



**T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**CEZA İNFAZ KURUMLARI PERSONELİNE YÖNELİK
DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARININ HUKUKİ REJİMİ**

ŞEYMA YAVAŞ BAŞAR

KAMU HUKUKU ANA BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Nihal AYDINOĞLU YALÇIN**

KIRIKKALE – 2024



**T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**CEZA İNFAZ KURUMLARI PERSONELİNE YÖNELİK
DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARININ HUKUKİ REJİMİ**

ŞEYMA YAVAŞ BAŞAR

KAMU HUKUKU ANA BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Nihal AYDINOĞLU YALÇIN**

KIRIKKALE – 2024

KABUL-ONAY

Şeyma YAVAŞ BAŞAR tarafından hazırlanan “Ceza İnfaz Kurumları Personeline Yönelik Disiplin Suç ve Cezalarının Hukuki Rejimi” adlı tez çalışması, aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Nihal AYDINOĞLU YALÇIN İmza.....
Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, Kırıkkale Üniversitesi
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

Başkan: Prof. Dr. Ali AKYILDIZ İmza.....
Anabilim Dalı, Üniversite Adı
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

Üye: Doç. Dr. Emine CİN İmza.....
Anabilim Dalı, Üniversite Adı
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

Tez Savunma Tarihi: 23/12/2024

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Abdussamed YEŞİLDAĞ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYANI

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

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Şeyma YAVAŞ BAŞAR

23/12/2024



Fatma Betül'e ve Mustafa Ömer'e...

ÖZET

CEZA İNFAZ KURUMLARI PERSONELİNE YÖNELİK DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARININ HUKUKİ REJİMİ

Kırıkkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Nihal AYDINOĞLU YALÇIN
Aralık 2024, 166 sayfa

Yüksek Lisans tezi olarak hazırlanan bu çalışmada, “Ceza İnfaz Kurumları Personeline Yönelik Disiplin Suç ve Cezalarının Hukuki Rejimi” konusu işlenmiştir.

Çalışmada; disiplin cezalarının genel ilkeleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 125. maddesinde yer alan disiplin cezaları, ceza mahkemesi kararlarının disiplin cezalarına etkisi, Devlet Memurları Kanunu, Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği ve Adalet Bakanlığı Disiplin Yönetmeliği doğrultusunda ceza infaz kurumlarında disiplin cezalarına ilişkin soruşturma yöntemi, yetkili kişiler ve Kurullar üzerinde durulmuştur.

Ayrıca Danıştay kararları doğrultusunda, ceza infaz kurumlarında, disiplin cezası ile cezalandırılmaya neden olan eylemlere ilişkin örneklerle yer verilmiştir. Dolayısıyla hem yasal düzenlemeler hem de pratik uygulamalar bağlamında konu ele alınarak detaylıca incelenmiş ve Ceza İnfaz Kurumları personel ve disiplin rejiminin iyileştirilmesine yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Devlet Memurları Kanunu, ceza infaz kurumu, Danıştay kararları, disiplin cezaları.

ABSTRACT

LEGAL REGIME OF DISCIPLINARY ACTIONS AND PENALTIES TOWARDS PERSONNEL OF PENAL INSTITUTIONS

Kırıkkale University
Graduate School of Social Sciences
Department of Public Law, Master's Thesis
Supervisor: Dr. Zeynep Nihal AYDINOĞLU YALÇIN
December 2024, 166 pages

This study which has been prepared as a graduate dissertation is about the “Legal Regime of Disciplinary Actions and Penalties Towards Personnel of Penal Institutions.”

The study provides information on general principles of disciplinary penalties, the penalties stated in the Clause 125 of the Civil Servants Law numbered 657, effects of court decisions on disciplinary penalties, investigation method in relation to disciplinary penalties in penal institutions pursuant to the Civil Servants Law, Discipline Regulation of Civil Servants and Discipline Regulation of the Ministry of Justice, authorized people and Boards.

Moreover, examples of certain actions led to disciplinary penalties in Penal Institutions have been provided in line with the Council of State's decisions. Accordingly, the subject has been thoroughly analyzed in the context of legislative regulations and practical examples; and suggestions have been made for the improvement of personnel and discipline regime of Penal Institutions.

Key Words: Civil Servants Law, penal institution, decisions of the Council of State, disciplinary penalties.

ÖN SÖZ

Meslek hayatım boyunca Hâkimler ve Savcılar Kurulu ve TRT’de avukat olarak, Yargıtay ve Ankara Adliyesi’nde hâkim olarak görev yaptım. Ancak, çalıştığım hiçbir kurum Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü bünyesinde çalıştığım dönemde yakından tanıma imkânı bulduğum ceza infaz kurumları kadar beni etkilemedi. Dava bürosunda çalıştığım dönemde, Ceza infaz kurumlarının topluma sağladığı katkıyı ve cezaevinde çalışan personelin karşılaştığı zorlukları gözlemleme ve anlama fırsatım oldu.

Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünde görev yaptığım dönemde mesleğimi daha iyi ifa edebilmek için cezaevlerini ziyaret ettim, fiziki şartları ve personelin çalışma ortamını birebir gördüm. İlgili mevzuatı ayrıntılı inceledim. Görev sürem boyunca ceza infaz kurumları disiplin rejimine ilişkin uygulama zorluklarını müşahade ettim, bu konuyu ele alan çalışmalara ihtiyaç bulunduğunu düşündüm. Bakanlıkta çalıştığım dönemde edindiğim deneyim ve birikimle, personele yönelik disiplin soruşturmalarını yürüten muhakkiklere, disiplin cezası verme yetkisine sahip disiplin amirlerine ve özveriyle görev yapan ceza infaz kurumu personeline rehberlik etmesi açısından tezimin önemli bir kaynak olacağı inancındayım.

