mümkün olacaktır.²⁵⁴ Fakat aynı fiil için birden fazla disiplin soruşturması başlatılamayacaktır.²⁵⁵ 2547 sayılı Kanun'da tek fiil birden fazla cezanın kapsamına alınmış olabilmektedir. Örnek verecek olursak 53. maddenin 2. fıkrasının f bendinde *“İnsanlarla ilgili biyomedikal araştırmalarda veya diğer klinik araştırmalarda ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranmak.”* ifadesi geçmektedir. Bu eylemin ağırlaştırılmış hali Kanun'un 53. maddesinin 4. fıkrasının f bendinde; *“İnsanlarla ilgili biyomedikal araştırmalarda ve diğer klinik araştırmalarda ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranmak suretiyle kişilere zarar vermek.”* şeklinde düzenlenmiştir. Soruşturulan bu iki disiplin fiilinden ağır olanı işlediğinde ayrıca kınama cezasından dolayı cezalandırılmayacak sadece kademe ilerlemesinin

²⁵⁰Danıştay 8. Dairesinin 25.10.2023 tarih ve 2020/6991 E. ve 2023/5089 K. Kazancı E. Tarihi 12.07.2024.

²⁵¹2547 s.k. md. 53/D-1.

²⁵²Akyılmaz, B., Sezginer, M., Kaya, C. (2016). Türk İdare Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, s. 695.

²⁵³Oğurlu, Y., “Ceza Mahkemesi Kararının Disiplin Cezasına Etkisi ve Sorunu “Ne Bis İn İdem” Kuralı”, Atatürk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (AÜHFD), c. 52, S.2, 2003, s. 122-123.

²⁵⁴Oğurlu, Y., s. 81.

²⁵⁵Azak, K., s. 73.

durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası ile cezalandırılacaktır. Aynı fiille birden fazla ceza verilememesi kuralının latince ismi “ne bis in idem” kuralıdır.²⁵⁶ Danıştay bir kararında²⁵⁷ ne bis in idem kuralına uyulması gerektiğini belirtmektedir. Danıştay, evrensel bir kural olan ne bis in idem kuralının disiplin hukukunda da uygulanması gerektiğini, bu ilke uyarınca tek bir fiille birden fazla ceza verilemeyeceğini karara bağlamıştır. Bu kuralın istisnası hem disiplin hem ceza soruşturmasının açılmasıdır. Aynı eylem için soruşturulana hem ceza hem de disiplin soruşturması açılması mümkün olacaktır.

2.11.2. Disiplin Suçunun Tekerrürü Halinde Bir Üst Cezanın Uygulanması İlkesi

Disiplin cezası verilmesine sebep olan bir fiilin, cezaların özlük dosyasından çıkarılmasına ilişkin süre içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır. Danıştay, tekerrür süresinin başlangıç tarihi olarak soruşturulana disiplin cezasının tebliğ edildiği tarih olarak belirlenmesi gerektiğini karara bağlamıştır.²⁵⁸ Tekerrüre esas alınacak cezanın süresi içinde itiraz edilmemesi veya itirazın reddedilmesi suretiyle kesinleşmiş olması gerekir. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiiller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir. Kanunla affedilmiş disiplin cezaları ile tekerrür nedeniyle verilen bir derece ağır cezalar tekerrüre esas alınmaz.²⁵⁹ Örnek vermek gerekirse tekerrür nedeniyle cezası ağırlaştırılarak kınama cezası alan personelin daha sonra kınama cezasını gerektiren bir eylemde bulunması halinde ağırlaştırılmış kınama cezası tekerrüre esas tutulamayacaktır.

²⁵⁶<https://barandogan.av.tr/blog/mevzuat/ne-bis-in-idem-iki-defa-yargilanmama-ilkesi-nedir.html>. E. Tarihi 27.08.2024.

²⁵⁷Danıştay 8. Dairesinin 24/02/2020 tarih ve E:2018/4469, K:2020/1135 sayılı kararı, “Evrensel bir hukuk kuralı olan ‘Ne Bis İn İdem (Aynı fiilden dolayı birden fazla ceza verilmez)’ prensibi, disiplin hukukunda da uygulanması gereken genel bir ilke olup, bu ilke uyarınca suç teşkil eden bir fiile tek bir ceza tayin edilmeli, eğer bir fiil ile kanun veya kanunların değişik hükümleri ihlal edilmişse, bu durumda en ağır cezayı gerektiren kanun hükmü uygulanmalıdır. Kural olarak, ceza verilmesine neden olan eylemlerin birbirini izlemesi, bu eylemlerin iç içe geçmiş olması, eylemlerin aynı süreç ve zaman diliminde gerçekleşmiş olması ve eylemler arasında kopukluk olmaması, ihlallerin tek bir eylem olarak değerlendirilmesini zorunlu kılmakta ve böylece yaptırımlar birleştirilerek tek bir ceza uygulanması gerektiği” Aktaran Bozkurt Ö., 14.

²⁵⁸Danıştay 8. Daire 26/03/2019 tarih ve E:2013/12003, K:2019/2219 sayılı kararı, Aktaran Bozkurt Ö. s. 77.

²⁵⁹2547 s.k. md. 53/D.

Tekerrür, disiplin hukuku açısından daha önceki dönemde disiplin cezası alan kişinin disiplin cezasının özlük dosyasından silinme süreleri geçmeden tekrardan disiplin fiili işlemesi durumunda oluşur. Tekerrüre esas alınacak cezanın özlük dosyasından silinme süresi için idarî yönden kesinleşmesi gerekir. Disiplin cezası kesinleştikten sonra ceza alanın iptal davası açması tekerrür sürelerinin işlemesine engel olmayacaktır.

Kanun'un aynı bendinde düzenlenen disiplin suçlarının tekerrüre esas süreler geçmeden önce tekrar işlenmesi halinde kişiye bir üst ceza verilir. Aynı fıkralarda yer alan filleri ise üç defa işleyen kişiler için bir üst ceza verilir.²⁶⁰ Burada dikkat edilecek husus kişinin aynı eylemi yapması değil aynı fıkroda geçen eylemlerden herhangi birini yapmasıdır. Önceki verilen disiplin cezasının bir alt cezaya düşürülmesi durumu tekerrür hususunda önem arz etmektedir. En son verilecek ceza bir alt cezaya düşürülen değil alt cezaya düşürülmeden önceki hali esas alınacak olup yeni verilecek ceza bu duruma dikkat edilerek verilecektir.²⁶¹

Affa uğrayan cezalar tekerrüre esas alınacak mıdır? Kanun'un 53/D maddesinin 2. paragrafında *“Kanunla affedilmiş disiplin cezaları ile tekerrür nedeniyle verilen bir derece ağır cezalar tekerrüre esas alınmaz.”* şeklinde düzenlenmiştir. Kanun'da açık bir şekilde disiplin cezasının affa uğraması durumunda tekerrüre esas alınamayacağı belirtilmiştir. *“Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan veya ödül veya başarı belgesi alanlara verilecek disiplin cezalarında bir derece alt ceza uygulanabilir. Bir derece alt cezayı, asıl cezayı vermeye yetkili makam verir.”*²⁶² hükmü Kanun'un 53/D maddesinin 3. fıkrasında düzenleme alanı bulmuştur. Uygulamada bu durum soruşturma yapanın zorunlu olarak bir alt ceza vermesini gerekli kılar şeklinde yorumlansa da aslında bir alt ceza uygulaması tamamen takdiridir ama bir alt ceza yaptırımını uygulanmasa da mutlaka gerekçesi belirtilmelidir. Danıştay, disiplin cezalarında daha önceden ceza alınmaması durumunda bir alt cezaya başvurulabileceği yönünde karar vermiş, bu durumun idarenin takdir yetkisinde olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda disiplin eyleminden

²⁶⁰2547 s.k. md. 53/D.

²⁶¹Danıştay 12. Dairesinin 30.01.2009 tarih ve E: 2006/5335, K: 2009/290, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, E. Tarihi 04.02.2024.

²⁶²2547 s.k. md. 53/D.

kaynaklı olarak disiplin cezası sübut bulan soruşturulanın önceki hizmetlerinin olumlu olması veya sicilinin temiz olması bir alt ceza uygulaması açısından önemlidir. Fakat bu durum idarenin takdir yetkisini kaldırmayacaktır.²⁶³ Danıştay bir alt ceza uygulaması açısından disiplin amirinin disiplin cezasını bir alt cezaya düşürmemesi durumunda bunun gerekçeli bir şekilde açıklanması gerektiğinin zorunlu olduğunu belirtmiştir.²⁶⁴

Disiplin cezası verirken alt yaptırım kararını, asıl yaptırımı verecek makam vermelidir. Bir alt ceza uygulanabilir ihtimaliyle dosya farklı bir makama gönderilmeyecektir.²⁶⁵ Örnek verecek olursak aylıktan veya ücretten kesme cezasını fakülte yönetim kurulu vermektedir. Bir alt ceza uygulanır ihtimaliyle dosya disiplin amirine gönderilmeyecektir.²⁶⁶ Ayrıca Danıştayın yerleşik içtihatlarında alt ceza uygulaması, ayrı bir ceza olmayıp bu cezayı asıl cezayı verecek olan birimin vermesi gerektiği belirtilmiştir.²⁶⁷

Öğretim elemanının haksız tahrik altında disiplin suçu işlemesi halinde de ceza hukukunda uygulama alanı bulan haksız tahrik müessesesi uygulanacaktır. Haksız tahrik altında disiplin suçu işleyen öğretim elemanına bir alt ceza verilmesi gerekmektedir. Kanun'da sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiillere nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer fiilleri işleyenlere de hangi disiplin fiiline benzediği belirtilerek aynı türden disiplin cezası verilecektir.²⁶⁸

2.11.3. Sendika Temsilcisinin Disiplin Kurullarına Katılması İlkesi

Sendika temsilcisinin disiplin kurullarına katılmasına ilişkin 2547 sayılı Kanun'da bir madde bulunmamaktadır. Danıştay İdarî Dava Daireleri Kurulu, disiplin kurullarına sendika temsilcisinin katılmamasını usule aykırı gören mahkeme kararlarının aksine bir hüküm vererek Kanun'da bu konuda bir düzenleme

²⁶³Danıştay İDDK 30.03.2017 tarih ve 2015/544 E. 2017/1512 K. Danıştay Dergisi 2018, Sayı:147 s. 130. Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, E. Tarihi 04.02.2024.

²⁶⁴Danıştay 8. Dairesi 28.10.1991 tarih ve 1991/1677 E. ve 1991/1399 K. E. tarihi 24.04.2024. Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, E. Tarihi 04.02.2024.

²⁶⁵Danıştay 12. Dairesinin 30.01.2009 tarih ve E: 2006/5335, K: 2009/290, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, E. Tarihi 04.02.2024.

²⁶⁶Danıştay 8. Dairesinin 14.05.2007 tarih ve E: 2006/2832, K: 2007/2860, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, E. Tarihi 26.02.2024.

²⁶⁷Danıştay 12. Dairesinin 18.05.2017 tarih ve E. 2016/1158 E. 2017/2617 K. Danıştay 12. D. 06.02.2019 tarih ve 2015/1532 E. 2019/736 K. Kazancı Bilgi Bankası, E. Tarihi 14.06.2024.

²⁶⁸2547 s.k. md. 53/D.

olmamasından dolayı sendika temsilcisi bulunmamasından disiplin cezalarının usul yönünden sakat olmayacağına ilişkin karar vermiştir.²⁶⁹ Kamu görevlilerinin malî ve özlük haklarını düzenleyen ve 2018-2019 yıllarını kapsayan 4. dönem toplu sözleşme hükümlerine göre disiplin soruşturmasına tabi olan personelin disiplin kurullarında sendika temsilcisine yer verilecektir. Mevzuatımızda toplu sözleşmenin bu hükmünü destekler bir düzenlemeye halen gidilmemiştir. Sendika temsilcisinin disiplin kurullarında üyelerini savunması gayet doğal bir durumdur. Zira sendikaların amacı üyelerini haksız ve usulsüz işlemlere karşı korumaktır. Sendika temsilcisinin kurullara katılması halinde disiplin cezasına muhatap olan personel ile unvan derecesi olarak eş veya üst olması uygun olacaktır.²⁷⁰

Sendika temsilcisinin disiplin kurullarına katılımıyla ilgili kanaatimizce toplu sözleşmede belirtilen şekilde sendika temsilcisinin kurullarda yer almasına yönelik 2547 sayılı Kanun'da düzenleme yapılması önem arz etmektedir.

2.11.4. Kanunilik İlkesi

Bir eyleme ilişkin verilebilecek cezaların yasal mevzuatta tanımlanmış olması esastır. Buna “*suç ve cezada kanunilik ilkesi denir*”.²⁷¹ Kanunilik, bir durumun yürürlükte olan bütün kanunlarla olan ilişkisini ifade eder. Bu ilişki, durumun kanuna uygun olması ve kanuna dayanmasını gerektirir.²⁷² Ayrıca kanunilik, suç ve cezaların sadece kanunla düzenlenebileceği, idarelerin düzenleyici işlemleriyle suç ve cezanın konulamayacağı anlamına da gelmektedir.²⁷³ Anayasa'nın 38. maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan “*Ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur.*” düzenlemesi, ceza hukukunu ilgilendiren bir hüküm olup disiplin fiilleri ile disiplin cezalarının da kanuna dayanmasının gerekip gerekmediğine ilişkin bir tartışma konusudur. Konuyla ilgili Konya Bölge İdare Mahkemesinin vermiş olduğu kararda, üniversitenin bilgisi dışında konuk eğitimcilere ders veren akademisyenin “*Görevin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, düzensiz davranmak.*” disiplin fiili ile uyarma cezası

²⁶⁹Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun 21/06/2017 tarihli ve E. 2015/86, K. 2017/2642 sayılı kararı, <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>, E. Tarihi 11.06.2024.

²⁷⁰Erdoğan, A., s. 88.

²⁷¹Erdoğan, A., s. 62.

²⁷²Karaca, E., s. 23.

²⁷³Hüseyinoğlu, E., Yargı Kararları Işığında Disiplin Hukukunda Suçta Ve Cezada Kanunilik İlkesi, TBB Dergisi, 2022, S.158, s. 105.

almasında her ne kadar fiil ile verilen ceza arasında tam bir benzerlik olmasa da işlenen disiplin fiilini idarenin, kanunda sayma yöntemiyle sayılan fiillerden benzer bir fiil kapsamına almasında hukuka aykırılık görülmemiştir.”²⁷⁴ denilmiştir.

Anayasa Mahkemesi,²⁷⁵ sadece disiplin cezalarının değil, bu cezaların verileceği hâller ve nedenlerin Anayasa’nın 38 ve 128’inci maddeleri uyarınca kanunla düzenlenmesi gerektiği yönünde karar vermiştir. Anayasa Mahkemesi, Anayasa’nın 38. maddesinde kanunîlik ilkesinin düzenlendiğine ve bu ilke gereği işlenen disiplin suçuna kanunda açıkça yer verilmesi gerektiğine suçların hangi eylemlere uygulandığının somut ve kesin olarak bilinmesi gerektiğine hükmetmiştir.²⁷⁶ Anayasa Mahkemesinin 14 Ocak 2015 tarih ve E. 2014/100, K.2015/6 sayılı kararının gerekçesinde; disiplin suç ve cezalarına ilişkin kanunî bir güvence getirilmediği, Anayasa’nın 128. ve 130. maddeleri gereği kanunla düzenlenmesine ilişkin belirlilik sağlanamadığı, kanunîlik ilkesinin gereklerinin yerine getirilmediği ve 657 sayılı Kanun’a yapılan atıfla bunun sağlanamayacağı belirtilmiştir.²⁷⁷ Anayasa Mahkemesinin bu kararıyla hem disiplin fiillerinin hem de disiplin cezalarının kanunda düzenlenmiş olması zorunluluğu ortaya çıkmıştır.

Kanunîlik ilkesi bağlamında Anayasa’nın 130. maddesinin 9. fıkrasında üniversitelerin disiplin ve ceza işlerinin kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. 2547 sayılı Kanun’un 53/D maddesinin 5. fıkrasında; “*Kanun’da sıralanan ve disiplin cezası gerektiren eylemlere nitelik ve ağırlık açısından benzeyen eylemleri işleyenler de, benzer nitelikteki disiplin suçu belirtilerek aynı türden disiplin cezaları ile cezalandırılırlar.*” denilmiştir. Farklı bir deyişle eylem kanunda açıkça disiplin suçu olarak düzenlenmemişse de kanunda farklı bir disiplin cezasının kapsamına alınarak cezalandırma yapılabilecektir.

²⁷⁴Konya Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesinin 07.03.2023 tarih ve E. 2023/373 K. 2023/468 sayılı kararı, www.lexpera.com, E. Tarihi 22.04.2024.