Ceza infaz kurumlarında disiplin konusunda herhangi bir yazılı eser, kaynak, araştırma bulunmamaktadır. Uygulamada disiplin cezaları ile ilgili çok fazla sorun bulunmaktadır. Çalışmanın amacı uygulayıcılara ve cezaevi personeline genel disiplin ilkeleri doğrultusunda disiplin cezaları ve yöntemleri hakkında bilgi vererek, bu konuda kaynak oluşumuna fayda sağlamak, disiplin cezalarının verilmesinin usul ve yöntemi Danıştay kararları ile örneklenerek, konuyla ilgili bilgi eksikliğini gidermede literatüre hem kuramsal açıdan hem de uygulama açısından katkı sağlayarak, disiplin uygulamalarının iyileştirilmesine faydalı olabilmektir.

Öncelikle çalışmanın her aşamasında engin bilgi ve tecrübelerinden istifade ettiğim, fikir ve yönlendirmeleriyle her daim bana destek olan, ilgi ve yardımlarını eksik etmeyen danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Nihal AYDINOĞLU YALÇIN’a, tez jürisinde bulunarak kıymetli görüşlerini esirgemeyen Sayın Prof. Dr. Ali AKYILDIZ’a ve Sayın Doç. Dr. Emine CİN’e, Adalet Bakanlığı Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğündeki çalışma arkadaşlarıma, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü ve Ceza İşleri Genel Müdürlüğü Disiplin Bürosu’nun değerli çalışanlarına, mesleki ve kişisel gelişimime katkı sunan Adalet Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanı Sayın Murat EROL’a, sağladıkları manevi destek için canım annem Nadide YAVAŞ, babam Adnan YAVAŞ, abim Mustafa YAVAŞ olmak üzere bütün aileme, beni her aşamada yüreklendiren kıymetli eşim Abdullah BAŞAR’a, ilim ve irfan sahibi olmasını kalben arzuladığım sevgili evlatlarım Fatma Betül ve Mustafa Ömer’e en içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Şeyma YAVAŞ BAŞAR

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

Sayfa

ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
ÖN SÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER DİZİNİ	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

MEMUR DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARININ GENEL ESASLARI

1.1. Memur.....	4
1.1.1. Tanım.....	4
1.1.2. Anayasaya Göre Memur	5
1.1.3. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Uyarınca “Memur”	6
1.1.4. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’na Göre Memur	7
1.2. Disiplin	8
1.2.1. Disiplin Kavramı.....	8
1.2.1.1. Otokratik Disiplin	10
1.2.1.2. Demokratik Disiplin.....	11
1.2.2. Disiplinin Sağlanması İçin Uyulması Gerekli İlke ve Kurallar	11
1.3. Disiplin Suçu	14
1.4. Disiplin Suçunun Genel Unsurları.....	17
1.4.1. Kanuni Unsur-Tipiklik	17
1.4.2. Maddi Unsur	22
1.4.3. Hukuka Aykırılık Unsuru	24
1.4.4. Manevi Unsur -Kusurluluk	25
1.5. Tekerrür.....	27
1.5.1. Genel Tekerrür	28
1.5.2. Özel Tekerrür	31
1.6. Cezada İndirim.....	32
1.7. Disiplin Cezasının Özlük Dosyasından Silinmesi	33

1.8. Af.....	34
1.8.1. Genel Af.....	34
1.8.2. Özel Af.....	34
1.8.3. Disiplin Affi	35

İKİNCİ BÖLÜM

CEZA İNFAZ KURUMLARI ÖZELİNDE DİSİPLİN

2.1. Kavramlar ve Tanımlar	36
2.1.1. Ceza İnfaz Kurumu	36
2.1.2. Ceza İnfaz Kurumu Personeli	38
2.1.2.1. Ataması Adalet Bakanlığı Tarafından Yapılan Personel	38
2.1.2.2. Ataması Adalet Komisyonu Tarafından Yapılan Personel	38
2.2. Cezaevi Personelinin Durumlarına Yönelik Araştırma Sonuçları	40
2.3. Disiplin Cezası.....	41
2.4. Disiplin Cezasının Genel İlkeleri.....	43
2.4.1. Kanunilik İlkesi.....	43
2.4.2. Aynı Fiile Birden Fazla Ceza Verilemez İlkesi	44
2.4.3. Zaman Bakımından Lehe Olan Hükmün Uygulanması	45
2.4.4. Geri Alma	45
2.4.5. Ölçülülük İlkesi.....	47
2.4.6. Daha Hafif Cezaya Karar Verme Yetkisi.....	48
2.4.7. Gerekçe İlkesi	50
2.4.8. Şüpheden Sanık Yararlanır “In Dubio Pro Reo” İlkesi	51
2.5. Ceza İnfaz Kurumu Personeline Yönelik Disiplin Soruşturma Yöntemi	51
2.5.1. Hazırlık Safhası.....	52
2.5.1.1. Soruşturmaya Başlanması	52
2.5.1.2. Soruşturma Emri	53
2.5.1.3. Soruşturmayı Yapabilecek Olanlar.....	54
2.5.1.3.1. Disiplin Amiri	54
2.5.1.3.2. Soruşturmacı (Muhakkik)	57
2.5.2. Delil Toplama Safhası	61
2.5.2.1. İspat Araçları	65
2.5.2.1.1. İkrar	65
2.5.2.1.2. Tanık Beyanı	66