²⁷⁵Anayasa Mahkemesinin 14 Ocak 2015 Tarih ve E. 2014/100, K.2015/6; 13 Ocak 2016 Tarih ve E. 2015/85, K. 2016/3; 14 Haziran 2017 Tarih ve E.2016/182, K.2017/111 sayılı kararları, Anayasa Mahkemesi karar arama, E. Tarihi 28.07.2024.

²⁷⁶Erdoğan, A., 2547 sayılı Kanun Çerçevesinde Akademik ve İdari Personale Uygulanan Disiplin Soruşturmasının Hukuki Niteliği, s. 14.

²⁷⁷Anayasa Mahkemesinin 14 Ocak 2015 Tarih ve E. 2014/100, K.2015/6. sayılı kararı, Anayasa Mahkemesi karar arama, E. Tarihi 28.07.2024.

Doktrinde Gözler, kanunilik ilkesinin sadece disiplin cezaları yönünden kabul edilmesi gerektiğini disiplin fiilleri yönünden bunun mümkün olamayacağını zira böyle bir şeyin olması halinde tüm fiiller için eksiksiz olarak bir liste hazırlanması gerektiğini belirtmiştir.²⁷⁸ Günal’a göre hem fiillerin hem de cezaların kanunda açık bir şekilde düzenlenmesi sonradan ortaya çıkabilecek disiplin fiillerinin cezasız kalmasına sebep olabilecektir. Bu sebeple de kanunilik ilkesinin disiplin suçlarında uygulanmaması gerekmektedir. Günal, cezaların kanuniliği prensibinin iki yönde ele alınması gerektiğini ifade etmiştir. Bunlar; “Nullum crimen sine lege” ile “Nulla poena sine lege” yani kanunsuz suç ve ceza olmaz prensibiyle kanunilik ilkesi gereği suç ve cezanın birbirine bağlı olduğu ilkeleridir.²⁷⁹ Giritli’ye göre disiplin suçlarının olabildiğince kanunla düzenlenmesi keyfiliği engelleyeceğinden gereklidir.²⁸⁰ Bu bağlamda disiplin fiilleri ile cezalarını kanunilik ilkesi yönünden ayırarak ele almak gerekmektedir. Disiplin cezalarını gerektirecek tüm fiillerin kanuna tek tek yazılması mümkün olamayacağından Kanun’un 53/D maddesinin 5. fıkrasında belirtildiği gibi disiplin fiillerini kanunda belirtilen benzer fiiller kapsamına alarak disiplin cezası verilmesi gerekmektedir. İşlenen disiplin fiili ile Kanun’da yer alan disiplin fiilinin mutlaka benzer olması yani bir noktada örtüşmesi gerekir. Danıştay, suçun mevzuatta yer alan hükümle en azından bağdaşır bir tarafının olması gerektiği yönünde karar vermiştir.²⁸¹

Son olarak akademik personelin kanunda düzenlenen disiplin suçlarının neler olduğunu bilmesi gerekir. Zira kanunu bilmemek, disiplin soruşturması başlatılıp ceza verilmesine engel değildir. Kanunu bilmemek, TCK’nin 4. maddesinde; “*Ceza kanunlarını bilmemek mazeret sayılmaz.*”²⁸² şeklinde düzenlenmiştir. Kamu

²⁷⁸Gözler, K., C. II, 2019, s. 784.

²⁷⁹Güenal, Y., s. 195.

²⁸⁰Giritli, İ., “Devlet Memurları Kanunu Tasarısı ve Bazı Eksikleri”, İstanbul Hukuk Mecmuası, C. 30, S. 1-2, 1694, s. 9.

²⁸¹Danıştay 12. Dairesinin 24/05/2017 tarih ve E:2016/8900, K:2017/2712 sayılı kararı, *Disiplin cezaları, kamu görevlilerinin mevzuata, çalışma düzenine, hizmetin gereklerine aykırı fiillerine karşı düzenlenen idari yaptırımlardır. Kamu hizmetlerinden sürekli uzaklaştırılabilme gibi ağır sonuçlara neden olabilen disiplin cezaları, ağırlığı ve önemi sebebiyle Anayasa’nın 38. maddesindeki suç ve cezalara ilişkin kurallara tabi tutulmuşlardır. ‘Kanunsuz suç ve ceza olmaz’ ilkesi uyarınca, ceza yaptırımına bağlanan her bir fiilin tanınımının yapılması ve kanunun ne tür fiilleri suç sayarak yasakladığının hiçbir kuşkuyla yer vermeyecek şekilde belirtilmesi gerekmektedir. Sözü edilen suç tanımlaması yapıldıktan sonra, suçun karşılığı olan cezanın ve suç sayılan fiili gerçekleştiren kamu görevlisinin hangi disiplin kuralını ihlal ettiğinin açık bir şekilde ortaya konulması da zorunludur,* Aktaran Bozkurt Ö., s.11.

²⁸²5237 s.k. md. 4.

personelinin işlediği fiilin disiplin suçuna konu olabileceğini bilmesi gerekir. Yani kanunda suç olarak düzenlenen bir disiplin fiilini işleyen personel işlemiş olduğu eylemin suç olduğunu bilmediğini iddia edemeyecektir.

2.11.5. Şüpheden Sanık Yararlanır İlkesi

Latince ismi “*In Dubio Pro Reo*” olan şüpheden sanık yararlanır ilkesi, Ceza hukukunda uygulanmasının yanında disiplin hukukunda da uygulanan bir ilkedir. Türk ceza hukukunun temel ilkelerinden olan şüpheden sanık yararlanır ilkesi bir kişinin suçu ispatlanıncaya dek masum olduğu anlamına gelir. Bu ilke, masumiyet karinesiyle de bağlantılıdır.²⁸³ Şüpheden sanık yararlanır ilkesi dayanağını Anayasa’nın²⁸⁴ 38. maddesinin 4. fıkrasında geçen “*Suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılamaz.*” ifadesi ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 6. maddesinin 3. fıkrasında düzenlenen; “*Bir suç ile itham edilen herkes, suçluluğu yasal olarak sabit oluncaya kadar masum sayılır*” ifadesinden alır. Şüpheden sanık yararlanır ilkesi ceza hukukunda olduğu gibi idare hukukunda da temel ilkeler arasında sayılabilir.²⁸⁵ Soruşturma yapılırken hiçbir şüpheyeye yer vermeyecek derecede suçun ispatlanması gerekir. Bu durum disiplin soruşturmaları için her zaman mümkün olmamaktadır. Danıştay konuyla ilgili olarak disiplin soruşturmalarında da şüpheden uzak ve net olarak suçun işlendiğinin bilinmesi gerektiğini ifade etmiştir.²⁸⁶ Disiplin hukukunda iddiaları somutlaştıracak derecede bilgi ve belgeler bulunur ve bu belgeler suçun işlendiği yönünde kanaat oluşturuyorsa bu durum disiplin cezasının verilmesi için yeterli olacaktır.²⁸⁷ Bu kapsamda disiplin soruşturmalarında her zaman net olarak delil elde edilememektedir. Danıştay, elde edilecek delillere ilişkin olarak fiilin kesin delillerle soruşturulan tarafından işlendiğine kesin olarak kanaat getirilmedikçe soruşturulana disiplin cezası verilemeyeceği yönünde karar vermiştir.²⁸⁸

²⁸³<https://barandogan.av.tr/blog/ceza-hukuku/supheden-sanik-yararlanir-ilkesi-nedir.html>. E. Tarihi 22.08.2024.

²⁸⁴1982 T.C. Anayasası.

²⁸⁵BOZ, S. S., Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler, s. 23.

²⁸⁶Danıştay 12. Dairesinin 30.05.2017 gün ve E: 2016/7260, K: 2017/2823, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, E. Tarihi, 14.02.2024.

²⁸⁷Karaca, E., Üniversitelerde Disiplin Rejimi, Ankara, 2021, s. 127.

²⁸⁸Danıştay 12. Dairesinin 09/10/2019 tarih ve E:2018/450, K:2019/7272 sayılı kararı, “*Disiplin hukuku, cezalandırılma ilkeleri açısından ceza hukuku ile benzer özellikler taşımakta olup, kişilerin disiplin cezası ile cezalandırılabilimleri için suç olarak belirlenmiş olan tutum ya da davranışın ilgisi tarafından işlenmiş olduğunun kesin ve şüpheyeye yer bırakmayacak şekilde saptanması ve maddi gerçeğin tüm boyutlarıyla ortaya konması gerekmektedir. Ayrıca evrensel ceza hukuku ile Türk Ceza*

2.11.6. Ölçülülük İlkesi

Ölçülülük ilkesi, disipline konu eylem ile disiplin cezası arasında bir orantının olması gerektiğini ifade eder.²⁸⁹ Bu ilke hem ceza hem disiplin hem de anayasa hukukunda karşımıza çıkmaktadır. Disiplin suçu ile verilen ceza arasında bir dengenin olmaması adaletin temin edilme duygusunu zedeleyeceğinden ölçülülük ilkesi mutlaka gözetilmelidir.²⁹⁰ Ölçülülük ilkesi “elverişlilik”, “gereklilik” ve “orantılılık” şeklinde üç alt ilkeye ayrılmıştır.²⁹¹ Elverişlilik, yaptırımın uygulanmasındaki amaca yaptırım ile ulaşıp ulaşılamayacağını;²⁹² Gereklilik, ulaşılmak istenen disiplin cezası verme amacı bakımından eşit yada yakın derecede ceza öngören iki araçtan, daha az sınırlayıcı ve daha yumuşak olan aracın seçilmesini ifade eder.²⁹³ Orantılılık ise verilecek ceza ile verilen cezada amaçlanan fayda arasında bir dengenin olmasını ifade eder.²⁹⁴

Ölçülülük ilkesi disiplinsizlik oluşturan eylem ile verilen ceza arasında sağladığı denge ile akademik personel açısından bir hukukî güvence sağlayacaktır.²⁹⁵ 2547 sayılı Kanun’da disiplin fiillerinin karşılığı olarak uyarma, kınama, aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma, kamu görevinden çıkarma disiplin cezaları yer almıştır. Anayasa Mahkemesi ölçülülük ilkesini,²⁹⁶ “ölçülülük, temel hak ve özgürlüklerin sınırlanma amaçları ile araç arasındaki ilişkiyi yansıtır. Ölçülülük

Kanunu’nda yer alan ‘şüpheden sanık yararlanır’ ilkesi disiplin hukukunda da uygulama alanı bulmaktadır. Buna göre; disiplin yaptırımı uygulanacak kişi tarafından ikrar edilmeyen ve eldeki mevcut deliller ile disiplin normuna aykırı fiilin ispatı mümkün olmayan hallerde ‘şüpheden sanık yararlanır’ ilkesi gereğince ilgiliye disiplin cezası verilemeyeceğinin kabulü gerekmektedir.” Aktaran Bozkurt Ö. s. 35-36.

²⁸⁹Azak, K., s. 77, BOZ, s. 24.

²⁹⁰Azak, K., s. 77.

²⁹¹Azak, K., s. 77.

²⁹²Zor, V. B., Disiplin Hukukunda Uygulanan İdari Usul İlkeleri, s. 363, Anayasa Mahkemesinin 15.06.2012 tarih ve 2012/24 E. 2012/95 K. sayılı kararı, Resmi Gazete, Tarih: 13.10.2012 Sayı: 28440, Anayasa Mahkemesinin 14.11.2013 tarih ve 2013/15 E. ve 2013/131 K. sayılı kararı, Resmi Gazete, Tarih: 28.02.2014 Sayı: 28927.

²⁹³Metin, Y., Temel Hakların Sınırlandırılması Ve Ölçülülük: Ölçülülük İlkesi Evrensel Bir Anayasal İlke midir?, SDÜHFD, Cilt: 7, Sayı: 1, s. 12, 2017.

²⁹⁴Zor, V. B., Disiplin Hukukunda Uygulanan İdari Usul İlkeleri, s. 363, Anayasa Mahkemesinin 15.06.2012 tarih ve 2012/24 E. 2012/95 K. sayılı kararı, Resmi Gazete, Tarih: 13.10.2012 Sayı: 28440, Anayasa Mahkemesinin 14.11.2013 tarih ve 2013/15 E. ve 2013/131 K. sayılı kararı, Resmi Gazete, Tarih: 28.02.2014 Sayı: 28927.

²⁹⁵Zor, V. B., Disiplin Hukukunda Uygulanan İdari Usul İlkeleri, Yüksek Lisans Tezi Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır, 2021 s.95.

²⁹⁶<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2013/1461> E. Tarihi 16.07.2024.

denetimi, ulaşılmak istenen amaçtan yola çıkılarak bu amaca ulaşılmak için seçilen aracın denetlenmesidir. Bu sebeple ifade özgürlüğü alanında getirilen müdahalelerde, hedeflenen amaca ulaşabilmek için seçilen müdahalenin elverişli, gerekli ve orantılı olup olmadığı değerlendirilmelidir” şeklinde tanımlamıştır. Gerçekleştirilen eylemin mutlaka kanundaki karşılığı neyse ona göre bir ceza verilmelidir. Bazen gerçekleştirilen ve disiplin cezası gerektiren eylemin tam karşılığı kanunda yer almamaktadır. Bu durumda da disiplin amirinin hakkaniyetli davranarak gerçekten işlenen fiile en yakın disiplin hükmü hangisiyse disiplin suçunu o kapsamda değerlendirerek ceza vermesi gerekir.

Soruşturulana verilecek ceza ile disiplin cezasını gerektiren eylem arasında denge olmalıdır.²⁹⁷ Bu bağlamda disiplin cezasının verilmesindeki temel amaçlardan biri de kurumun düzeninin sağlanmasıdır. Disiplin suçlarında bazen tek bir fiille ağır ve hafif disiplin suçu birlikte işlenebilmektedir. Bu durumda Danıştay tıpkı ceza hukukunda olduğu gibi fikri içtimayı kabul etmiştir.²⁹⁸ Yani ağır cezayı gerektiren disiplin fiili hangisiyse ona göre cezalandırma yapılacak olup bu durum ölçülülük ilkesine aykırılık oluşturmaz.

2.11.7. Geçmişe Etkili Disiplin Cezası Verilemeyeceği

Disiplin cezası ancak eylemin işlendiği tarihte suç olması durumunda uygulanabilecektir. Bu ilke 2547 sayılı Kanun’da düzenlenmesi de genel kanun olan 657 sayılı Kanun’da düzenlenmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 132. maddesinde; *“Disiplin cezaları verildiği tarihten itibaren hüküm ifade eder ve derhal uygulanır.”* denilmiştir.²⁹⁹ Madde uyarınca disiplin cezası soruşturmanın tamamlandığı tarihte yürürlükte olan mevzuat hükümlerine göre değerlendirilmelidir.³⁰⁰ Disiplin eylemini işledikten sonra soruşturma devam ederken disiplin suçunu içeren hükmün değişmesi halinde değişen hükmün soruşturulanın lehine yorumu gerekir. Bu husus soruşturma devam ederken sonradan disiplin cezasında aleyhe yapılan düzenleme durumunda da aleyhe düzenlemenin dikkate

²⁹⁷Başar, C., “Kamu İcra Hukukunun Anayasal Temelleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 16, Özel Sayı: Prof. Dr. Hakan Pekcanıtez’e Armağan, İzmir, 2014, s. 4602.

²⁹⁸Danıştay 10. Dairesi 20.03.1991 gün ve 1988/24955 E. ve 1991/1002 K. Kazancı Bilgi Bankası E. tarihi 23.04.2024.

²⁹⁹657 s.k. md. 132 birinci cümle.

³⁰⁰Boz, S. S., Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler, s.25.

alınmaması şeklinde kendini gösterecektir.³⁰¹ Bu ilke ayrıca Anayasa'nın 38. maddesinde geçen *"kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan ve kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz, kimseye suçu işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır bir ceza verilemez"* düzenlemesiyle de kendini göstermektedir. Lehe kanun hükmü Danıştay tarafından da kabul edilmiştir. Danıştay bir ceza kanunu uygulaması olan lehe kanun uygulamasının disiplin hukukunda da uygulanması gerektiği yönünde karar vermiştir.³⁰²

İdare hukukunda yürürlüğe girecek olan yeni mevzuat geleceğe etkili olacak şekilde uygulanır. Bu durum disiplin cezaları için de geçerlidir.³⁰³ Disiplin suçuna sebep olmayan fiilin daha sonradan suç haline gelmesi veya uygulanacak cezanın derecesinin artırılması geçmişe dönük olarak yorumlanmayacaktır.³⁰⁴ Fakat disiplin cezalarına ilişkin mevzuatın kişinin lehine bir durum yaratacak şekilde değiştirilmesi geçmişe yürütülmez ilkesinin istisnasını oluşturacak ve yeni hüküm geçmişe yürütülerek kişinin lehine olan düzenlemeye göre karar verilecektir.³⁰⁵

2.11.8. Aleyhe Bozma Yasağı İlkesi

Disiplin cezalarına karşı yapılacak itirazlarda itiraz eden, itirazı neticesinde daha ağır bir ceza ile karşılaşmak istemeyecektir. İtiraz sonucu daha ağır bir cezanın söz konusu olduğu durumda kişiler itiraz hakkını kullanmaktan imtina edebileceklerdir. Anayasa'nın 129. maddesi disiplin cezalarına karşı yargı sürecinin işletilebilmesini düzenlemiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 135. maddesinin 4. bendi; *"İtirazın kabulü hâlinde, disiplin amirleri kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler."*³⁰⁶ şeklinde düzenlenmiştir. Disiplin cezalarına karşı itirazda cezanın hafifletilmesi veya kaldırılması en azından ağırlaştırılmaması amaçlanmıştır.³⁰⁷ 2547 sayılı Kanun'un

³⁰¹Boz, S. S., Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler, s.31.

³⁰²Danıştay 5. Dairesinin 28/05/2018 tarih ve E:2016/22839, K:2018/14603 sayılı kararı, Danıştay 12. Dairesinin 29.06.2017 tarih ve 2016/23101 E. ve 2017/19371 K. Kazancı E. Tarihi 16.07.2024

³⁰³Gözler K., Kaplan G., İdare Hukuku Dersleri, 19. Baskı, Bursa, s. 660.

³⁰⁴Boz, S., S., s. 32.

³⁰⁵Boz, S., S., s. 32.

³⁰⁶657 s.k. md. 135/4.

³⁰⁷Boz, S., S., s. 32.

53/F maddesinde; “İtiraz mercileri itirazı kabul ya da reddedebilir.” denilmiştir. Sonuç olarak itiraz sonucu cezanın ağırlaştırılması söz konusu olmayacaktır.

Aleyhe bozma yasağı disiplin hukukunda olduğu gibi ceza yargılamasında da vardır. Ceza yargılamasında yer alan olağan kanun yolları ile olağanüstü kanun yollarında da kabul edilen bir ilkedir. Ceza Muhakemesi Kanunu’nun 283. maddesinde “İstinaf yoluna yalnız sanık lehine başvurulmuşsa, yeniden verilen hüküm, önceki hükümle belirlenmiş olan cezadan daha ağır olamaz.” şeklinde düzenleme mevcuttur. Bu maddede görüleceği üzere sanık tarafından başvuru yapılan istinaf merciin yerel mahkemeden daha aleyhe bir hüküm veremeyeceği anlaşılmaktadır.

2.11.9. Başvuru Yollarının Gösterilmesi İlkesi

Başvuru yollarının gösterilmesi ilkesi idarelerin idarî işlemlere karşı gidilebilecek başvuru yollarının ve sürelerinin gösterilmesini ifade eder.³⁰⁸ Başvuru yollarının gösterilmesi soruşturulanan hakkını arama özgürlüğünü kullanmasına ve kişiye uygulanan işlemlerde hukuki güvenlik ilkesinin hayata geçirilmesine katkı sağlar. Soruşturulanan tarafına uygulanan işlemlere karşı yargısal başvuru yollarını ve sürelerini bilmemesi başvuru yaparken mağduriyetlere yol açabilecektir.³⁰⁹ Bu ilke dayanağını Anayasa’dan alır. Anayasa’nın 40. maddesinde, “Devlet, işlemlerinde, ilgili kişilerin hangi kanun yolları ve mercilere başvuracağını ve sürelerini belirtmek zorundadır.” şeklinde düzenlenerek bu ilke anayasal güvence altına alınmıştır.³¹⁰ İdarelerin, yükümlendirici işlemlerinden olan disiplin cezalarına karşı, başvuru yolu ile süresinin gösterilmesi büyük önem taşır.³¹¹ Başvuru yollarının gösterilmesine ilişkin birçok yargı kararı mevcuttur. Danıştay 10. Dairesi; idarî sürelerin kısa olması ve vatandaşların başvuru yollarını bilmemelerinden dolayı süreyi kaçırdıklarını bunun da ciddi mağduriyetlere yol açtığını ifade etmiştir.³¹² Aynı şekilde Danıştay 12. Dairesi; Anayasa’nın 40. maddesi gereği muhataba başvuru yolunun gösterilmesi ve içerik olarak başvuru yollarının muhatabı yanılmaması gerektiği yönünde karar

³⁰⁸Boz, S., S., s. 30.

³⁰⁹ZOR, B., V., Disiplin Hukukunda Uygulanan İdari Usul İlkeleri, s. 368.

³¹⁰T.C. 1982 Anayasası md.40.

³¹¹Bektur, S., s. 247.

³¹²Danıştay 10. Dairesi, T. 09.05.2007, E. 2005/1607, K. 2007/2429. Kazancı E. Tarihi 14.06.2024.

vermiştir.³¹³ İdareler başvuru yolları ile sürelerini bazen hatalı olarak bildirebilmektedirler. Başvuru yollarına ilişkin belirtilen sürenin, mevzuatta belirtilen süreden farklı olması durumunda kanunları bilmemenin mazeret sayılamayacağı durumuyla idareye duyulan güven arasında bir uyumsuzluk söz konusu olacaktır. Danıştay kararlarında,³¹⁴ İşlemin tebliğinde yargısal başvuru yolu ile yargısal başvuru süresinin hiç gösterilmemesi veya hatalı gösterilmesi durumunda, idari işlemin geçerli olacağını fakat yargısal başvuru süresinin başlamayacağını belirtmiştir. Konuyla ilgili son olarak Danıştay İçtihatları Birleştirme Kurulu; 15.3.2022 tarih ve E. 2021/1, K. 2022/1 sayılı kararında dava açma süresinin gösterilmemesi halinde özel dava açma süresi söz konusu ise genel dava açma süresi olan 60 günlük iptal davası açma süresinin uygulanması gerektiğini, genel dava açma süresi söz konusuysa da yine 60 günlük iptal davası açma süresinin uygulanması gerektiği yönünde içtihatları birleştirme kararı vermiştir.

2.11.10. Eşitlik İlkesi

2547 sayılı Kanun'a göre disiplin süreçleri tüm öğretim elemanlarına unvan ve kadro derecesine bakmaksızın eşit olarak uygulanır. Bu çerçevede profesör unvanlı bir personel ile doçent unvanlı bir personelin fiillerinin aynı olması durumunda aynı disiplin cezalarına muhatap olmaları gerekir. Eşitlik ilkesi Anayasa'nın 10. maddesinde; *"Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar"* şeklinde düzenlenmiştir. Anayasa ile herkesin kanun önünde eşit olduğu teminat altına alınmıştır.³¹⁵ Kamu görevlilerinin farklı disiplin rejimlerine tabi tutulması onlara aynı fiil için farklı disiplin cezaları öngörülmesini gerektirmez. Bu durum eşitlik ilkesine aykırı olacaktır.³¹⁶ Fakat üniversitede görev yapan bilgisayar işletmeni kadrosundaki personele 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uygulanırken aynı kampüs içinde görev yapan öğretim elemanlarına 2547 sayılı Kanun uygulanmaktadır.

³¹³Danıştay 12. Dairesinin 18.02.2013 tarih ve E: 2011/3449, K: 2013/641, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, E. Tarihi 14.06.2024.

³¹⁴Danıştay 13. Dairesinin 04.01.2019 tarih, 2018/3705 E. 2019/23 K., Lexpera E. Tarihi 20.08.2024, Danıştay 8. Dairesinin 12.11.2013 tarih 2010/4364 E. 2013/7777 K., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, E. Tarihi 20.08.2024.

³¹⁵T.C. 1982 Anayasası, md. 10.

³¹⁶Azak, K., s.142.

2.11.11. Hukuka Aykırı Delilin Kullanılamaması İlkesi

Disiplin soruşturmalarında hukuka aykırı olarak elde edilen delillerin durumunun ne olacağı tartışma konusudur. Anayasa'nın 38. maddesine göre kanuna aykırı olarak elde edilen bulgular delil olarak kullanılamayacaktır. Konuyla ilgili Danıştayın net bir içtihadı olmayıp birbirinden farklı kararları vardır. Danıştay 12. Dairesinin kararında hastanenin tıbbî sarf deposuna kim tarafından yerleştirildiği belirlenemeyen kameralar yerleştirildiği ve bu şekilde elde edilen görüntüler neticesinde personele memurluktan çıkarma cezası verildiği sadece bu kanuna aykırı olarak oluşturulmuş delilin kullanılarak ceza verilemeyeceği belirtilmiştir.³¹⁷ Danıştay, farklı bir kararında telekomünikasyon yoluyla hukuka aykırı olarak dinlenen kişi hakkında bu kayıtların soruşturmada kullanılamayacağını fakat bir soruşturma başlatmak için bu delilin yeterli olduğunu ve kullanılabileceğini belirtmiştir.³¹⁸ Tesadüfî delillere ilişkinse Danıştay bu delillerin sadece katalog suçlar için kullanılabileceğini bunun dışındaki suçlar için kullanılamayacağını evleviyetle disiplin soruşturmalarında da kullanılamayacağını karara bağlamıştır.³¹⁹ Danıştay ayrıca telekomünikasyon yoluyla elde edilen 3. kişilerle ilgili delillere dayanarak bu kişilere disiplin cezası verilemeyeceğini karara bağlamıştır.³²⁰ Konuyla ilgili AİHM, iletişimin denetlenmesi yoluyla elde edilen delillerin disiplin soruşturmasında kullanılmasını hak ihlali olarak değerlendirmiştir.³²¹ Sonuç olarak disiplin hukukunda kullanılacak delillerin hukuka uygun olarak elde edilmesi gerekir.

2.12. DİSİPLİN SORUŞTURMALARINDA CEZA VERMEYE YETKİLİ AMİR VE KURULLAR

Disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/Ç ve 53/E maddelerinde düzenlenmiştir. Kanun, açık bir şekilde bütün yetkili kurul ve amirleri belirtmiştir. Kanun'un 53/Ç maddesinde, verilecek cezaya

³¹⁷Danıştay 12. Dairesi 19.03.2019, 2018/1955 E., 2019/2065 K. Danıştay Karar Dergisi 2019 Sayı:1 s. 335.

³¹⁸Danıştay 5. Dairesi 18.05.2017 gün ve 2016/18883 E. 2017/13188 K. Danıştay karar arama E. Tarihi 20.07.2024.

³¹⁹Danıştay 5. Dairesi 12.03.2018 gün 2016/15219 E. ve 2018/10883 K. Kazancı bilgi bankası 28.07.2024.

³²⁰Danıştay 16. Dairesi 11.11.2015 gün 2015/3643 E. ve 2015/6993 K. Kazancı bilgi bankası E. Tarihi 28.07.2024.

³²¹<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-163926%22%5D%7D>, AİHM, Karabeyoğlu ve Türkiye, E. Tarihi 24.08.2024.

göre yetkili amir ve kurullar sınıflandırılmıştır. Bu bağlamda uyarma ve kınama cezalarında sıralı disiplin amirleri tarafından, rektör ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri için yükseköğretim kurulu başkanı tarafından ceza verilecektir. Aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezaları kişinin görevli olduğu birimdeki disiplin kurulu tarafından verilecektir. Öğretim mesleğinden çıkarma cezası ve kamu görevinden çıkarma cezası atamaya yetkili amirin teklifi üzerine Yüksek Disiplin Kurulu tarafından verilecektir. Rektörler, bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri ve dekanlar hakkında aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezaları Yüksek Disiplin Kurulu kararıyla verilecektir. Burada disiplin kurulu ile Yüksek Disiplin Kurulunun nasıl teşekkül ettiğini bilmek gerekir. Kanun'un 53/E maddesinde disiplin ve Yüksek Disiplin Kurulunun nasıl teşekkül edeceği belirtilmiştir. Disiplin kurulları, üniversitelerin akademik ve idarî yapılarına uygun olarak birimlerdeki yönetim kurullarından oluşur.³²²

Disiplin kurullarının sekreteryaya hizmetleri, rektörlük tarafından başlatılan disiplin soruşturmalarında yazı işleri müdürlüğü; fakültelerde başlatılan soruşturmalarda ise bizzat kurul tarafından yürütülür. Sekreteryaya, kurul toplantılarının düzenlenmesi, belgelerin hazırlanması ve kararların tebliği gibi idarî görevleri yerine getirir.

Disiplin kurulları, öğretim elemanlarının disiplin ihlalleriyle ilgili karar verme yetkisine sahiptir. Disiplin kurulları, soruşturma raporunu detaylı bir şekilde inceler. Soruşturmacı tarafından hazırlanan raporlar, disiplin kurulu tarafından değerlendirilir. Disiplin kurulları, soruşturma sürecinde toplanan delilleri değerlendirme yetkisine sahiptir. Tanık ifadeleri, yazılı belgeler ve diğer kanıtlar disiplin kurulu tarafından incelenir ve değerlendirilir.

2.12.1 Disiplin Amirleri

Disiplin amiri, disiplin cezasını gerektiren eylemi işleyene karşı disiplin soruşturması başlatma yetkisine sahip olan kişiyi ifade eder. Disiplin amirleri 2547

³²²2547 s.k. md. 53/E.

sayılı Kanun'un 53. maddesinin a fıkrasında düzenlenmiştir. Maddede sırayla tüm disiplin amirleri açıklanmıştır.

Akademik personeli ilgilendiren kısmıyla disiplin amirleri; Yükseköğretim Kurulu Başkanı, üst kuruluşlar, rektörler, bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri ile aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden ve kamu görevinden çıkarma cezaları gerektiren fiillerde akademik personelin disiplin amiridir. Rektör, görev yaptığı üniversitede çalışan tüm personelin disiplin amiridir. Dekan, görevli olduğu fakültede çalışan akademik personelin disiplin amiridir. Enstitü müdürü, enstitüde çalışan akademik personelin disiplin amiridir. Yüksekokul müdürü, görev yaptığı yüksekokulda çalışan akademik personelin disiplin amiridir.³²³

Rektör yardımcıları, dekan yardımcıları, yüksekokul müdür yardımcıları, enstitü müdür yardımcıları, bölüm başkanları disiplin amiri olmayıp disiplin soruşturması başlatamazlar. Fakat disiplin amirine vekalet edilen hallerde vekilin vekalet süresiyle sınırlı olarak disiplin soruşturması başlatma yetkisi bulunmaktadır.³²⁴

2.12.2. Yüksek Disiplin Kurulu

Yüksek Disiplin Kurulu, Yükseköğretim Genel Kuruludur. 2547 sayılı Kanun'un 6. maddesinin b fıkrasının 1. bendinde; Yükseköğretim Kurulu; *"Cumhurbaşkanı tarafından; rektörlük ve öğretim üyeliğinde başarılı hizmet yapmış profesörlere öncelik vermek suretiyle seçilen yedi, temayüz etmiş üst düzeydeki Devlet görevlileri veya emeklileri arasından seçilen yedi"* ve Kanun'un 6/b-5 maddesinde; *"Üniversitelerarası Kurulca, Kurul üyesi olmayan profesör öğretim üyelerinden seçilip Cumhurbaşkanı tarafından atanan yedi, olmak üzere toplam yirmi bir kişiden oluşur."*³²⁵ denilmiştir.

Yüksek Disiplin Kurulunun disiplinle ilgili görevleri;

³²³2547 s.k. md. 53/a.

³²⁴Erdoğan, A., 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu Çerçevesinde Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Ve İdari Personele Uygulanan Disiplin Soruşturmasının Hukuki Niteliği Ve Usulü, s. 17.

³²⁵2547 s.k. md. 6/b-5.

*Yüksek Disiplin Kurulu, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezalarında atamaya yetkili amirin teklifi üzerine karar verir.³²⁶

*Rektörler, bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri ve dekanlar hakkında aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezaları Yüksek Disiplin Kurulu kararıyla verilir.³²⁷

*Rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri için itirazlar Yüksek Disiplin Kuruluna yapılır.³²⁸

*Yükseköğretim üst kuruluşlarında görev yapan personel için Aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezalarına karşı itiraz Yüksek Disiplin Kuruluna yapılır.³²⁹

2.12.3. Üniversite Disiplin Kurulları

Disiplin kurulları 2547 sayılı Kanun'un 53/E maddesinde düzenlenmiştir. Disiplin kurullarına ilişkin yargı kararları incelendiğinde disiplin kurullarının teşekkülü, katılmaması gereken üyenin katılması gibi sebeplerden dolayı verilen disiplin cezaları iptal edilmektedir. Madde metninden de anlaşılacağı üzere disiplin soruşturmasını yapan makam ve soruşturmacı disiplin kurullarında veya itiraz mercilerinde yer alamayacaktır. Konuyla ilgili İzmir Bölge İdare Mahkemesi 5. İdarî Dava Dairesinin 2020/835 E. ve 2020/1353 K. sayılı kararında da bu husus dile getirilmiştir.³³⁰ Disiplin kurulunda yer alan üyelerin disiplin soruşturmalarıyla ilgili bilgi ve tecrübelerinin artması daha adil ve hakkaniyetli kararların verilmesini sağlayacaktır. Disiplin kurulunun varlığı sayesinde kişinin hukukî güvencesi amirin vicdanına bırakılmayacak ve bu sayede birden fazla kişinin kontrolünden geçen soruşturmada en adil karara ulaşılabilecektir.³³¹ Disiplin kurullarına unvanı en yüksek

³²⁶2547 s.k. md. 53/Ç/c.