2.5.3. Karar Verme Safhası	67
2.5.3.1. Bakanlık Disiplin Kurulu	67
2.5.3.2. Yüksek Disiplin Kurulu	68
2.6. Savunma Hakkı.....	72
2.7. Soruşturma Sürecinde Zamanaşımı Süreleri	79
2.8. Disiplin Cezalarına Karşı Başvuru Yolları.....	81
2.9. Ceza Mahkemesi Kararlarının Disiplin Hukukuna Etkisi	83
2.9.1. Ceza Hukuku ve Disiplin Hukuku Arasındaki Farklar	84
2.9.2. Adli Soruşturmanın İdari Soruşturmaya Etkisi.....	87
2.9.2.1. Ceza Mahkemesince verilen Beraat ya da Mahkumiyet Kararının, Disiplin Soruşturulmasına ve Disiplin Cezası Verilmesine Etkisi	90
2.9.2.1.1. Beraat Kararının Eylemin Hiç İşlenmediği Gerekçesiyle Verilmesi.....	91
2.9.2.1.2. Beraat Kararının Eylemin Sanık Tarafından İşlenmediği Gerekçesiyle Verilmesi.....	92
2.9.2.1.3. Beraat Kararının Delil Yetersizliği Nedeniyle Verilmesi	92
2.9.2.1.4. Beraat Kararının Suçun Unsurları Oluşmadığı Gerekçesiyle Verilmesi.....	94
2.9.2.1.5. Beraat Kararının Olayda Hukuka Uygunluk Sebeplerinin Bulunduğu Gerekçesiyle Verilmesi.....	96
2.9.2.1.6. Mahkumiyet Kararının Etkisi.....	97
2.9.2.2. Ceza Verilmesine Yer Olmadığına İlişkin Kararın Etkisi	98
2.9.2.3. Erteleme Kararının Etkisi.....	98
2.9.2.4. Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılması Kararının Etkisi	99

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

CEZA İNFAZ KURUMLARINDA DİSİPLİN CEZALARI

3.1. Ceza İnfaz Kurumu Personeline Yönelik Disiplin Cezaları	102
3.1.1. Uyarma Cezası	103
3.1.1.1. Uyarma Cezasının Mahiyeti.....	103
3.1.1.2. Uyarma Cezasını Gerektiren Disiplin Suçları.....	104
3.1.2.3. Yargı Kararları Işığında Uyarma Cezası	105

3.1.2. Kınama Cezası	107
3.1.2.1. Kınama Cezasının Mahiyeti.....	107
3.1.2.2. Kınama Cezasını Gerektiren Disiplin Suçları.....	108
3.1.2.3. Yargı Kararları Işığında Kınama Cezası	109
3.1.3. Aylıktan Kesme Cezası	109
3.1.3.1. Aylıktan Kesme Cezasının Mahiyeti.....	109
3.1.3.2. Aylıktan Kesme Cezasını Gerektiren Disiplin Suçları.....	111
3.1.3.3. Yargı Kararları Işığında Aylıktan Kesme Cezası	112
3.1.4. Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası	112
3.1.4.1. Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezasının Mahiyeti.....	112
3.1.4.2. Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezasını Gerektiren Disiplin Suçları	114
3.1.4.3. Yargı Kararları Işığında Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası.....	115
3.1.5. Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezası	116
3.1.5.1. Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezasının Mahiyeti	116
3.1.5.2. Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezasını Gerektiren Disiplin Suçları	117
3.1.5.3. Yargı Kararları Işığında Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezası.....	118
3.1.5.3.1. Özürsüz Olarak Bir Yılda Toplam 20 Gün Göreve Gelmeme Suçu	118
3.1.5.3.1.1. Genel Olarak	118
3.1.5.3.1.2. Örnekler	120
3.1.5.3.1.3. Çözüm Önerileri	124
3.1.5.3.2. Amirlerine, Maiyetindekilere ve İş Sahiplerine Fiili Tecavüz Suçu.....	125
3.1.5.3.3. Memurluk Sıfatı ile Bağdaşmayan Nitelik ve Derecede Yüz Kızartıcı ve Utanç Verici Hareketlerde Bulunmak	127
3.1.5.3.3.1. Zimmet.....	128
3.1.5.3.3.2. Resmi Belgede Sahtecilik	131
3.1.5.3.3.3. Hükümlünün İçinde Bulunduğu Zor Şartlardan Yararlanmak Suretiyle	

Dolandırıcılık	132
3.1.5.3.3.4. Rüşvet ve Görevi Kötüye Kullanma	134
3.1.5.3.3.5. İhaleye Fesat Karıştırma	137
3.1.5.3.3.6. Ceza İnfaz Kurumuna veya Tutukevine Yasak Eşya Sokma	138
3.1.5.3.3.7. Tutuklunun veya Hükümlünün Firar Etmesine Yardımcı Olma	139
3.1.5.3.3.8. Hükümlü ve Yakınları ile Kişisel İlişki Kurma	141
3.1.5.3.3.9. Özel Hayatın Gizliliği	142
3.1.5.3.3.10. Cebir Kullanarak Kişiyi Hürriyetinden Yoksun Kılma	144
3.1.5.3.3.11. Kasten Öldürme	145
3.1.5.3.4. Suç İşlemek Amacıyla Kurulmuş Örgüte Üye Olma	147
SONUÇ	148
KAYNAKÇA	152

SİMGELER VE KISALTMALAR

a.g.e.	Adı geçen eser
a.g.m.	Adı geçen makale
a.g.t.	Adı geçen tez
AHBVÜHFD	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AİD	Amme İdaresi Dergisi
AÜEHFD	Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi
AÜEF	Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi
AÜHFD	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AÜSBF	Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi
AÜSBFD	Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi
bkz.	Bakınız
BDK	Bakanlık Disiplin Kurulu
CMK	Ceza Muhakemesi Kanunu
ÇÜHFD	Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DD	Danıştay Dergisi
DEÜHFD	Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DKD	Danıştay Kararlar Dergisi
DMK	Devlet Memurları Kanunu
dpn	Dipnot
E.	Esâs
EGM	Emniyet Genel Müdürlüğü
GÜHFD	Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İHMD	İnsan Hakları Merkezi Dergisi
İÜHF	İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
K.	Karar
KKTC	Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
m.	Madde
s.	Sayfa
SBE	Sosyal Bilimler Enstitüsü
SÜHF	Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi
TAAD	Türkiye Adalet Akademisi Dergisi