³²⁷2547 s.k. md. 53/Ç/d.

³²⁸2547 s.k. md. 53/F.

³²⁹2547 s.k. md. 53/F/b.

³³⁰İzmir Bölge İdare Mahkemesi 5. İdarî Dava Dairesinin 2020/835 E. 2020/1353 K. Kazancı Bilgi Bankası, E. Tarihi 14.06.2024.

³³¹Troy Akademi, Yükseköğretim Kurumlarında Disiplin Amirleri ve Disiplin Kurulları Sorunları Üzerine Nitel Bir Araştırma, s. 792.

öğretim üyesi başkanlık eder. Öğretim üyesinin bulunmaması hâlinde en kıdemli öğretim görevlisi başkanlık eder.

Disiplin kurulunun teşekkül edememesi halinde nasıl bir yol izleneceği tartışma konusudur. Örneğin disiplin kurulundaki bir üye diğer üyelerin tamamına hakaret etmişse ve diğer üyeler hakaret eden üyeden şikâyetçi olursa ne olacaktır. Kanun'da herhangi bir sebeple disiplin kurullarının teşekkül edememesi halinde eksik üyelikler eşdeğer unvana sahip öğretim üyeleri arasından senato tarafından belirlenen üyelerce tamamlanır denilmiştir.³³² Kanun'da disiplin cezası verme yetkisi devredilemez denilmiştir. Bu çerçevede soruşturulacak kişi profesör kadrosundaysa Yüksek Disiplin Kurulu dışında disiplin kurulları içinde profesörleri ilgilendiren konuların tartışılmasında doçent ve doktor öğretim üyeleri, doçentleri ilgilendiren konuların tartışılmasında doktor öğretim üyeleri ve kendileri ile ilgili konuların tartışılmasında alt unvanlı üyeler tartışmalara katılamayacaklardır. Bu durumda üniversite senatosu soruşturulacak kişinin unvanının üstünde bir unvana sahip olması kuralını gözeterek disiplin kuruluna üye seçecektir. Soruşturulanla aynı fakültede disiplin kurulunu oluşturacak yeter sayıda personelin olmaması halinde üniversite senatosu tarafından başka fakültelerden üye görevlendirmesi yapılır.

Disiplin kurullarında karşılaşılan bir diğer sorun, disiplin kurulunu oluşturan üyelerin disiplin soruşturma usulüne hakim olmayan öğretim elemanlarından seçilmesidir. Öğretim elemanlarından bir kısmının disiplin hukukuna hâkim olmaması, soruşturma süreciyle ilgili ve alınacak kararlarla ilgili kurul üyelerinde tereddütlere neden olabilmektedir. Bu durumlarda kurul üyeleri disiplin soruşturması hakkında hukuk müşavirliğinden görüş alabilir mi tartışması ortaya çıkmaktadır. Bu hususta Konya 1. İdare Mahkemesinin 2010/1733 E. ve 2011/1325 K. sayılı kararında; davalı idarenin hukuk müşavirliğinden görüş talep ettiği hukuk müşavirliğinin verdiği görüş neticesinde davacıya disiplin cezası verildiği görüşe göre ceza verilmesinin mevzuatta yer almadığı, şüpheden uzak ve soruşturma konusu suçun sübuta ermediği gerekçeleriyle idarenin vermiş olduğu cezanın iptali yönünde karar vermiştir. Bu sebeple soruşturmayı yapan kurulların hiçbir şekilde hukuk müşavirliğinden yazılı görüş talep etmemesi gerekir ama talep edilen görüşün mahiyeti de şüphesiz önem

³³²2547 s.k. md. 53/E-6.

taşıyacaktır. Soruşturma raporunda esas oluşturacak şekilde hukuk müşavirliğinden görüş alınması iptal sebebi olarak gösterilmiştir. Fakat soruşturma sürecinde usule ilişkin tereddütler nedeniyle görüş sorulabilecektir. Bu durumda hukuk müşavirliğinin vereceği görüşün bir sakıncası olmayacaktır. Örnek vermek gerekirse 2547 sayılı Kanun'un 13. maddesinin b fıkrası ile görevlendirmede ceza verme yetkisinin kimde olduğuna ilişkin görüş sorulması hâlinde hukuk müşavirliği görüş verebilecektir. Bu görüş soruşturma raporunun esasına etki etmeyeceğinden bir sakıncası olmayacaktır.

2.13. DİSİPLİN CEZASININ ÖZLÜK DOSYASINDA SAKLANMASI

Disiplin cezalarının özlük dosyasında saklanması 2547 sayılı Kanun'un 53/G maddesinde düzenlenmiştir. Disiplin kurulları, gerekli gördüğü takdirde soruşturma açılan akademik personelin özlük dosyasında yer alan her türlü evrakı incelemeye, ilgili yerlerden bilgi almaya, gerekli bütün incelemeleri yaptırmaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye, keşif yapmaya ve yaptırmaya yetkilidir.³³³ Disiplin cezalarının özlük dosyasından silinme süresi, uyarma ve kınama cezalarında beş yıl, aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezalarında cezanın idarî yönden kesinleşmesinden itibaren on yıldır.³³⁴ Kanun'da belirtilen bu süreler geçtikten sonra ceza alan personel, disiplin amirinden cezanın özlük dosyasından silinmesini talep edebilecektir. Eğer ilgili talep etmezse disiplin cezaları özlük dosyasından silinmeyecektir. Disiplin cezasının özlük dosyasından silinmemesi disiplin cezasının hüküm ve sonuçlarının devam edeceği anlamına gelmez. Disiplin amiri, ceza alanın geçen süreçteki hal ve hareketlerini gözeterek talebini yerinde görürse talebi yerine getirerek disiplin cezasını özlük dosyasından silecektir.³³⁵ Disiplin dosyaları kapsamında yapılan incelemeler dâhil her şey özlük dosyasının birer parçasıdır.³³⁶ Bu nedenle birimlerce yapılmış her türlü soruşturma ve inceleme işlemlerine ait dosyalar tüm işlemleri tamamlandıktan sonra personelin özlük dosyasına yerleştirilerek rektörlüğe gönderilir. Ayrıca rektörlüğün ilgili yazıları gereğince herhangi bir inceleme ya da soruşturmaya başlandığı zaman konu hakkında rektörlüğe bilgi verilmesi gerekir.

³³³2547 s.k. md. 53/Ç-4.

³³⁴2547 s.k. md. 53/G.

³³⁵2547 s.k. md. 53/G.

³³⁶R.G.: 27906 sayılı, 15.04.2011 tarihli Kamu Personeli Genel Tebliği, Seri No: 2.

2.14. SORUŞTURMA SÜRECİNDE GİZLİLİK

Disiplin soruşturma süreci, gizlilik ilkesine uygun bir şekilde yürütülür.³³⁷ 2547 sayılı Kanun'un 53/A maddesinin k fıkrasında "*Soruşturmanın gizliliği esastır.*" denilmiştir. Disiplin soruşturmalarında gizlilik önem taşır. Gizlilik ile üniversitenin mahrem konularının dışarı sızdırılması, delillerin yok edilmeye çalışılması ve memurun lekelenmesinin önüne geçilir.³³⁸ Bu nedenlerle soruşturmayı yürüten soruşturmacı ile soruşturmanın her aşamasını takip eden soruşturmayı yapan disiplin amiri gizlilik hususunda gerekli özeni göstermelidirler.

657 sayılı DMK'nin 129. maddesinin 2. fıkrasında "*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.*" hükmü düzenlenmiştir. Aynı şekilde 2547 sayılı Kanun'un 53/A maddesinin o fıkrasında "*Hakkında üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezası istenenler soruşturma evrakını inceleme, tanık dinletme, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir.*" hükmü düzenlenmiştir. Madde metninden, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezaları dışındaki cezalar açısından soruşturma dosyasının soruşturulan tarafından talebi halinde soruşturmanın gizliliğinden dolayı bir kısıtlama getirilerek talebin reddedileceği anlaşılmaktadır.³³⁹ Burada korunan hukuki değer soruşturmanın gizliliği olsa da kanaatimizce disiplin cezaları arasında bilgi ve belge talebi hususunda bir ayrıma gidilmesi doğru olmamıştır.

4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu³⁴⁰ "*İdarî soruşturmaya ilişkin bilgi veya belgeler*" başlıklı 19. maddesinde; kamu kurumlarının yürütmüş olduğu disiplin soruşturmalarında açıklanması hâlinde kişilerin özel hayatına müdahale olacak, soruşturmayı yürütenlerin veya soruşturulanlar için hayatî tehlike oluşturacak, soruşturmanın güvenli şekilde yapılmasını engelleyecek ve gizli kalması gereken bilgi ve belgelerin açığa çıkmasına neden olacak şekilde aktarım yapılmamalıdır denilerek

³³⁷2547 s.k. md. 53/A.

³³⁸Karaca, E., Üniversitelerde Disiplin Rejimi, s.120.

³³⁹Azak, K., s. 121.

³⁴⁰4982 s.k. md. 4.

soruşturmacının bilgi ve belge talep ederken nasıl hareket etmesi gerektiği hususunda yol göstermiştir.³⁴¹ DMK'nin 109. maddesinde personelin özlük dosyasına soruşturma evrakları da eklenir denilmiştir.³⁴² Memurlar hakkında 2 No'lu Personel Tebliği'nde memurların özlük dosyası tutulurken özel hayatın gizliliğine riayet edilmesi gerektiği ifade edilmiştir.³⁴³ Uygulamada soruşturmayı yürüten kişilere soruşturmanın 3. kişilerle paylaşılması için gizlilik sözleşmesi yapılabilen ve bu gizlilik sözleşmesi Kişisel Verileri Koruma Kurumunun rehberinde yer alan personel gizlilik sözleşmesine dayandırılmaktadır. Konuyla ilgili Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 26.12.2019 tarih ve 2019/393 sayılı kararında gizlilik sözleşmesi imzalatılması hususunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda memura yüklenen ödev ve sorumluluklar başlığı altında memurun iş ve işlemlerinde gizliliğe uygun hareket etmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu sebeple ayrıca bir gizlilik sözleşmesinin imzalatılmasına gerek duyulmayacağı ifade edilmiştir.³⁴⁴

2.14.1. Veri İhlalinin Disiplin Hukuku Açısından Değerlendirilmesi

Soruşturma süreci devam ederken ve soruşturma bittikten sonra soruşturulan kişinin özel hayatının ve kişisel verilerinin korunması gerekir. Anayasa'nın 20. maddesi; *"Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz."* şeklinde düzenlenmiştir. Yine aynı maddenin 3. fıkrasında *"Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir."* denilmiştir. Soruşturma sürecinde soruşturmacının soruşturulanla ilgili kişisel veri talep edip edemeyeceği tartışmalıdır. 6698 sayılı Kişisel Verileri Koruma

³⁴¹Erdoğan, A., s. 40.

³⁴²657 s.k. md. 109.

³⁴³Kamu Personeli 2 No'lu Genel Tebliği.

³⁴⁴Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 26/12/2019 tarihli ve 2019/393 sayılı Karar, E. Tarihi 11.06.2024.

Kanunu'nun³⁴⁵ 28. maddesinin 2. fıkrasının c bendinde; kişisel veri işleme faaliyetinin kamu kurum ve kuruluşları tarafından denetleme, düzenleme ve disiplin cezası verilmesini gerektirecek hallerde kişisel veri işlemenin meşru amaçla işlenmiş gibi değerlendirileceği düzenlenmiştir. Bu sebeple soruşturmacının faaliyetinin disiplin soruşturma faaliyeti olduğu göz önünde tutularak soruşturma kapsamında isteyeceği tüm bilgi ve belgelerin meşru amaçla istendiğinin kabulü gerekecektir.

Açık rızası olmadığı halde kişinin özel hayatıyla ilgili bilgiyi paylaşmanın cezası kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası altında düzenlenmiştir.³⁴⁶ Aynı şekilde yine görevi gereği öğrendiği gizli belgeleri açıklamak, Kanun'un kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası başlığı altında düzenlenmiştir.³⁴⁷ Bu disiplin suçunu sadece soruşturmacı ile disiplin amiri işleyebilecektir. Ayrıca son olarak belirtmekte fayda var ki 6698 sayılı Kanun'un 18. maddesinde kabahatler kapsamında parasal cezalara yer verilmiştir.³⁴⁸

2.14.2. Veri İhlalinin Ceza Hukuku Açısından Değerlendirilmesi

Kişisel verilerin korunması, Türk Ceza Kanunu'nun "özel hükümler" kısmının "*özel hayata ve hayatın gizli alanına karşı suçlar*" başlığı altında düzenlenmiş olup öğretide kabul edilen görüşe göre korunan hukukî değer özel hayatın gizliliğidir.³⁴⁹ Kişisel verilerin korunmaması veya hukuka uygun şekilde işlenmemesi durumunda ilgili mevzuata aykırılık söz konusu olacak ve ceza yargılaması veya idari olarak disiplin soruşturması başlatılabilecektir. Anayasa Mahkemesi, kişisel verileri özel hayata saygı kapsamında değerlendirmektedir.³⁵⁰ Soruşturma sürecinin tüm süjelerinin gizlilik yükümlülüğü altında olduğunu söylemek mümkündür. Soruşturma sürecinde gizliliğin ihlal edilmesi halinde Türk Ceza Kanunu'nun 135-140 arasındaki maddeleri uygulanır. TCK 135. maddesinde; "*Hukuka aykırı olarak kişisel verileri kaydeden*

³⁴⁵6698 s.k. md. 28/2.

³⁴⁶2547 s.k. md. 53/4-e.

³⁴⁷2547 s.k. md. 53/4-n.

³⁴⁸6698 s.k. md. 18.

³⁴⁹Aydemir, C, C., s. 75.

³⁵⁰AYM, 30.12.2015, E. 2014/122, K. 2015/123, s.19-20, Karar için bkz. <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2015-123-nrm.pdf>, Erişim Tarihi 26.09.2023.

kimseye bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası verilir."³⁵¹ denilmiştir. Soruşturma süreçlerinde kişinin rızası olmadan alınan kayıtlar veya görüntüler bu suçu oluşturacaktır. TCK'nın 136. maddesinin birinci fıkrasında; *"Kişisel verileri, hukuka aykırı olarak bir başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişi, iki yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır."*³⁵² denilmiştir. Bu maddenin lafzından da açıkça anlaşılacağı üzere soruşturma süreçlerinde öğrenilen bilgilerin üçüncü kişilerle paylaşılması, bu suçu oluşturacaktır. Kanun'un 137. maddesinde nitelikli haller düzenlenmiştir. Bu maddenin birinci fıkrasının a bendinde kamu görevlisi tarafından görevin verdiği yetkinin kötüye kullanılması neticesinde bu nitelikli hâlin oluşacağı belirtilmiştir.³⁵³ Soruşturmacının ve disiplin amirinin memur olması zorunludur.³⁵⁴ Burada soruşturmayı yapan ve yürütenin gizlilik yükümlülüğü vardır.³⁵⁵ Bu sebeple de gizliliği ihlal durumunda soruşturmacı ve disiplin amiri için TCK'nın 137. maddesinin 1. fıkrasının a bendi uygulanacaktır.

2.14.3. Soruşturma Sonunda Veri İmha Süreci

6698 sayılı Kanun'un 7. maddesinin birinci fıkrasında; *"Bu Kanun ve ilgili diğer kanun hükümlerine uygun olarak işlenmiş olmasına rağmen, işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması hâlinde kişisel veriler resen veya ilgili kişinin talebi üzerine veri sorumlusu tarafından silinir, yok edilir veya anonim hâle getirilir."* denilmiştir. 6698 sayılı Kanun'un 7. maddesinin ikinci fıkrasında da *"Kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hâle getirilmesine ilişkin diğer kanunlarda yer alan hükümler saklıdır."* denilmiştir. 6698 sayılı Kanun uyarınca kişisel veri sayılan disiplin cezalarının özlük dosyasından silinmesi için dolması gereken talep süreleri için 2547 sayılı Kanun'a bakılmalıdır. Kanun'da, uyarma ve kınama cezaları için beş yıl aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezaları için de 10 yıl olarak belirlenmiştir³⁵⁶ ama kanun idareyi taleple bağlı kılmıştır. Yani ilgilinin talebi zorunludur. İlgilinin talepte bulunmaması halinde imha süreci gerçekleştirilmeyecektir. Soruşturma sonunda imha süreçlerinin

³⁵¹5237 s.k. md. 135/1.

³⁵²5237 s.k. md. 136/1.

³⁵³5237 s.k. md. 137/1-a.

³⁵⁴Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği, md. 5.

³⁵⁵2547 s.k. md. 53/A.

³⁵⁶2547 s.k. md. 53/G.

doğru yürütülebilmesi için Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik³⁵⁷ ve Kişisel Verileri Koruma Kurumunun hazırlamış olduğu rehberde bakılmalıdır.³⁵⁸ Rehberde belirtildiği gibi soruşturma sürecinde elde edilen ve kağıt ortamında bulunan kişisel verilerin okunması mümkün olmayacak şekilde karartılarak silinmesi gerekir. Taşınabilir eşyalarda (flash, hard disk v.s.) bulunan verilerin ise buna uygun yazılımlar kullanılarak geri döndürülemeyecek şekilde silinmesi gerekir.³⁵⁹ Bu silme işlemleri de mutlaka tutanak altına alınarak özlük dosyasına eklenmelidir.



³⁵⁷Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik, R.G., Sayı: 30224, Tarih: 28.10.2017.

³⁵⁸Köseman, B., İdare Hukuku Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması, s. 105.

³⁵⁹Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi Veya Anonim Hale Getirilmesi Rehberi, E. Tarihi 01.04.2024.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DİSİPLİN CEZALARININ KALDIRILMASI VE DİSİPLİN CEZALARINA KARŞI BAŞVURU YOLLARI

3.1. DİSİPLİN CEZALARININ KALDIRILMASI

Disiplin cezaları; TBMM tarafından çıkarılacak bir af yasası ile, mahkeme kararıyla veya silinmesi için Kanun'da belirtilen sürelerin geçmesiyle silinebilir. Disiplin cezalarının özlük dosyasından silinmesi için ilgilinin talepte bulunması gerekir.³⁶⁰ Açıklanan yollar dışında bu cezaların özlük dosyasından silinmesi mümkün değildir.³⁶¹

Disiplin cezasının özlük dosyasından silinmesi için ilgilinin talebi gerekir. İlgili personel cezanın silinmesini talep ettikten sonra Kanun'un 53/G maddesinde belirtildiği üzere; *“ilgilinin, bu süreler içerisindeki davranışları, isteğini haklı kılacak nitelikte görülürse, talep yerine getirilir.”* denilmiştir. Kanun, talebi haklı kılacak davranışlar aramaktadır. Kamu Denetçiliği Kurumunun 24.04.2024 tarihli 2023/17865 başvuru numaralı ve 2024/4211-S.24.6719 sayılı kararında; başvurusunun 2017 yılında kınama 2018 yılında da uyarma cezası aldığını verilen cezalardan sonra 5 yıllık süre içinde herhangi olumsuz bir davranışının olmaması veya ceza almaması nedeniyle bu disiplin cezalarının özlük dosyasından silinmesini talep ettiği görülmüştür. Ceza veren kurumun başvuruya karşı cevap dilekçesinde, kurum tarafından cezanın kaldırılmasının uygun görülmediği belirtilmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 133. maddesinde disiplin cezalarının özlük dosyasından silinmesi iki şarta bağlanmıştır. Birinci şart, ceza alanın talebi ikinci şart ise atamaya yetkili amirin disiplin cezası alan personelinin mevzuatta belirtilen süreler içindeki davranışlarının, bu isteğini haklı kılacak nitelikte olduğuna kanaat getirmesidir. Söz konusu mevzuat hükümleri uyarınca, disiplin cezalarının özlük dosyasından silinmesi konusunda, atamaya yetkili amirin talepte bulunanın davranışlarını değerlendirerek karar verme açısından takdir yetkisi bulunmaktadır. Fakat idareye verilen takdir yetkisinin kötüye kullanılmaması gerekir. Ceza alanın bu süreçte herhangi bir disiplin cezası almaması

³⁶⁰2547 s.k. md. 53/G-2.

³⁶¹2547 s.k. md. 53/G-2.

veya ceza soruşturması geçirmemesi bu süreçte iyi hâlin olduğu kanaatini oluşturacaktır. Bu nedenle de KDK, idareye ceza alanın disiplin cezalarının silinmesi yönünde tavsiye kararda bulunmuştur.³⁶²

İdarî işlemlerin geri alınması, hatalı veya sehven tesis edilen idarî işlemin, idare tarafından alınacak başka bir idarî işlemle ilk yapıldığı andan itibaren doğan bütün hukukî sonuçlarıyla birlikte ortadan kaldırılmasını ifade eder.³⁶³ Disiplin cezaları da idarî işlem niteliğindedir. Bununla birlikte disiplin cezaları diğer idarî işlemlerden ayrı bir şekilde ele alınmıştır. Ceza verildikten sonra geri alınamaz ilkesi gereğince, yetkili kurul ve makamlar tarafından verilip varsa itiraz ve onay mercilerince onaylanarak kesinleşen disiplin cezaları, özlük dosyasından silinme süresi geçtikten sonra hükümsüz kılma prosedürü dışında geri alınamaz veya başka bir disiplin cezasıyla değiştirilemez.³⁶⁴ Danıştayın da kararları bu yönde olup disiplin cezaları her ne kadar idarî bir işlem olsa da geri alınamayacaktır.³⁶⁵

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu gibi mevzuatlarda disiplin cezalarının ertelenmesine dair bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle, türü ne olursa olsun, verilen disiplin cezalarının ertelenmesi mümkün değildir.³⁶⁶ Bu sebeple de ceza hukukundaki tecil (erteleme) kavramı disiplin hukuku

³⁶² Bilindiği üzere, idarelerin idari işlem tesis ederken, eylemde bulunurken yararlandığı serbestiye takdir yetkisi denilmektedir. Takdir yetkisi, idarenin belli şart ve durumların meydana gelmesi halinde belli bir kararı alıp almamak veya kanunda öngörülen değişik çözümler arasında bir seçim yapmak konusunda tanınan bir serbestiye ya da belirli bir konuda karar alabilmek için hangi şart ve durumların ortaya çıkması gerektiğini tespit etmek imkânına sahip olması olarak tanımlanmaktadır. İdareye belli konularda takdir yetkisinin tanınması idarenin görevlerinin niteliği gereği zorunlu olmakla birlikte bu durum, idarenin keyfî olarak hareket edebileceği anlamına da gelmez. İdarenin takdir yetkisini kullanırken yasaların koyduğu sınırlar içinde kalması, eşitlik ilkesine uygun hareket etmesi, bu yetkiyi kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun kullanması, yasanın öngördüğü amacın dışında başka bir amaç için kullanamaması ve bu yetkiyi gerekçeli olarak kullanması hukuk devleti açısından zorunluluktur. KDK'nın 2024/4211-S.24.6719 sayılı, 2023/17865 başvuru numaralı ve 24/04/2024 tarihli kararı, <https://kararlar.ombudsman.gov.tr/Arama>, E. Tarihi 06.07.2024.

³⁶³ Günday, M., İdare Hukuku, s. 170.

³⁶⁴ Dündar, E., "Millî Eğitim Teşkilatı Mensuplarına İlişkin Disiplin Cezaları ve Yargı Denetimi", Danıştay Dergisi (DD), 1988, Sayı: 68-69, s. 43.

³⁶⁵ "Kamu Hizmetinin belli bir düzen içerisinde yürütülmesi için gerekli önlemlerden olan disiplin cezası, niteliği gereği öteki idari işlemlerden farklıdır. Disiplin cezası vermeye yetkili organlar, bu organların oluşumu, çalışma usulü, karar oluşturulması, bu kararlara itiraz ve bütün bu sürecin her aşaması için ön görülen süre koşulları ile disiplin cezası işlemi sıkı şekil şartına bağlı olarak uygulanabilmektedir. Bu özellik disiplin cezasının yeni bir idari işlemle ortadan kaldırılmasına engeldir. Ceza ancak bir yargı kararı yahut yasama tasarrufu ile iptal edilebilir veya disiplin cezasının ağırlığına göre belli süreler geçtikten sonra sicil dosyasından silinmesi atamaya yetkili amirden istenebilir" Danıştay 12. Dairesi 03.10.2018 gün ve 2016/7512 E. ve 2018/3400 K. E. tarihi 23.04.2024.

³⁶⁶ Erdoğan, A., 2547 sayılı Kanun Çerçevesinde Akademik ve İdari Personale Uygulanan Disiplin Soruşturmasının Hukuki Niteliği, s. 106.

bağlamında geçerli değildir. Uygulamada disiplin cezasının ertelenmesi talebi daha çok malî yaptırım içeren cezalarda karşımıza çıkmaktadır. Bu taleplerin karşılanması disiplin hukukunun doğası gereği mümkün olmayıp cezanın derhal uygulanma zorunluluğundan dolayı reddedilmektedir.

Disiplin soruşturmalarının usulüne göre yapılıp yapılmadığı idarî ve yargısal denetim mekanizmaları tarafından incelenir. 2547 sayılı Kanun'un 53/F maddesi, disiplin cezalarına karşı itiraz yolunu düzenlemektedir. Disiplin cezalarına karşı yapılan itirazlar, cezanın derecesi ve ceza alanın unvanına göre üniversitenin disiplin kurullarında veya Yüksek Disiplin Kurulunda incelenir. İtiraz mercileri, disiplin cezasının hukuka uygun olup olmadığını değerlendirir ve verilen cezayı reddeder veya kabul eder.

3.1.1. Personelin Talebi Üzerine Disiplin Cezasının Özlük Dosyasından Çıkarılması

2547 sayılı Kanun'un 53/G maddesi uyarınca uyarma ve kınama cezalarında 5 yıl diğer cezalarda ise 10 yıllık süre geçtikten sonra ilgili kişinin bu süre içindeki davranışları, talebini haklı kılacak nitelikte ise yani disiplin cezalarının uygulandığı tarihten itibaren geçen beş veya on yıllık süre içinde olumsuz bir disiplin ihlali veya cezaî durum yaşanmamışsa disiplin cezasının özlük dosyasından çıkarılması için yapılan talep kabul edilir.³⁶⁷ Disiplin cezasının özlük dosyasından çıkarılması talebi, disiplin cezası alan personelin yararına sağlanmış bir hak olarak kabul edilmektedir.³⁶⁸ Bu durumda, ceza alanın daha önce aldığı cezalar özlük dosyasından silinir ve bu cezaların etkileri ortadan kalkar. Disiplin cezaları, yukarıda açıklanan silinme için geçmesi gereken sürenin geçmesinden sonra özlük dosyasından silinecektir. Silinmemesi durumunda yani özlük dosyasında ceza dursa bile personelin bu süreçten sonra disiplin cezası alması tekerrüre esas tutulmayacaktır. Danıştay kararında, disiplin cezası verilmesinden sonra 5 yıllık süre geçmesine rağmen özlük dosyasından silinmeyen cezanın tekerrüre esas alınamayacağını belirtmiştir.³⁶⁹

³⁶⁷2547 s.k. md. 53/G.

³⁶⁸Akgüner, T., Berk, K., İdare Hukuku, s. 748.

³⁶⁹Danıştay 12. Dairesinin 07.11.2017 tarih ve 2014/4229 E. 2017/5230 K., Danıştay karar arama, E. Tarihi 06.07.2024.

3.1.2. Disiplin Cezasının Mahkeme Kararıyla İptal Edilmesi

Disiplin cezasının yargı kararıyla iptal edilmesi verilen cezanın tüm hüküm ve sonuçlarıyla birlikte ortadan kaldırılması anlamına gelir. İptal kararı sonrası cezanın özlük dosyasından kaldırılması işleminin yasal süreçlere uygun bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekir. 2577 sayılı İdarî Yargılama Usulü Kanunu'nun 28. maddesine göre, mahkeme kararının yükseköğretim kurumuna tebliğ edildiği tarihten itibaren 30 gün içinde disiplin cezasının silinmesi gerekir.³⁷⁰ Bu süreç, disiplin amiri tarafından disiplin cezası alanın talebi olmadan resen yapılmalıdır.

Mahkeme kararıyla disiplin cezasının iptal edilmesinin ardından Kanun'un 53/C maddesinin 4. fıkrası uyarınca yeni bir işlem tesis edilmesi amacıyla soruşturma dosyası ilgili personele ait birime gönderilir.³⁷¹

3.1.3. Af Kanununun Çıkarılması

TBMM'nin çıkaracağı bir af kanunu ile disiplin cezaları affedilebilir ve bu cezalar özlük dosyasından çıkarılabilir.³⁷² 5525 sayılı Memurlar ile Diğer Kamu Görevlilerinin Bazı Disiplin Cezalarının Affı Hakkında Kanun gereğince, memurlar ve diğer kamu görevlileri için 23.04.1999 ile 14.02.2005 tarihleri arasında işledikleri bazı fiillerden dolayı verilmiş disiplin cezaları, bazı istisnalar dışında affedilmiş ve özlük dosyasından silinmiştir.³⁷³ Danıştay,³⁷⁴ devlet memurunun yemin metnini imzalaması gerektiğini bu yükümlülüğü yerine getirmeyen memur hakkında kamu görevinden çıkarma cezası verileceğini, 07.07.1992 tarih ve 21277 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 3817 sayılı Memurlar ile Diğer Kamu Görevlilerinin Disiplin Cezalarının Affı Hakkında Kanun ile bu disiplin cezasının af kapsamına alındığı, göreve af yasası ile iade olan personelin halen yemin yükümlülüğü altında olduğu ve bu yükümlülüğü yerine getirmezse yine kamu görevinden çıkarma cezası alabileceğini karara bağlamıştır.

³⁷⁰2577 s.k. md. 28.

³⁷¹2547 s.k. md. 53/C-4.

³⁷²Erdoğan, A., s. 104.

³⁷³5525 s.k. md. 3.

³⁷⁴Danıştay 8. Dairesinin 26.10.1992 tarih ve E. 1991/2221, K. 1992/2529 sayılı kararı, Aktaran İbrahim Pınar Devlet ve Vakıf yükseköğretim kurumları disiplin ve ceza soruşturması, 2017, s. 324.

3.2. DİSİPLİN CEZALARINA KARŞI İTİRAZ

Disiplin cezalarına karşı itiraz yolu ihtiyari olup Kanun'da açık bir şekilde düzenlenmiştir.³⁷⁵ İtiraz hakkı 2547 sayılı Kanun'da; uyarma, kınama, aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezaları için öngörülmüştür. İtiraz hakkı kamu görevinden çıkarma ve üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezaları için öngörülmemiştir. Şöyle ki kamu görevinden çıkarma ve öğretim mesleğinden çıkarma cezaları meslekten çıkarılmayı gerektiren disiplin cezaları olmalarından dolayı itiraz edilemeyecektir. İtiraz edilmesi durumu bu cezalara karşı dava açma süresini durdurmayacaktır.³⁷⁶ Danıştay; kamu görevinden çıkarma veya öğretim mesleğinden çıkarma cezasını gerektiren bir durumun varlığı halinde itiraz merciinin olmayacağını ve itirazın dava açma süresini durdurmayacağını karara bağlamıştır.³⁷⁷ Rektör ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri için verilen uyarma ve kınama cezaları dışındaki cezalara karşı bu cezaları Yüksek Disiplin Kurulu vereceği için itiraz yoluna başvurulamayacaktır.³⁷⁸

2547 sayılı Kanun'un 53/F maddesinde disiplin cezasının türü, disiplin cezasını veren makam ve disiplin soruşturmasını başlatan makama göre bir ayırım söz konusudur. Sırayla gidecek olursak uyarma ve kınama cezalarına karşı itiraz ilgilinin görevli olduğu disiplin kuruluna yapılır.³⁷⁹ Burada dikkat edilmesi gereken husus, ceza alanın kadrosunun bulunduğu birim ile görevli olduğu birim farklı olabilmektedir. Kanun rektöre, üniversite personelini üniversitenin çeşitli birimlerinde görevlendirme yetkisi vermiştir. Kanun'un açık lafzından da anlaşılacağı üzere soruşturulacak personel kadrosunun bulunduğu değil görevli olduğu yani hali hazırda çalıştığı birimde disiplin soruşturmasına tabi olacaktır.

Rektör tarafından verilen uyarma ve kınama cezalarına karşı üniversite disiplin kuruluna itiraz edilecektir. Rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri için itiraz Yüksek Disiplin Kuruluna yapılacaktır.³⁸⁰ 2547 sayılı Kanun'a göre "b)

³⁷⁵Azak, K., s. 200.

³⁷⁶Azak, K., s. 200.

³⁷⁷Danıştay 12. Dairesinin 15.01.2020 tarih ve E. 2019/7243, K. 2020/161 sayılı kararı, Kazancı Bilgi Bankası E. Tarihi 05.07.2024.

³⁷⁸Azak, K., s.197.

³⁷⁹2547 s.k. md. 53/F-a birinci cümle.

³⁸⁰2547 s.k. md. 53/F-a.

Aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasına karşı itiraz ilgilinin görevli olduğu üniversite disiplin kuruluna, yükseköğretim üst kuruluşlarında görev yapan personel için Yüksek Disiplin Kuruluna yapılabilir.” denilmiştir. Bu çerçevede Kanun uyarıma, kınama ile aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezalarını ayrı tutmuştur.