THD	Terazi Hukuk Dergisi
TİD	Türk İdare Dergisi
TODAİE	Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
TCK	Türk Ceza Kanunu
vd.	Ve devamı
vs.	Ve saire
YDK	Yüksek Disiplin Kurulu



GİRİŞ

Ceza infaz kurumlarına ilişkin disiplin rejimini irdeleyen eserlerin yok denecek kadar az olması, disiplin rejimine ilişkin doktrin ve yargı kararlarındaki farklılıkların ve tartışmaların çok olması bu çalışmanın yapılmasını tetikleyen başlıca etken olmuştur.

Özgürlüklerinden yoksun olan, devletin korumakla yükümlü olduğu mahpusları barındıran ceza infaz kurumları, kendine özgü nitelikte hassas kurumlardır. Kamu düzenini bozanların cezalarının infaz edildiği, böylece kamu vicdanının rahatlatıldığı, öte yandan suçluların iyileştirilerek topluma yeniden kazandırılmasının amaçlandığı bu kurumlarda, güvenlik ve düzen, cezaevi personeli tarafından sağlanmaktadır.

Cezaevlerinde düzen ve disiplini sağlamak, diğer devlet kurumlarına göre çok daha fazla önem arz etmektedir. Herhangi bir disipline aykırı davranış, en küçük bir zafiyet, kurumda kaosa neden olabilmekte, devletin korumakla yükümlü olduğu mahkumların temel haklarının ihlaline yol açabilmekte, devletin tazminat yükümlüğü ile karşı karşıya kalmasına neden olabilmektedir.

Cezaevlerinde istihdam edilecek personelin disiplin sahibi, güvenilir, dürüst olması ve bu niteliklerini muhafaza etmesi gerekmekte ve bu husus cezaevlerinde disiplin ve güvenliğin sağlanması açısından önem arz etmektedir. Bu kurumlarda personelin, kamu hizmetinin verimli ve etkili bir şekilde yürütülmesi için bulundukları statüyü düzenleyen kurallara uygun davranmaları gerekir.

Ceza infaz kurumlarındaki memurlara verilen disiplin cezaları, bu cezaların sebebi olan disiplin suçları ve bunların tabi olduğu genel ilkeler; Devlet Memurları Kanunu, 2021 tarihinde Cumhurbaşkanlığı Kararı ile düzenlenen Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği, Adalet Bakanlığı Disiplin Yönetmeliği olmak üzere çeşitli mevzuatta düzenlenmiştir.

Ceza infaz kurumlarındaki disiplin rejimi için yukarıda zikredilen mevzuat yol gösterici ve düzenleyici olmakla birlikte uygulamalar arasında bazı farklılıklar ortaya çıkabilmektedir. Bu farklılıkların nedeni olarak; mevzuatta bulunan gri alanlar (boşluklar), idareye tanınan takdir yetkisi, ceza mahkemelerinde yürütülen

kovuşturma ve verilen ceza kararının disiplin soruşturması ve cezası üzerindeki etkisi olarak sıralanabilmektedir.

Aylıktan kesme cezası, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma disiplin cezaları; personelin ileride yönetici olmasına engel olmaları nedeniyle ön plana çıkmaktadır. Çoğu zaman adli yargıya da taşınan bu fillere dayanan disiplin cezaları, personelin ve yakınlarının hayatı üzerinde doğrudan menfi etkilere sahiptir. Dolayısıyla, özellikle ağır hak kayıplarının yaşanmasına neden olabilecek bu disiplin cezalarında hakkaniyete ve kanuna uygun olmaya riayet edilmeli, telafisi mümkün olmayan bir işlem tesis edilmemelidir.

Bu kapsamda tezin amacı; ceza infaz kurumları sistemindeki disiplin uygulamalarının iyileştirilmesine katkıda bulunmak ve uygulayıcılara faydalı olabilmektir. Bu çerçevede tezde; genelde kamu görevlilerine yönelik disiplin yaptırımları ve ilkeleri ele alınmış, özeldir ise ceza infaz kurumları personeline uygulanan disiplin cezalarına ve disiplin cezalarının hangi nedenlerle mahkemeler tarafından bozulduğuna ilişkin yargı kararlarına yer verilmiştir.

Çalışmada, Adalet Bakanlığı bünyesinde mevcudu en fazla olan ceza infaz kurumu personelinin hangi eylemler sonucu ne gibi disiplin cezaları ile karşılaşabileceği detaylı bir şekilde anlatılmaya çalışılmıştır. Uygulayıcı pozisyonunda olan yöneticilerin, idari yargı kararları üzerinden verilen örneklerle, disiplin yaptırımı süreçlerini doğru bir biçimde anlamaları ve doğru usul yöntemlerini kullanarak disiplin cezalarını uygulamaları hedeflenmiş ve disiplin cezalarının verilmesinde, yalnızca usulden kaynaklanan hatalar sebebiyle iptallerin önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Bu yaklaşım sayesinde, disiplin süreçlerinin etkinliği artırılarak hukuka uygun kararların alınmasına katkı sunulması hedeflenmektedir.

Bu bağlamda çalışma üç bölümden oluşmaktadır:

Birinci bölümde; memur, disiplin, disiplin suçunun tanımı ve disiplin hukukunun temel ilkeleri, disiplin cezalarının silinme süresi, tekerrür ve af müesseseleri üzerinde durulmuştur.