Kanun’a göre üniversite disiplin kurulu üniversite yönetim kuruluudur. Yüksek Disiplin Kurulu, Yükseköğretim Genel Kuruludur. Üniversiteye bağlı birimlerin disiplin kurulları da o birimlerin yönetim kurullarıdır.³⁸¹

İdare hukukunda idari işlemlerin geri alınması kuralı vardır. Disiplin hukuku içinde geri almanın söz konusu olup olamayacağı yönünde tartışma söz konusudur. Disiplin cezası yeni bir idarî işlemle ortadan kaldırılamaz ancak disiplin cezası verildikten sonra itiraz edilmesi sonucu, yargı kararı ile ve cezanın affedilmesi ile silinebilir. Danıştay, soruşturma sonunda 7 günlük itiraz süresi sonunda itiraz edilmeyip kesinleşen disiplin cezası kararlarının idare tarafından geri alınarak yeni bir işlem tesis edilemeyeceğini karara bağlamıştır.³⁸² Konuyla ilgili Danıştay 8. Dairesi;³⁸³ disiplin cezasının yeni bir idarî işlemle ortadan kaldırılamayacağını ancak itiraz sonucu ile yargı denetimi ile veya cezanın yasama organınca affedilmesi ile silinebileceği yönünde karar vermiştir.

3.2.1. İtiraz Süresi

2547 sayılı Kanun’un 53/F maddesinin 2. fıkrasında itiraz süresi düzenlenmiştir. Maddeye göre disiplin cezası alan öğretim elemanı, disiplin cezasının tebliğinden itibaren yedi gün içinde itiraz edebilir. Bu süre kesin olup süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşecektir.³⁸⁴ Dava açma hakkının kullanılması açısından itiraz yoluna başvurmak yukarıda anlatıldığı gibi ihtiyarî olup zorunlu değildir. İtiraz mercileri, itirazın kendilerine ulaştığı tarihten itibaren 60 gün içinde

³⁸¹2547 s.k. md. 53/E.

³⁸²Danıştay 12. Dairesinin 03.10.2018 tarih ve 2016/7512 E. 2018/3400 K. Kazancı, E. Tarihi 06.07.2024.

³⁸³Danıştay 8. Dairesinin 12/10/1998 tarihli ve E. 1998/4988, K. 1998/3015 sayılı kararı, Kazancı Bilgi Bankası, E. Tarihi 05.07.2024.

³⁸⁴Erdoğan, A., s. 100.

karar vermelidirler.³⁸⁵ İtiraza ilişkin 2547 sayılı Kanun, ceza alan personele yönelik güvenceler sunmaktadır. Şöyle ki; itiraz neticesinde aleyhe değiştirme yasağı ve itiraz sonucu itiraz merciinin kararı ile bağlı olma disiplin amirinin keyfiliğini engelleyecektir. Danıştay; disiplin kurullarının, itiraz sonucu disiplin cezasını kabul veya reddetmek dışında bir karar veremeyeceğini, dosyanın tekrar incelenmesi için iade edilemeyeceğini bu nedenle de daha ağır bir ceza ile cezalandırmanın söz konusu olamayacağını karara bağlamıştır.³⁸⁶ İtiraz sonucunda 3 ay içinde disiplin amirinin yeniden işlem tesis etmesi gerekir ki bu da itiraz sonucu disiplin amirinin süreci sürüncemede bırakmaması için önemli bir düzenlemedir.

3.2.2. İtirazın Değerlendirilmesi

2547 sayılı Kanun'un 53/F maddesinde belirtildiği gibi; itirazın yapıldığı makamlar, itirazı kabul veya reddeder. İtiraz merci itirazı kabul ederse verilen disiplin cezası tüm sonuçlarıyla birlikte ortadan kalkar. Fakat itirazın kabul gerekçesine göre üç ay içinde yeni bir disiplin cezası verilebilir. Bu maddeye göre disiplin kurulunun verebileceği iki karar vardır ya itirazı kabul edecek ya da reddedecektir.³⁸⁷ Kanun metninde yer alan itirazın kabulü hâlinde kurulun kararına göre üç ay içinde yeni karar alabilme durumu emredici olup kurulun bu sürede karar almaması durumunda daha sonra karar alması söz konusu olamayacaktır.³⁸⁸ Ayrıca buradaki üç aylık süre kişinin sürekli ceza tehdidi altında kalmasına engel olacaktır.³⁸⁹ Disiplin kurulu disiplin cezasını sadece usul yönünden değil esas yönünden tüm delilleriyle birlikte değerlendirir. Danıştay, “disiplin soruşturması neticesinde itiraz değerlendirildiğinde soruşturulana isnat edilen fiilin işlenip işlenmediğinin ispatı soruşturulana ait değil soruşturmayı yapana ait olacaktır.”³⁹⁰ şeklinde karar vermiştir. Bu bağlamda kişi suçsuz olduğunu ispatlamakla yükümlü değildir. İtiraz sonucu, itiraz merci itirazı ya kabul ya da reddedecektir. Danıştay 12. Dairesi; itiraz sonucu itiraz merciinin verilen ceza ile işlenen fiil arasında bir uygunluk görmemesi veya eksik ve usulsüz soruşturma

³⁸⁵2547 s.k. md. 53/F-b 3. cümle.

³⁸⁶Danıştay 5. Dairesinin 15.01.2019 tarih ve 2016/13633 E. ve 2019/311 K. sayılı kararı Kazancı, E. Tarihi 06.07.2024.

³⁸⁷2547 s.k. md. 53/F.

³⁸⁸Karaca, E., s. 205.

³⁸⁹Azak, K., s. 199.

³⁹⁰Danıştay 5. Dairesinin 15.04.2019, 2016/15914 E. 2019/2792 K. Danıştay Karar Dergisi Yıl:2019 Sayı: 1.

yürütülmesi nedeniyle yeniden yapılacak disiplin soruşturması sonucunda daha ağır bir cezanın öngörülebileceğine karar vermiştir.³⁹¹

3.3. DİSİPLİN CEZALARINA KARŞI YARGI SÜRECİ

İdari işlemler; Hukukî sonuç meydana getiren ve kamu gücü kullanılarak elde edilen işlemlerdir.³⁹² İdarî işlem yapabilme gücüne sadece idarî makamlar değil yasama organı, yargı makamları ve özel hukuk tüzel kişileri de sahiptir.³⁹³

İdarî yaptırımlar, mevzuatın açıkça yetki verdiği yerlerde bir yargı kararına gerek olmaksızın idarenin karar alabilme gücünü ifade eder.³⁹⁴ İdarî yaptırımlar, uygulanan kimseler üzerinde caydırıcı etkiye sahip olup kişilerin bu durumu bilerek toplumda uyum içinde hareket etmesini sağlar. Disiplin yaptırımları da idari yaptırımlar arasında sayılabilir. Disiplin yaptırımları, yargı makamlarınca iptal edilinceye kadar geçerli sayılan işlemlerdendir.³⁹⁵

Anayasa'nın 129. maddesinin 3. fıkrasında yer alan, "Disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz." hükmü gereğince, yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik ve idarî personele verilen disiplin cezalarına karşı yargısal başvuru yoluna gidilebilir. Aşağıda 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu uyarınca öğretim elemanlarına yönelik disiplin soruşturmalarına karşı yargı süreci anlatılacaktır.

3.3.1 Disiplin Cezalarına Karşı İptal Davası

2577 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 1. fıkrasının a bendine göre; idari işlemin beş unsuru yönünden hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle menfaati ihlâl edilenler iptal davası açabileceklerdir.³⁹⁶ Disiplin cezaları da iptal davasına konu olabilecek idarî işlemlerdendir.

Ceza alan, disiplin cezasına karşı cezanın tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içinde idare mahkemesinde iptal davası açabilir.³⁹⁷ Disiplin cezasına karşı ceza alan

³⁹¹Danıştay 12. D., E. 2017/3763, K. 2020/1476, T. 20.2.2020, Kazancı, E. Tarihi 05.07.2024.

³⁹²Ahmet, E., A., "Maddi Açıdan İdari İşlemler", TBB Dergisi, Sayı:85, Yıl: 2009, s. 223.

³⁹³Şeref, G., ve Turgut T., İdare Hukuku (Genel Esaslar), Turhan Yayınevi, Ankara 2019, 13. Baskı, s. 336.

³⁹⁴AYM, 17.05.2018, B. No: 2015/19616 (T.C. Resmî Gazete, 27 Haziran 2018 ve 30461); benzer bir tanım için bkz. AYM, 21.09.2014, E: 2002/100, K: 2004/109 (T.C. Resmî Gazete, 04 Ağustos 2006 ve 26249).

³⁹⁵Zor, B., V., Disiplin Hukukunda Uygulanan İdari Usul İlkeleri, TBB Dergisi 2021, s.334.

³⁹⁶Karaca, E., s. 190.

³⁹⁷2577 s.k. md. 7/1.

kişi isterse itiraz yoluna gidecek isterse de cezanın iptali için idare mahkemelerinde dava açabilecektir. Ceza alanın disiplin cezasına karşı itiraz etmemesi halinde 60 günlük iptal davası açma süresi cezaya itiraz için verilen 7 günlük süreden sonra değil disiplin cezasının personele tebliğinden itibaren başlayacaktır.³⁹⁸ Disiplin cezasına karşı ceza alan kişinin itiraz etmesi durumunda iki tür ihtimalden bahsedilebilir. İlki itirazı değerlendiren disiplin kurulu/Yüksek Disiplin Kurulu itirazı reddedebilir ki bu durumda ret kararının tebliğinden itibaren 60 günlük dava açma süresi başlayacaktır. İkinci ihtimalde de disiplin kurulu 60 günlük süre geçtikten sonra cevap verecektir ki bu durumda da 60 günlük iptal davası açma süresi kararın ceza alana tebliğinden itibaren başlayacaktır. Danıştay bazı kararlarında disiplin kurulunun 60 gün içinde karar vermemesini zımnen ret olarak nitelendirmemiştir. Yani Danıştay, disiplin kurulunun kararına kadar beklenilmesi gerektiğine dair karar vermiştir.³⁹⁹ Danıştayın kararının aksine zımni ret üzerinden gidilecek olunursa itirazın sonuçlanması zımni ret ve sonrasında dava açma süresini geçerse örneğin itiraz 4 ay sonra sonuçlanıp ceza alana tebliğ edilirse ne olacaktır. Bu durumda Konya Bölge İdare Mahkemesi 3. İdari Dava Dairesinin 28/12/2018 tarih ve E. 2018/2071, K. 2018/2034 sayılı kararında;⁴⁰⁰ Davacının 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinin b fıkrasında yer alan 1/30 oranında aylıktan veya ücretten kesme cezası aldığı, disiplin cezasının 10.04.2018 tarihinde tebliği üzerine 7 günlük itiraz süresi içinde itiraz kuruluna itiraz ettiğini, kurulun 16.05.2018 tarihinde karar verip kararı 25.05.2018 tarihinde davacıya tebliğ ettiğini, kurul kararının tebliğinden sonraki günü izleyen 60 günlük süre içinde açılan davanın süresinde açıldığını belirtmiştir. Mahkeme kararından da anlaşıldığı üzere disiplin kurulunun kararı zımni ret ve 60 günlük dava açma süresinden sonra tebliğ edilse dâhi tebliği izleyen günden itibaren 60 günlük sürenin başlayacağı kabul edilmelidir. Disiplin cezalarına karşı itiraz edildikten sonra itiraz henüz disiplin veya Yüksek Disiplin Kurulunda değerlendirilirken ayrıca iptal davası açılabilecek midir? Konuyla ilgili Danıştay 12. Dairesinin 30.03.2017 tarih ve 2016/10483 E. ve 2017/1058 K. sayılı kararında,⁴⁰¹ itiraz halinde iptal davasının açılmasının mümkün olamayacağını disiplin

³⁹⁸Erdoğan, A., s.102.

³⁹⁹Danıştay İDDK, 01.03.2018 tarih ve E. 2016/2355, K. 2018/718, Kazancı, E. Tarihi 22.4.2021.

⁴⁰⁰Konya Bölge İdare Mahkemesi 3. İdari Dava Dairesinin 28/12/2018 tarihli ve E. 2018/2071, K. 2018/2034 sayılı kararı, Kazancı Bilgi Bankası E. Tarihi 14.06.2024.

⁴⁰¹Danıştay 12. Dairesinin 30.03.2017 tarih ve 2016/10483 E. 2017/1058 K., aktaran Duman B. Yükseköğretim Ceza ve Disiplin Soruşturması, s. 389.

cezasına itiraz edildiyse henüz kesinleşen bir disiplin cezasının olmadığını bu nedenle de disiplin kurulu kararının beklenilmesi gerektiğini belirtmiştir. Danıştayın başka bir kararında da zımnen reddin uygulanamayacağını ve disiplin cezasının itiraz mercii tarafından değerlendirilmesinin soruşturulana tebliğinden itibaren dava açma süresinin başlayacağını hakkaniyetli olacağına karar verilmiştir.⁴⁰²

3.3.2. Disiplin Cezalarına Karşı Tam Yargı Davası ve Tazminat Talebi

Tam yargı davası, idarî eylem ve işlemlerden dolayı maddi ve manevî hakları ihlal edilerek zarar görmüş olanların maddi ve manevî zararının karşılanması talebiyle açılan davalardır. Disiplin cezalarının haksız yere verilmesi cezanın niteliğine göre soruşturulana hem maddî hem de manevî yönden tazminat hakkı doğurabilir.⁴⁰³ Maddi tazminata ilişkin örnek verecek olursak aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezaları malî nitelikli disiplin cezalarıdır.⁴⁰⁴ Bu cezaların verilmesi sonucunda iki yönlü maddi kayıptan söz edilebilecektir. Birincisi, aylıktan kesme veya ücretten kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasını alan akademik personelin sonradan mahkemenin disiplin cezasını iptal etmesi halinde mahrum kaldığı parasal haklara ilişkindir.⁴⁰⁵ İkincisi ise 2547 sayılı Kanun'un 53/D maddesinin 9. fıkrasında belirtilen; *“Aylıktan veya ücretten kesme cezası alanlar üç yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası alanlar beş yıl boyunca rektör, dekan, enstitü müdürü, yüksekokul müdürü, meslek yüksekokulu müdürü, bölüm başkanı, anabilim dalı başkanı, anasanat dalı başkanı, bilim dalı başkanı, sanat dalı başkanı, daire başkanı dengi ve üstü kadrolara atanamazlar. Söz konusu disiplin cezalarının verildiği tarihte bu görevlerde bulunanların görevleri kendiliğinden sona erer ve durum ilgili mercilere derhal bildirilir.”* hükmü gereği kişinin görevindeyken bu cezalardan dolayı görevinin sonlanması sonucu veya kariyer planındaki bu engelden kaynaklı mahrum kalacağı özlük haklarına ilişkindir.⁴⁰⁶ Bu iki durumda da ceza alan davacı maddi tazminat talebinde bulunabilecektir. Tazminat,

⁴⁰²Danıştay 12. Dairesi 16.12.2015 tarih ve E:2012/3727, K:2015/6899 sayılı kararı, aktaran Bozkurt Ö. s. 86.

⁴⁰³Kaplan, G., s. 279.

⁴⁰⁴Karaca, E., s.14.

⁴⁰⁵Karaca, E., s.14.

⁴⁰⁶Karaca, E., s.15.

zarar gören personelin maddi ve manevî varlığında meydana gelen eksilmenin karşılığının, zarar verenin malvarlığından, kıymet bakımından tamamen veya kısmen zarar görene verilmesidir.

İYUK'un 28. maddesinin 1. fıkrasının c bendinin 2. cümlesine göre idare, kararın idareye tebliği izleyen günden itibaren otuz gün içinde mahkeme kararında belirtilen tazminat miktarını davacıya öder. Yargı kararını uygulamamak suçtur. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, yargı kararlarının uygulanmamasının suç teşkil edeceği ve suç teşkil eden hiçbir emrin yerine getirilemeyeceği yönünde karar vermiştir.⁴⁰⁷ Kararların yerine getirilmesi hususunda idareye takdir hakkı tanınmamış olup mahkeme kararının yerine getirilmesi zorunlu tutulmuştur.⁴⁰⁸ Kararların yerine getirilmemesinde kararı yerine getirmesi gereken kamu görevlisinin ve idarenin ayrı ayrı sorumlulukları olacaktır. Kararı yerine getirmeyen kamu görevlisi, ceza hukuku yönünden TCK'nin 257. maddesinde yer alan "görevi kötüye kullanma" suçunu işlemiş olacaktır. Ayrıca disiplin hukuku bakımından da 2547 sayılı Kanun'un "uyarma" disiplin cezasını gerektiren haller arasında sayılan "*Görevin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak.*" disiplin suçunu işlemiş olacaktır. İdarenin malî sorumluluğu açısından mahkeme kararının yerine getirilmemesi ağır hizmet kusuru kapsamında değerlendirilmektedir. Mahkeme kararının yerine getirilmemesinden dolayı davacı idareye karşı maddi veya manevî tazminat talepli tam yargı davası açabilecektir. Tazminat miktarı da verilen kararın yerine getirilmemesinden dolayı doğabilecek zararlar ölçülü olmalıdır.⁴⁰⁹ Soruşturma sürecinde veya soruşturma süreci bittikten sonra soruşturma sürecinin hukuka aykırı yürütülmesi veya hukuka aykırı bir ceza verilmesi halinde soruşturulanın idare aleyhine tazminat davası açma hakkı doğacaktır.