İkinci bölümde; ceza infaz kurumları özelinde disiplin cezalarının genel ilkeleri, ceza infaz kurumları personelinin statüsü, ceza infaz kurumları, bu kurumlarda disiplinin önemi, disiplin cezalarına ilişkin soruşturma yöntemi üzerinde durularak, disiplin amiri, muhakkik ve yüksek disiplin kurulunun yetki ve sorumlulukları ele alınmış,

ceza hukuku ile disiplin hukuku arasındaki ilişki ve farklılıklar ile aynı olaydan dolayı ceza mahkemesince verilen, beraat, mahkûmiyet veya hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına dair kararların idari yönden disiplin cezası verilmesi üzerine etkisi tartışılmıştır.

Üçüncü bölümde; ceza infaz kurumu personeline yönelik disiplin cezaları ve mahiyeti üzerinde durulmuş, idare hukukunun içtihatlara dayanması nedeniyle konunun daha somutlaştırılabilmesi için ceza infaz kurumuna özgü sebeplere de yer verilerek disiplin cezası gerektiren eylemlere ilişkin örneklerle ve idari yargı kararlarına yer verilerek konu ayrıntılı bir biçimde incelenmiştir.

Sonuç bölümünde ise, konu kısaca özetlenmiş ve önemi nedeniyle başta devlet memurluğundan çıkarma disiplin yaptırımı olmak üzere ceza infaz kurumları disiplin rejiminin iyileştirilmesine yönelik, uygulamaya ve mevzuata ilişkin önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

MEMUR DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARININ GENEL ESASLARI

1.1. Memur

1.1.1. Tanım

Arapça kökenli bir kelime olan memur, görevli “işyar” anlamına gelmektedir. Memur, yine Arapça olan “emr” kökünden türetilmiş olup, “Devlet hizmetinde aylıkla çalışan kimse, emir almış, görevli yükümlü”¹ manalarını da taşımaktadır.²

Literatürde memur kavramına ilişkin ortak bir tanım bulunmamaktadır. Değişik açılardan ele alınarak yapılan incelemeler neticesinde farklı memur tanımları ortaya çıkabilmektedir.³

Hukuk sistemimizde farklı memur tanımları yapılmıştır. Anayasa ve kanunlar memur kavramını kendi bakış açıları ile tanımlamaktadır. Ancak nasıl tanımlanırsa tanımlansın kanun koyucu, iki temel özelliğin varlığını memur tanımı için önemli bulmaktadır; kamusal hizmet sunumunda bulunma ve idari yapılanma içinde sürekli kadro sahibi olma.⁴

Memur ve sunmakta olduğu kamu hizmetini birbirine bağlayan ilişki memur tanımına ilişkin nitelikleri izah etmesi açısından önem arz etmektedir. Genel idare esaslarına tabi kamu hizmetleri ancak memurlar tarafından yerine getirilmektedir. Kamu hizmeti niteliği taşımayan faaliyetlerde görev alan çalışanlar memur olarak sınıflandırılmamaktadır.⁵

¹ <https://tdk.gov.tr.> (Erişim tarihi: 09.10.2024).

² Nihat Kayar, *Kamu Personel Yönetimi*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2018, s. 35.

³ Oğuz Sancakdar, *Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2001, s. 29.

⁴ Ahmet Taşkın, *Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku*, Seçkin Yayınları, Ankara, 2006, s. 25.

⁵ Sancakdar, a.g.e., s. 39.

Diğer taraftan, kamu hizmet sunumunun aksatılmaması ve devamlı olması zorunluluğu gereğince idare personelin sürekli istihdamına ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyaç, hizmetlerin idari yapılanma hiyerarşisi içinde sürekli kadro sahibi olan memurlar tarafından yerine getirilmesiyle giderilmektedir.⁶

1.1.2. Anayasaya Göre Memur

Anayasamızın 128. maddesinde, “Devletin, Kamu İktisadi Teşebbüslerinin ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esasları uyarınca yürütmek yükümlülüğü altında oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görüleceği” hükme bağlanmıştır.

Yukarıdaki hükme göre, kamu görevlileri kavramı, “memurlar” ve “diğer kamu görevlileri”nden oluşmaktadır. Ancak, Anayasamızın hiçbir maddesinde “memur” tanımı ve “diğer kamu görevlileri” tanımı yoktur. Maddeden yola çıkarak memurları kamu hizmet sunumunun gerektirdiği asli ve sürekli görevleri icra eden personel şeklinde tanımlamak mümkün değildir. Nitekim aynı tanımlama, memurlar haricindeki diğer kamu görevlileri için de yapılmış görünmektedir. Dolayısıyla, Anayasa esas alınarak “memur” tanımı yapılması ve memurun diğer kamu görevlilerinden ayrılması mümkün görünmemektedir.⁷

Maddede geçen “genel idare esasları”, kamusal yönetim usullerini ve kamu hukuku kurallarını; kamusal yönetim usulleri ise, idari kurumun kamu gücü imtiyazlarından faydalanarak işlem ve fiillerde bulunabilmesini ifade etmektedir. Asli ve sürekli görev, bu görevin idari yapılanma hiyerarşisi içinde bir kadroya bağlı olarak yürütülmesi demektir.⁸

Anayasaya göre tanımlanamayan memur kavramı 657 sayılı Kanunda tanımlanmaktadır. Ancak Anayasada yer alan “diğer kamu görevlileri” kavramının neye karşılık geldiği hususu, doktrinde tartışmalıdır, bu konuda farklı görüşler bulunmaktadır:

GÜRAN’a göre, diğer kamu görevlilerinin kapsamı, asli ve sürekli olarak hizmeti yerine getirenler ile sınırlı olarak dar yorumlanmalıdır.⁹ GÖZÜBÜYÜK/TAN,

⁶ Taşkın, a.g.e., s. 37.