1982 Anayasası'nın 125. maddesinde "*İdare, kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlüdür.*" hükmüne yer verilmiştir. Anayasa genel bir

⁴⁰⁷Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 06.03.2022 tarih ve 2002/482 E. ve 2002/149 K. Aktaran İbrahim Pınar, s. 334.

⁴⁰⁸Kaplan, G., s. 590.

⁴⁰⁹Kaplan, G., s. 593.

düzenleme getirerek idarenin tüm faaliyetlerine uygulanabilecek bir tazmin yükümü ilkesi koyarak idarenin geniş anlamda sorumluluğunu düzenlemiştir.

İdarî Yargılama Usulü Kanunu'nun 12. maddesine göre, disiplin cezalarına karşı açılan tam yargı davaları, idarî işlemin ilgililerin hakkını ihlal etmesi durumunda meydana gelecek zararın tazmini amacıyla açılacaktır. Eğer zarar, idarî işlem sonucu ortaya çıkmışsa, soruşturulan tam yargı davası açma hakkına sahip olacaktır.

Tam yargı davaları sübjektiftir. Bu dava türü ile idare hukuku alanında ihlal edilmiş bir hakkın yerine getirilmesi, saldırının durdurulması ve eski duruma dönülmesi gibi talepler söz konusu olur. İdare tarafından kararın uygulanmaması halinde, mahkeme tarafından belirlenen tutar, davacının genel hükümlere uygun şekilde başlatacağı icra takibi ile tahsil edilebilecektir.⁴¹⁰

Disiplin cezası alan personelin üye olduğu sendika da ceza alanı dava sürecinde temsil edebilecektir. Nitekim 4688 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 19. maddesinin f bendinde *“Üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukukî yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak.”* denilmiştir. Kanun metninden de anlaşılacağı üzere sendikalar üyeleri adına dava takip yetkisine sahiptir.

3.3.3. İstinaf ve Temyiz İncelemesi

İstinaf başvuru yolu, 2577 sayılı Kanun'a, 2014 yılında çıkarılan 6545 sayılı Kanun ile eklenmiştir. 2577 sayılı Kanun'da yer alan geçici madde 8/1'e göre 20.07.2016 tarihinden sonra istinaf kanun yoluna başvurulabileceği belirtilmiştir. Bu tarihten sonra verilen kararlar için istinaf kanun yoluna başvurulmaya başlanmıştır. İstinaf kanun yolunun uygulamaya konulmasında çeşitli görüşler etkili olmuştur. Bu görüşlerden biri, ilk derece mahkemelerinin verdiği kararların maddî gerçekler, yönünden denetlenmesi ve Danıştayın artık daha çok içtihat oluşturan bir mahkeme rolü üstlenmesi gerektiği görüşüdür.⁴¹¹ İstinaf incelemesinin, hem maddî gerçekleri

⁴¹⁰Bektur, S., Üniversite Disiplin Hukuku: İnsan Hakları Odaklı Yaklaşım, s.261.

⁴¹¹Çınarlı, S., İdari Yargılamada İstinaf ve Bölge İdare Mahkemeleri, Seçkin Yayınları, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 4. Baskı, Ankara 2022, s. 21.

hem de hukuka uygunluğu denetlemesi gerektiği ve temyiz mahkemesinin yalnızca hukuka uygunluk denetimi yapması gerektiği düşüncesi de bu görüşü desteklemektedir.⁴¹²

Ülkemizde 07.06.2024 tarihi itibarıyla dokuz tane bölge idare mahkemesi bulunmaktadır. Bölge idare mahkemelerinin verecekleri kararlar arasında bir aykırılık veya uyuşmazlık çıkma durumu oluşabilmektedir. Dokuz farklı bölge idare mahkemesinin görev yapması sebebiyle kararlar arasında farklılıkların oluşması kaçınılmaz olmaktadır. Nitekim bu husus öncesinden öngörülmüş ve 2576 sayılı Kanun’a eklenen 3/C maddesi ile⁴¹³ “Benzer olaylarda, bölge idare mahkemesi dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında veya farklı bölge idare mahkemeleri dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında aykırılık veya uyuşmazlık bulunması hâlinde” denilmiştir. Uyuşmazlığın konusuna göre, İdarî veya Vergi Dava Daireleri Kurulunca giderileceği öngörülmüştür. Bu maddenin hem aynı daire hem de farklı daireler arasında çıkacak farklı kararlar olması durumu içinde geçerli olduğunun kabulü gerekir. Bu sayede Bölge İdare Mahkemelerindeki farklı kararlar tespit edilerek bir içtihat oluşabilecektir.

İYUK’un 45. maddesinin birinci fıkrasında “Ancak, konusu beş bin Türk lirasını geçmeyen vergi davaları, tam yargı davaları ve idarî işlemlere karşı açılan iptal davaları hakkında idare ve vergi mahkemelerince verilen kararlar kesin olup, bunlara karşı istinaf yoluna başvurulamaz.” denilmiştir. Bu maddeden disiplin cezalarına karşı açılacak iptal davalarına karşı istinaf yoluna gidilebileceği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda İYUK’un 46. maddesinde sayma yoluyla istinaf kararına karşı temyize gidilebilecek durumlar sayılmıştır. “Belli bir meslekten, kamu görevinden veya öğrencilik statüsünden çıkarılma sonucunu doğuran işlemlere karşı açılan iptal davaları.” hakkında temyize gidilebilecektir. Disiplin cezalarına karşı istinaf yoluna başvurulabilirken kamu görevinden çıkarma ve üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezalarına karşı ayrıca temyiz yoluna gidilebilecektir. Kamu görevinden çıkarma ve üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezası dışında kalan disiplin cezalarına karşı temyiz yoluna başvurulamayacaktır. İYUK’un 46. maddesinden yalnızca kamu görevinden çıkarma

⁴¹²Çınarlı, S., İdari Yargılamada İstinaf ve Bölge İdare Mahkemeleri, Seçkin Yayınları, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 4. Baskı, Ankara 2022, s. 21.

⁴¹³2576 s.k. md. 3.

cezası için temyize gidilebileceği sonucunu çıkarmak yanlış olacaktır. Çünkü Kanun'da, çıkarılma sonucunu doğuracak cezalar kastedilmiştir ki öğretim mesleğinden çıkarma da bu tür bir cezadır. Bu sebeple madde geniş yorumlanarak üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezası içinde bu durumun kabulü gerekir.

3.3.4. Kamu Denetçisine Başvuru Yolu

2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile kamu denetçisine başvuru yolu Anayasa'nın 74. maddesine eklenmiştir. Kamu Denetçiliği Kurumunun görevi idarelerin her türlü kararının hukuka uygunluğunun incelenmesi, araştırılması ve tavsiyelerde bulunulmasıdır.⁴¹⁴ (Kamu Denetçiliği Kurumu) KDK idarelerce verilen kararları sadece hukuka uygunluk yönünden denetlemekle kalmaz ayrıca insan haklarına ve hakkaniyete uygunluğu yönünden de inceler.⁴¹⁵ KDK yapmış olduğu inceleme neticesinde bir hak ihlali tespit ederse başvuruyu kabul edecektir. KDK'nin kabul kararı idareler için bağlayıcı olmayıp tavsiye niteliğindedir. Fakat bu kararlar, idarelerin hukukî işlemlerinde daha şeffaf ve özenli davranmaları için yol göstericidir. Her tür idarî işlem gibi disiplin cezalarına karşı da KDK'ye başvurulabilecektir. Disiplin cezalarına karşı KDK'ye başvurulabildiği gibi disiplin cezası verilmemesine yönelik disiplin suçunun mağduru tarafından da KDK'ye başvurulabilecektir. KDK kararlarının sadece bireysel olarak verilecek tavsiye kararları olmayıp ayrıca idarenin ileriye dönük işlemleri için de yol gösterici bir rehber olduğu unutulmamalıdır.⁴¹⁶ KDK'ye başvuru süresi 6 aydır. Ceza alan, cezanın tarafına tebliğinden itibaren 6 ay içinde KDK'ye başvuruda bulunmalıdır. Ceza alan, KDK'ye disiplin cezasının iptali için iptal davası açma süresi olan 60 gün içinde başvurursa dava açma süresi KDK'nin karar vermesinin ardından kararın başvurucuya tebliğine kadar duracaktır. Kararın tebliğinden itibaren dava açma süresi kaldığı yerden devam edecektir. Ceza alanın disiplin cezasına karşı iptal davası açma süresini geçirmesi hâlinde de 6 ay içinde KDK'ye başvuru hakkı olacaktır. Kişinin dava açmaması KDK'ye başvuru hakkına ilişkin herhangi bir hak kaybı oluşturmayacaktır. Disiplin cezasına itiraz hâlinde 6 aylık süre itirazın disiplin kurulu tarafından karara bağlanması ile başlayacaktır.⁴¹⁷

⁴¹⁴Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu md. 1.

⁴¹⁵Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu md. 1.

⁴¹⁶Kaşlı E., Kamu Denetçiliği Kurumu Tarafından Disiplin Cezalarının Denetimi, Ombudsman Akademik • Yıl: 8 Sayı: 15 • Tarih: Temmuz-Aralık s. 152.

⁴¹⁷<https://kdk.gov.tr/AnaSayfa/BasvuruYaparkenNelereDikkatEdilmeli> E. Tarihi 05.07.2024.

3.3.5. Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Yolu

Anayasa şikâyeti olarak da adlandırılan Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru yolu, 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile hukukumuzda girmiş ve 23 Eylül 2012 tarihinden itibaren bu yol açılmıştır.⁴¹⁸ Bireysel başvuru yolu, bir kanun yolu olmayıp ayrıca kanun yolları arasında yer alan mahkemelerin kararlarını denetleyen bir temyiz mercii de değildir. Bireysel başvuru yolunun amacı, hukuk düzeni içinde kanun yollarının gerçekleştiremediği hak ve özgürlük ihlallerine karşı bireylerin korunmasının sağlanmasıdır. Anayasa Mahkemesine bireysel başvurunun iki temel amacı vardır. Birincisi, bireylerin subjektif haklarının korunması ikincisi ise verilen kararlar ile ülke hukukuna katkıda bulunulmasıdır.⁴¹⁹ Anayasa Mahkemesine bireysel başvurunun birtakım usulî kuralları bulunmaktadır. Bireysel başvuru için Anayasa Mahkemesi bireysel başvuru sayfasında yer alan formun doldurularak imzalanması, bu formun Anayasa Mahkemesine gönderilmesi ve bireysel başvuru formunun 10 sayfayı geçmeyecek şekilde hazırlanması gerekir. Anayasa Mahkemesi somut uyuşmazlıkta meydana gelen insan haklarına yönelik ihlalleri inceleyecektir.⁴²⁰

Disiplin cezalarına karşı olağan kanun yollarının tüketilmesinden sonra Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru yoluna gidilebilecektir. Bireysel başvuru için idarî ve yargısal tüm başvuru yollarının tüketilmesi gerekir. Bireysel başvuru yoluna kamu tüzel kişileri gidemezken özel hukuk tüzel kişileri tüzel kişiliği etkileyen konularda gidebilmektedir. Her Türk vatandaşı ile yabancı milletlerden kişiler bireysel başvuru yoluna gitme hakkına sahiptir. Fakat yabancılar sadece Türk vatandaşlarına tanınan bireysel başvuru konularında bireysel başvuruda bulunamayacaklardır. Disiplin cezalarına ilişkin konularda da bireysel başvuru yoluna gidilebilmektedir. Disiplin cezalarına karşı bireysel başvuru yoluna gidildiğinde Anayasa Mahkemesi; disiplin dosyasını, Anayasa’da korunan haklardan olan; özel hayatın gizliliği, aile yaşamına saygı, din ve vicdan özgürlüğü, ifade özgürlüğü, sendika özgürlüğü ile adil yargılanma hakları yönlerinden

⁴¹⁸Akyılmaz B., Kaya C., Sezginer M., Türk İdari Yargılama Hukuku, Genişletilmiş ve güncellenmiş 9. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2023, s. 865.

⁴¹⁹Fendoğlu. H, T, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru (Anayasa Şikayeti), s.1. <https://docplayer.biz.tr/7563587-Anayasa-mahkemesine-bireysel-basvuru-anayasa-sikayeti-prof-dr-hasan-tahsin-fendoglu-1-i-bireysel-basvuru-hakki.html> E. Tarihi 09.07.2024.

⁴²⁰Fendoğlu. H, T, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru (Anayasa Şikayeti), s. 5. <https://docplayer.biz.tr/7563587-Anayasa-mahkemesine-bireysel-basvuru-anayasa-sikayeti-prof-dr-hasan-tahsin-fendoglu-1-i-bireysel-basvuru-hakki.html> E. Tarihi 09.07.2024.

inceleyecektir.⁴²¹ Anayasa Mahkemesinin bireysel başvuru kararları bağlayıcıdır. Yani idareler Anayasa Mahkemesi tarafından verilen kararlarla bağlıdır. Anayasa Mahkemesine başvuru süresi başvuru yollarının tüketilmesinden itibaren veya ihlalin öğrenilmesinden itibaren 30 gündür. İhlalin öğrenilmesi bazen tebliğle olmayabilmektedir. Örneğin başvuru uyarı vatandaş portalından da kararı görebilir. Bu durumda süre kararın tebliğ tarihinden değil başvuru uyarı vatandaş portalından kararı gördüğü tarihten itibaren başlayacaktır. Başvuru için belirtilen otuz günlük süre adli tatilde de işleyecektir.⁴²²

3.3.6. Görevli Mahkemeler

Görev, aynı yargı kolundaki ilk derece mahkemelerinden hangisinin davaya bakacağını düzenler.⁴²³ İdarî yargıda, Danıştay ve vergi mahkemeleri ile genel mahkemeler olan idare mahkemeleri bulunur. Açılacak davanın konusuna göre de bu mahkemeler arasında görev paylaşımı yapılır.⁴²⁴

Disiplin suç ve cezaları birer idarî işlem olduğundan İYUK'un 12. maddesinde belirtildiği üzere ilgililer, haklarının ihlali neticesinde iptal ve tam yargı davası açabileceklerdir.⁴²⁵ Kanun'un açık hükmünden disiplin suç ve cezalarına karşı açılacak iptal ve tam yargı davalarının idare mahkemelerinde açılacağı anlaşılmaktadır.

3.3.8. Yetkili Mahkemeler

Yetkili mahkeme iptal davası ile tam yargı davası yönünden ayrı ayrı incelenecektir. İYUK'un 33. maddesi disiplin tedbirlerine ve cezalarına neredeki mahkemenin bakacağına ilişkin ikili bir ayrıma gitmiştir. 33. maddenin 2. fıkrasında kamu görevinden çıkarma ve görevden uzaklaştırma için kamu görevlisinin son görev yaptığı yer idare mahkemesi yetkilidir denilmiştir. 33. maddenin 3. fıkrasında da;

⁴²¹Bektur, S., s. 262.

⁴²²<https://www.anayasa.gov.tr/tr/kurumsal-iletisim/sikca-sorulan-sorular/> E. Tarihi 05.07.2024.

⁴²³Zehreddin, A., ALTINDAĞ, H., “Memurların Ceza ve Disiplin Soruşturması”, 5. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2023, s. 279

⁴²⁴Arslan, Z., Altındağ, H., “Memurların Ceza ve Disiplin Soruşturması” s. 279.

⁴²⁵İdari Yargılama Usul Kanunu md. 12; “İlgililer haklarını ihlal eden bir idari işlem dolayısıyla Danıştaya ve idare ve vergi mahkemelerine doğrudan doğruya tam yargı davası veya iptal ve tam yargı davalarını birlikte açabilecekleri gibi ilk önce iptal davası açarak bu davanın karara bağlanması üzerine, bu husustaki kararın veya kanun yollarına başvurulması halinde verilecek kararın tebliği veya bir işlemin icrası sebebiyle doğan zararlardan dolayı icra tarihinden itibaren dava süresi içinde tam yargı davası açabilirler.”

“Kamu görevlilerinin görevle ilişkisinin kesilmesi sonucunu doğurmayan disiplin cezaları ilgili davalarda yetkili mahkeme ilgilinin görevli bulunduğu yer idare mahkemesidir.” denilmiştir. Kanun maddesinden de anlaşılacağı üzere disiplin cezalarına karşı açılacak davalarda yetkili mahkeme ilgilinin görevli olduğu yer mahkemesidir.