⁷ Kemal Gözler/Gürsel Kaplan, *İdare Hukuku Dersleri*, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa, 2024, s. 563.

⁸ Metin Günday, *İdare Hukuku*, İmaj Yayıncılık, Ankara, 2015, s. 580.

⁹ Sait Güran, *Anayasa Mahkemesinin 1982 döneminde Personel Hukukuna Bakışı*, Anayasa

GÜNDAY, AKGÜNER'e göre ise, bu kavram kamuda çalışan herkesi kapsayacak şekilde geniş olarak yorumlanmalıdır: Hakim, savcı, akademik personel ve askeri personel de bu kapsamda değerlendirilmelidir.¹⁰ AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, ALVER, TORTOP, REİSOĞLU, GÖZLER'e göre ise, sözleşmeli personel "diğer kamu görevlileri" kapsamı içerisinde değerlendirilmelidir.¹¹

Anayasa Mahkemesi 22 Aralık 1988 tarih ve E:1988/5, K:1988/55 sayılı kararında; memurlar ve işçiler hariç olmak üzere kamu hizmet sunumu kapsamında sürekli ve asli görevlerde çalışan ve idareye kamu hukuku irtibatı içerisinde tabi olan kişilerin "diğer kamu görevlileri" olduğuna hükmetmiştir. Bu anlamda, Anayasada yer alan "diğer kamu görevlileri" kavramının 657 sayılı Kanunda yer verilen "sözleşmeli personel" e karşılık geldiği düşünülmektedir. Diğer bir deyişle sözleşmeli personel, Anayasada belirtilen diğer kamu görevlileri kategorisini oluşturmaktadır.¹²

Anayasamızın 129. maddesinin 1. fıkrası ve Devlet Memurları Kanunu'nun 6. maddesi ile, memurların Anayasa ve kanunlara bağlı şekilde çalışmakla sorumlu kılındığını net bir biçimde ifade edilmiştir. Hukuk devleti ilkesine uygun olarak, aday memurlar, asaleten atandıktan sonra, kurumlarınca merasim düzenlenerek sadakat yükümlülüğüne ve tarafsızlığa ilişkin yemin metnini okurlar ve bu metni imzalayarak göreve başlarlar.¹³

1.1.3. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Uyarınca "Memur"

657 sayılı Devlet Memurları Yasasının 2017 yılında değiştirilen 4.maddesine göre kamuda çalıştırılma türlerini üç kümede toplamıştır.¹⁴ Bunlar: Memurlar, işçiler ve sözleşmeli personeldir.

Memurun, İdare Hukuku açısından en açık ve somut tanımı, 657 sayılı Kanunun 4.maddesinde yapılmıştır.¹⁵ Bu maddeye göre memur; "*Devlet ve diğer kamu tüzel*

Yargısı, Ankara, 1989, s. 587.

¹⁰ A.Şeref Gözübüyük/Turgut Tan, *İdare Hukuku*, Cilt 1, Genel Esaslar, Turhan Kitabevi, Ankara, 2016, s. 809; Tayfun Akgüner, *Kamu Personel Yönetimi*, Der Yayınları, İstanbul, 1988, s. 17., Günday, a.g.e., s. 585.

¹¹ Sözleşmeli personelin "diğer kamu görevlileri" kapsamı içerisinde değerlendirilmesi gerektiğine dair görüşler için bakınız: Sancaktar, a.g.e., s. 64.; Kayar, a.g.e., s. 40.

¹² Gözler/Kaplan, (*Dersler*), s. 563.

¹³ Zehreddin Aslan/Halil Altındağ, *Memurların Disiplin ve Ceza Soruşturması*, Seçkin Yayınları, Ankara, 2023, s. 27.; Çınar Can Evren/İsmail Uçar, *Kamu Görevlileri Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 111.; Aslan, (*Kamu Personel*), s. 94.

¹⁴ İsmet Giritli/Pertev Bilgen/Tayfun Akgüner/Kahraman Berk, *İdare Hukuku*, Der Yayınları, İstanbul, 2013, s. 667.

¹⁵ Ali Akyıldız, "Memur Yargılamasında İdari Süreç", *AHBVÜHFD*, Cilt 5, Sayı 2, 2001, s. 30.

kişilikleri tarafından yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini yerine getirmekle görevli kişi” şeklinde tanımlanmaktadır.

Devlet Memurları Kanunu, memuriyet kavramını genişleterek, yardımcı hizmetler sınıfına giren personeli de asli ve sürekli kamu hizmeti sunduklarını benimseyerek, memur olarak kabul etmiştir.¹⁶

İdare hukuku bakımından ise, memur tanımı yerine dar anlamda kamu görevlisi tanımının geçerli olduğu, buna göre kamu görevlisi kavramının memurlar ve diğer kamu görevlilerinden oluştuğu söylenebilmektedir.

Memurları kendi içinde iki kategoriye ayırmak mümkündür:

a) 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında istihdam edilenler: Memurların büyük bölümü bu Kanun kapsamında istihdam edilmektedir.

b) Kendi özel kanunları kapsamında istihdam edilenler: Bu gruba girenler kendi özel personel kanunları kapsamında istihdam edilmektedir. Bu kişiler 657 sayılı Kanuna tabi olmayıp özlük hakları kendi kanunları ile düzenlenmektedir. Öğretim görevlileri, askerler ile hakim ve savcılar bu gruba dahildir.¹⁷

1.1.4. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’na Göre Memur

5237 sayılı 2004 tarihli Türk Ceza yasasının 6. maddesinin (1-c) bendi, memur yerine "kamu görevlisi" kavramını kullanmakta ve bu kavramı şöyle tanımlamaktadır: Kamu görevlisi *"...kamusal faaliyetin yürütülmesine atama veya seçilme yoluyla ya da herhangi bir surette sürekli, süreli veya geçici olarak katılan kişi"dir. Bu çerçevede kamu görevlisi (memur) olmak için tek ölçüt belirlenmiştir: O da, gerekçede de belirtildiği gibi, kişinin "... gördüğü işin bir faaliyet olması..."* dır.

5237 sayılı Türk Ceza Yasasında belirtilen "kamu görevlisi" kavramı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunundaki memur kavramına göre daha geniştir.¹⁸ Ayrıca, eski TCK döneminde memur sayılmayan birçok görevli, yeni TCK döneminde memur sayılmaktadır. (Örneğin, eskiden Yargıtay; imam-hatip, vaiz, köy katibi ve cezaevi aşçısını memur saymamakta; ancak cezaevindeki infaz koruma memurunu, muhtarı

¹⁶ Zehreddin Aslan, *657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa Göre Disiplin Suç ve Cezaları*, Alfa Yayınları, İstanbul, 2001, s. 12., Akyıldız, a.g.m., s. 36.

¹⁷ Ramazan Çağlayan, *İdare Hukuku Dersleri*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2021, s. 496.

¹⁸ Mahmut Koca/İlhan Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, s. 881.

memur saymaktaydı.) Çünkü yeni Türk Ceza Kanunu'na göre, bu kişiler, bir biçimde kamusal etkinliklere katılmaktadırlar. Kanunun gerekçesi de aynı noktaya işaret etmektedir. Buna göre, 756 sayılı Eski Türk Ceza Kanunu'nda yer alan memur tanımından doğan sakıncalar göz önüne alınarak memur tanımı yeni Kanunun tasarı metninden çıkarılmış ve memuriyet kavramını da içine alan kamu görevlisi kavramına yer verilmiştir.¹⁹

1.2. Disiplin

1.2.1. Disiplin Kavramı

Fransızca olan Disiplin; “discipline” sözcüğünden dilimize aktarılmıştır. Kelime kökeni “öğretmek, terbiye etmek” demek olan “discipulus” kelimesidir.²⁰ Türkçemizde yol, yordam, yöntem, sıkı düzen anlamlarına tekabül etmektedir. Aynı zamanda; eğitime, yola getirme gibi anlamlara da gelmektedir.²¹

Disiplin kelimesi genellikle ceza kelimesi ile beraber düşünülmektedir. Zira sık kullanılan bir tanımlamaya göre disiplin, çalışanların işyeri kurallarına aykırı tutumlarından ötürü tabi oldukları müeyyidelerdir. Buna göre disiplin, yanlış bir davranışın cezalandırılmasından ibarettir. Bu tanım disiplinin sadece bir yönünü gösterir. Disiplinin bu yönü, "güdüleme" ve "önderlik" kavramları ile ilgilidir. Sözcüğün her iki yönünü birleştiren bir tanıma göre disiplin, ceza veya ödül vasıtasıyla kişinin ilerideki davranışlarını şartlandırmaktır.²² Buna kişinin otokontrol mekanizması eklendiğinde, disiplin tanımı kelimenin üç farklı anlamına vurgu yapmaktadır. İlk anlama göre disiplin, kişinin otokontrol mekanizmasını çalıştırabilmesidir. Buna göre disiplin bir kimsenin kendi kendine harekete geçirdiği düzeltici veya değiştirici kontrol önlemleridir. İkinci anlama göre disiplin, doğru ve düzenli davranışların özendirici ortamı ve koşulları yaratmasıdır. Bu anlam, toplum içerisinde bireyin uyumlu davranmasını sağlayacak nitelikte özendirici ve teşvik edici tedbirler ile ilgilidir. Sonuncu anlama göre ise disiplin, hukuk ve eğitime ilişkin bir

¹⁹ Giritli v.d., a.g.e., s. 684.

²⁰ Celal Işıklar, *Teoride ve Uygulamada Kamu Disiplin Yaptırımları*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2019, s. 47.

²¹ Nuri Tortop, *Kamu Personel Yönetimi*, "S" Yayınları, Ankara, 1985, s. 166.

²² Leon C. Megginson, *Personnel A. Behavioral Approach to Administration* (Illionois Richard D.Irvin inc.1967, s. 563. Aktaran Cahit Tutum, *Personel Yönetimi*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 1979, s. 188.

içerik taşır. Buna göre disiplin, arzu edilmeyen bir fiil neticesinde uygulanan yaptırım türüdür. Amacı, gelecekte aynı tür davranışların ortaya çıkmasını engellemektir.²³

Bu sonuncu anlamda disiplin insan topluluklarının tümünde mevcuttur. Nitekim insanların bir arada hayat sürdürmeleri, ancak toplum içinde belli bir disiplinin varlığı ile mümkün olmaktadır. Buna "sosyal disiplin" denir. Bu anlamda sosyal disiplin, genellikle bir dış müdahaleye gerek kalmaksızın kendiliğinden meydana gelir. Ancak toplumun sınırı genişleyince, disiplinin doğal olarak meydana gelen biçimine ilave şekilde, üstün bir otoritenin devreye aldığı bir müeyyideler sisteminin kurulması kaçınılmaz olmuştur.²⁴

Bir tanıma göre disiplin, çalışanların isteyerek ve inanarak işyeri kurallarına ve düzenine uyumlu olarak davranmalarını sağlayan güçtür.²⁵

Diğer bir tanıma göre ise disiplin; hem kamuda çalışma düzeninin sıhhatli bir şekilde işlenmesini, hem de devletin saygınlığının korunması bağlamında kamu hizmetlerinin verimli ve sürekli bir şekilde sunulmasını sağlayan bir araçtır.²⁶ Özel işletmelerde ise disiplin; verimliliğin ve ekonominin sağlanmasında bir araçtır.