Disiplin soruşturması sonucu disiplin cezası alan personelin başka bir ilde çalışmaya başlaması halinde ilgilinin ilişkisinin kesilmesine yol açmayacak disiplin cezalarında ilgilinin hali hazırda görev yaptığı yer mahkemesi yetkiliyken personelin ilişkisinin kesileceği durumlarda son görevli olduğu yer mahkemesi yetkilidir.⁴²⁶

Disiplin cezalarına karşı tam yargı davalarında yetkili mahkeme; İYUK’un 36. maddesinde belirtildiği üzere idarî sözleşmeler dışında kalan tam yargı davalarında zararı doğuran idarî uyuşmazlığı çözümlemeye yetkili yer mahkemesidir. Bu bağlamda zararı doğuran uyuşmazlığın bulunduğu yer mahkemesi tazminat davalarında yetkili mahkeme olacaktır.

⁴²⁶ Azak, K., s.204.

SONUÇ

Disiplinin toplumsal düzeni sağlaması, sosyal hayatın tüm alanlarında sürekliliği temin etmesi, kamu kurum ve kuruluşlarının hizmetlerini etkin, hızlı, kesintisiz ve kaliteli bir şekilde sunması için önemli olduğu açıktır.

Anayasa'nın 130. maddesinin 9. fıkrasında; yükseköğretim kurumlarının yapısı, organları ve işleyişi, seçim süreçleri, görevleri, yetkileri, sorumlulukları, devletin bu kurumlar üzerindeki gözetim ve denetim hakkını kullanma usulleri, öğretim elemanlarının statüleri, atanma, terfi ve emeklilik süreçleri, öğretim elemanlarının yetiştirilmesi, üniversitelerin ve öğretim elemanlarının diğer kurumlarla ilişkileri, öğretim düzeyleri ve süreleri, yükseköğretime giriş koşulları, harçları, devlet yardımları, disiplin ve ceza işleri, malî işleri, özlük hakları, üniversiteler arası ihtiyaçlara göre öğretim elemanlarının atanması, öğrenme ve öğretmenin özgürlüğü, çağdaş bilim ve teknolojiye uygun olarak yürütülmesi hükümlerine yer verilmiş ve bu işlemlerin yasal mevzuata uygun olarak yapılması vurgulanmıştır.

Disiplin cezalarının uygulanabilmesi için ilgili eylemin şüpheye yer vermeyecek şekilde tespit edilmesi gerekir. Bu tespiti yapabilmek için tarafsız, bağımsız ve usulüne uygun bir şekilde yürütülen soruşturma neticesinde hazırlanan disiplin soruşturma raporu soruşturmayı yapan makam için yol gösterici olacaktır. Disiplin amirleri ve kurulları, kamu personelinin eylemlerinin varlığını soruşturma raporunu değerlendirerek belirleyebilir ve bu rapora dayanarak ceza verip vermeme yetkisini kullanabilirler. Akademik personel için uygulanacak soruşturmalar, özel bilgi ve deneyim gerektirir. Dolayısıyla, soruşturmacıların, yasal mevzuatımızda belirtilen disiplin hükümleri konusunda yeterli bilgi ve deneyime sahip olmaları gerekir. Bu nedenle soruşturmacıların seçiminde uzmanlık ve tarafsızlık ön planda tutulmalıdır.

Yükseköğretim kurumlarında görevli personel hakkında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na göre gerçekleştirilen disiplin soruşturmalarında soruşturma usul süreçlerinin adım adım uygulanması gerekir. Zira bu süreçte meydana gelebilecek herhangi bir usul hatası, disiplin soruşturmasının iptaline sebep olabilmektedir. Bu tür usulsüzlükler, nedeniyle soruşturma dosyaları yargı mercileri tarafından bozularak

yükseköğretim kurumlarına iade edilmekte ve bu kurumlar mahkeme kararına uygun olarak yeniden işlem yapmak zorunda kalmaktadırlar. Bu durum da daha çok emek ve çaba harcanmasına neden olmaktadır. Usulüne göre yürütülmeyen disiplin süreçleri yükseköğretim kurumlarında gereksiz iş yükü, kırtasiye masrafları ve karşı vekâlet ücretine neden olurken aynı zamanda adli makamların iş yükünü de artırmaktadır. Kanaatimizce disiplin soruşturma süreçlerinde mutlaka uzmanlaşmış ve bu alanda çalışan personelin öncelikli olarak tercih edilmesi veya üniversitelerde disiplin soruşturma süreçlerinin yönetimi için Kanun'un 13. maddesinin 4. fıkrasının b bendi uyarınca görevlendirme yapılarak asıl görevlerinin yanında personelin ayrıca bu görevlerde uzmanlaşması gerekir. Kanun'da düzenlenen görevlendirme konusuna Anayasa Mahkemesi de 17.08.2019 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 10.04.2019 tarih ve 2017/33 E., 2019/20 K. sayılı kararında, akademik ve meslekî alanlarda kaliteyi artırma amacıyla yapılan görevlendirmelerin rektörün takdirinde olduğunu belirtmiştir.

Sendika temsilcisinin disiplin kurullarına katılması hususunda henüz bir belirlilik bulunmamaktadır. Bu konuda 6. ve 7. memur toplu sözleşmelerinde sendika temsilcisinin disiplin kurullarında yer almasına ilişkin karar alınmasına rağmen henüz bu hususta kanunî bir düzenlemeye gidilmemiştir. Bu durum uygulamada sendika temsilcisinin yer aldığı kurumlar ile yer almadığı kurumlar şeklinde ayrışmayı beraberinde getirdiği gerçeğini ortaya çıkarmıştır. Yargı kararlarında sendika temsilcisinin bulunmasının zorunlu olduğuna ilişkin bir karar bulunmasa da toplu sözleşme ile karara bağlanan sendika temsilcisinin disiplin kurullarında yer almasına ve oy hakkı olmaksızın söz ve beyanlarının disiplin kurullarında zapta geçirilmesi yönünde kanunî bir düzenlemenin yapılması gerektiği kanaatindeyiz.

Disiplin soruşturmalarında soruşturma sürecini yürüten soruşturmacılar için soruşturma süreçlerinde kusurlu hareketlerinin olması hâlinde görevi ihmal veya görevi kötüye kullanma suçlarından dolayı disiplin soruşturması başlatılabilmektedir. Ayrıca soruşturma süreçlerinin titizlikle yürütülmesi soruşturmayı yürütenler için emek ve zaman kaybı meydana getirmektedir. Kanaatimizce disiplin ve ceza soruşturmasını yürüten soruşturmacılar ve disiplin kurulları için yürüttükleri her soruşturma veya itirazın değerlendirildiği her kurul kararı için huzur hakkı benzeri bir ödenekle ödeme yapılmalıdır.

Doçentlik unvanı başvuru süreçlerinde ÜAK'ın etik ihlal tespiti hâlinde üniversitelerce ayrıca bir inceleme başlatılması ve daha sonra bir disiplin cezasıyla karşı karşıya kalan kişinin açacağı iptal davasında mahkemenin sadece bilirkişi jürisinin kararına göre karar vermesi önceden ÜAK ve üniversite tarafından yapılan tespitleri boşa çıkaracak nitelikte olacaktır. Bu durum da tüm imkanlara sahip olan ÜAK'ın etik inceleme yapmasındaki amaca aykırı olmaktadır.

Disiplin soruşturmalarında, delillerin kanuna ve hukuka uygun olarak toplanmasına ilişkin de bir düzenlemeye ihtiyaç bulunmaktadır. Hukuka aykırı elde edilen delil ve tesadüfî elde edilen deliller ile soruşturmacının hangi delillere hangi usullerle ulaşabileceği tartışma konusudur.

Bütün usul hatalarını önlemek için, soruşturmacının atanması sürecinden, itirazın değerlendirilip cezanın kesinleşmesine kadar olan tüm işlemler, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53 v.d. maddelerinde belirtilen disiplin hükümlerine göre gerçekleştirilmelidir. Bu süreçte soruşturmacının mevzuata tamamen hâkim olması ve disiplin cezasını verecek olan disiplin amiri ve kurullarının mevzuata uygun hareket etmesi önem arz edecektir. Yükseköğretim kurumlarının disiplin birimlerinde görevli idarî personelin de mevzuata hâkim olması ve soruşturma sürecinde gereken dikkat ve özeni göstermesi, usul hatalarının önlenmesinde kritik bir rol oynamaktadır.

Son olarak Kanun'un 53/C maddesinde düzenlenen zamanaşımı sürelerinin, hak düşürücü süreler olduğu Kanun'da açıkça belirtilmelidir. Bu önerilerin dikkate alınarak yapılacak düzenlemelerin, yükseköğretim kurumlarında akademik personel hakkında yapılan disiplin soruşturmalarında belirsizlikleri gidermesi ve uygulamadan kaynaklı usul hatalarını önlemesi beklenir.

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı Soyadı: Eyüp YAVUZ

Eğitim Durumu:

İlköğretim: Atatürk İlköğretim Okulu Bismil/Diyarbakır

Ortaöğretim: Vali Kurt İsmail Paşa Orta Okulu Kayapınar/Diyarbakır

Lise: Bismil Anadolu Lisesi/Özel Dicle Anadolu Lisesi

Lisans: Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Yüksek Lisans: Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı

İş Deneyimi:

Staj: 2017-2018 Yılları arası Avukatlık Mesleği Stajı

Avukat: 2018-2019 Yılları arası Serbest Avukatlık

2019- Bitlis Eren Üniversitesi Hukuk Müşavirliği- Avukat

KAYNAKÇA

AKGÜNER, T., BERK, K., İdare Hukuku, Der Yayınları, İstanbul, 2017.

AKILLIOĞLU, T., Yönetim Önünde Savunma Hakları, Sevinç Matbaası (TODAİE Yayınları), Ankara, 1983.

AKYILMAZ. B., Sezginer, M. Kaya, C. Türk İdare Hukuku, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2016.

AKYILMAZ B., Kaya C., Sezginer M., Türk İdarî Yargılama Hukuku, Genişletilmiş ve güncellenmiş 9. Baskı, Seçkin yayınları, Ankara, 2023.

ANTALYALI, Ö, L., Tarihsel Süreç İçerisinde Üniversite Misyonlarının Oluşumu, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl: 2008/2 Sayı:6.

ARSLAN Z., ALTINDAĞ H., “Memurların Ceza ve Disiplin Soruşturması”, 5. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları, 2023.

AVCI, H., ve Gök, E., Yükseköğretimde Yönetişim: Türkiye’de Üniversite Senetoları ve Katılımcılık, Üniversite Araştırmalar Dergisi Cilt 5 Sayı :3, 2022.

AYDEMİR, C., C., 5237 sayılı Türk Ceza Kanununa göre Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu md. 135, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü 2023.

BAŞAR, C., “Kamu İcra Hukukunun Anayasal Temelleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 16, Özel Sayı: Prof. Dr. Hakan Pekcanıtez’e Armağan, İzmir, 2014

BEKTUR, S., Üniversite Disiplin Hukuku: İnsan Hakları Odaklı Yaklaşım, Yüksek Lisans tezi, Özyeğin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2020.

BERKANT, G., Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği’nin Uygulama Sorunu, TBB Dergisi, 2014, S.112.

BOZ, S., S., Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.25, S.2, 2017.

BOZKURT, Ö., Yargı Kararları Işığında Yükseköğretimde Öğretim Elemanlarının Disiplin Ve Ceza Soruşturmaları, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2021.

ÇINARLI, S., “Yükseköğretim Disiplin Sisteminde Disiplin Cezası Sebebiyle İdarî Görevin Sona Ermesi Hakkında Hukukî Değerlendirmeler”, KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 1, Ocak 2020.

ÇINARLI, S., İdarî Yargılamada İstinaf ve Bölge İdare Mahkemeleri, Seçkin Yayınları, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 4. Baskı, Ankara, 2022.

DEMİRCİOĞLU, M., Y., "İdarî Yargı Kararları Çerçevesinde Bilimsel Yayın Etiği Soruşturmaları", Ankara Barosu Dergisi, 2014.

DENGİZ, A., Ödev Ve Sorumluluklarının İhlali Halinde Kamu Görevlilerinin Görevden Uzaklaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2018.

DUMAN, B., Yükseköğretim Ceza ve Disiplin Soruşturması Seçkin Yayınevi 7. Baskı Ankara. 2021.

DÜNDAR, E., “Milli Eğitim Teşkilatı Mensuplarına İlişkin Disiplin Cezaları ve Yargı Denetimi”, Danıştay Dergisi, 1988.

ERDOĞAN, A., 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu Çerçevesinde Yükseköğretim Kurumlarında Akademik ve İdarî Personale Uygulanan Disiplin Soruşturmasının Hukukî Niteliği ve Usulü, Yüksek Lisans Tezi, SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta 2019.

FENDOĞLU, H., T., Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru.

GELİR, A., Üniversite Soruşturma Rehberi, Astana Yayınları, Ankara, 2016.

GİRİTLİ, İ., “Devlet Memurları Kanunu Tasarısı ve Bazı Eksikleri”, İstanbul Hukuk Mecmuası, C. 30, S. 1-2, 1964.

GÖLCÜKLÜ, F., İdari Ceza Hukuku ve Anlamı; İdarenin Cezai Mueyyide Tatbiki, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: 18, Sayı: 2, 1963.

GÖZLER, K., İdare Hukuku, Ekin Yayınevi 3. Baskı, 2. Cilt, Bursa, 2019.

GÖZLER K., KAPLAN G., İdare Hukuku Dersleri, 19. Baskı, Bursa, 2017.

- GÜNAL, Y.**, “Disiplin Cezaları”, AÜSBFD, C. 13, S. 2, 1958.
- GÜNDAY, M.**, İdare Hukuku, İmaj Yayıncılık, Ankara, 2002.
- HÜSEYİNOĞLU, E.**, Yargı Kararları Işığında Disiplin Hukukunda Suçta Ve Cezada Kanunilik İlkesi, TBB Dergisi, S. 158, 2022.
- İNCİ, O.**, Bilimsel Yayın Etiği, Türk Kütüphaneciliği, 2015.
- KAPLAN, G.**, İdarî Yargılama Hukuku, Ekin Yayınevi, 6. Baskı, Bursa, 2020.
- KAPLAN G.**, İdari Yargılama Hukuku, Ekin Yayınevi, Bursa, 9. Baskı, 2023.
- KARACA, E.**, “Üniversitelerde Disiplin Rejimi Ankara” Yetkin Yayınları, 1. Baskı, İzmir, 2019.
- KAŞLI, E.**, Kamu Denetçiliği Kurumu Tarafından Disiplin Cezalarının Denetimi, Ombudsman Akademik • Yıl: 8 Sayı: 15 • Tarih: Temmuz-Aralık.
- KÖSEMAN, B.** İdare Hukuku Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü 2023.
- KÜKNER, B.**, Bir Hak Olarak Akademik Özgürlük, ViraVerita 2015/2.
- METİN, Y.**, Temel Hakların Sınırlandırılması Ve Ölçülülük: Ölçülülük İlkesi Evrensel Bir Anayasal İlke midir?, SDÜHFD, Cilt: 7, Sayı: 1, s. 12, 2017.
- MURATOĞLU, T.**, Yargısal Faaliyetler Bağlamında Tesis Edilen Disiplin Yaptırımları Ve Bu Yaptırımların Hukuka Uygunluğu, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 30-31, Yıl: 2014.
- OĞURLU, Y.**, “Ceza Mahkemesi Kararının Disiplin Cezasına Etkisi ve Sorunu “Ne Bis İn İdem” Kuralı”, Atatürk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (AÜHFD), 2003.
- ONAR. S., S.**, İdare Hukukunun Umumi Esasları, İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1966.
- ÖZBEK, V. Ö., DOĞAN, K., BACAKSIZ, P., TEPE, İ.**, Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, Seçkin Yayınları, 14. Baskı, Ankara, 2023.
- ÖZDEMİR, A.** Üniversitelerin Türk İdarî Teşkilatı İçerisindeki Yeri ve Üniversite Teşkilatı, İktisadiyat Dergisi, Cilt: 1, Erzincan 2017.

PINAR, İ., Devlet ve Vakıf Yükseköğretim Kurumları Disiplin ve Ceza Soruşturması, Sözkese Matbaacılık, Ankara, 2017.

PINAR İ., ÇALIŞKAN Ö., Açıklamalı-İçtihatlı Disiplin Suç ve Cezaları & Disiplin Soruşturması, Güncellenmiş 2. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2020.

ŞİRİN, T., Türkiye’de İfade Özgürlüğü, TBB, 2014.

UYSAL, D., AYDEMİR, ERSUN, E., Türkiye’de Yükseköğretim Kavramı ve Yükseköğretimin İstihdam ve Ekonomiye Etkisinin Analizi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2016, S.35.

ZOR, B., V., Disiplin Hukukunda Uygulanan İdarî Usul İlkeleri, Yüksek Lisans Tezi Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır, 2021.

ZOR, B., V., Disiplin Hukukunda Uygulanan İdarî Usul İlkeleri, TBB Dergisi 2021.