Disiplin, içerdiği amaca ödül ve ceza unsurlarıyla ulaşmaktadır. Hizmet verimini artıran göreve ilişkin olağanüstü davranışlar ödülü, iş verimini düşüren, kurumun düzen ve disiplinini bozan olağan dışı davranışlar ise cezayı ilgilendirir. Olağan davranışlar ödül ve ceza dışındadır. Disiplin, mevcudu veya olağan olanı değil, olması gerekeni ve olağanüstü durumları hedefler. Disiplin Hukuku hiyerarşik bir yapının "olmazsa olmaz" kuralıdır.²⁷

Disiplin kavramı ile ilgili olarak değişik açılardan yapılan bu tanımlar çoğaltılabilir. Ancak bunların ortak noktaları, belirli bir hizmetin istenen şekilde icrasını sağlamak üzere mevzuat ve sözlü kurallarla yapılması varsayılan tutum ve davranışlara çalışanların uyum göstermesidir. Bu tanımlar ışığında disiplini; toplumsal düzeni temin eden, hizmetlerin verimli ve etkin bir şekilde sunulmasını sağlayan, üstün bir

²³ Tutum, (*Personel*), s. 188-189.

²⁴ Sulhi Dönmezer, *Sosyoloji*, Savaş Yayınları, İstanbul, 1981, s. 196.

²⁵ Erol Eren, *Yönetim ve Organizasyon*, Beta Yayınları, İstanbul, 2019, s. 327.

²⁶ Şevki Pazarcı, "Belediyelerde Disiplin Suç ve Cezaları", *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, Cilt 1, Sayı 4, s. 35.

²⁷ Taşkın, a.g.e., s. 122.

otoritenin mevcudiyetine işaret eden, otorite, birey ve toplum arasındaki ilişkileri düzenleyen yaptırımlar ve kuralların tümü olarak tanımlamak mümkündür.²⁸

1.2.1.1. Otokratik Disiplin

Disiplinin gerçekleştiriliş yöntemi ile güdülen amaç arasında sıkı bir bağ vardır. Disiplinin biri bastırıcı, diğeri yapıcı olmak üzere birbirine ters ama aynı amaca yönelik iki yüzü vardır. Disiplin yaptırım amacı olarak görülürse bastırıcı; eğitim amacı olarak görülürse yapıcı bir sistem söz konusu olur.²⁹ Disiplini gerek tesis biçimine gerek amacına göre otokratik ve demokratik disiplin şeklinde ikiye ayırabiliriz. Aslında bu ayırım, esas itibarıyla disiplini gerçekleştirme yol ve yöntemleri dikkate alınarak yapıldığından, bu ayırım ile türlerden çok disipline etme usullerinden söz edilmektedir.³⁰

Bastırcılığı temel alan otokratik disiplin çalışma hayatında büyük ölçüde yer alır. Bu sistemde yaptırımlar sert ve ağır olup, şekli de olsa mutlak itaat ön plandadır. Dolayısıyla korku disiplininin temelidir. Personelin inisiyatif kullanmasına izin verilmeyen, onları işin içine katmayan, kurallara uymayanların cezalandırıldığı, kuralların zor yoluyla empoze edildiği bu sistem, çok geniş bir uygulama alanı bulmakla beraber, özellikle ordularda görülmektedir.³¹ Ceza İnfaz Kurumları da ordular gibi otokratik disiplinin en fazla uygulandığı yerlerdendir.

Otokratik disiplin sisteminde, disiplin yaptırımları personeli korkutarak hem ihlal edici davranışlardan kaçınmasını hem de fiili tekrarlamamasını sağlar.³² Korkutma yoluyla personel üzerinde azami caydırıcılık tesir ve tesisi hedeflenir. Amaç sadece failin değil onu cezalandırmak suretiyle diğer kişilerin de ihlalden sakınmalarıdır. Özellikle memuriyetten çıkarma cezası saldıgı korku ve tehdit vasıtasıyla diğer personele kötü ama etkili örnek teşkil eder.³³

²⁸ A.Alper Durmuş, *Açıklamalı İçtihatlı Notlu Memur Disiplin Hukuku*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s. 13.

²⁹ Hüsamettin Kırmızıgül, *Disiplin Suç ve Cezaları ve Denetim Yolları*, Kazancı Yayınları, İstanbul, 1988, s. 4.

³⁰ Işıklar, a.g.e., s. 52.

³¹ Sancakdar, a.g.e., s. 121.

³² Onur Karahanoğulları, "Memur Disiplin Hukukunun Niteliği ve İlkeleri", *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, Cilt 8, Sayı 3, Temmuz 1999, s. 57.

³³ Işıklar, a.g.e., s. 98.

1.2.1.2. Demokratik Disiplin

Demokratik disiplinde yapıcı bir felsefe esas alınmıştır.³⁴ Kurallara uymada ve görevin yapılmasında personelin bilinçli ve kendiliğinden katılımını esas alan, işin ilke ve gereklerini eğitim yoluyla benimseyip içten bir kavrayışla itaati hedef alan yapıcı disiplin yoludur. Bu sistemde personelin morali yükseltilerek, çalışma arzusunu yükseltici tedbirler alınarak, çalışanın disipline yönelik kural ve uygulamalara inançla ve içten katılması sağlanır. Tesisi bilgi, emek, sabır istemekle birlikte, daha kalıcı ve verimli bir sistemdir. Bu yüzden, demokratik disiplinde şekli değil, özden ve candan itaat söz konusudur.³⁵ Yapıcı disiplin anlayışı yenileyici, güçlendirici, eğitici ve iyileştirici bir yöntem izleyerek disiplin kaidelerinin hayata geçirilmesini hedeflemektedir. Dolayısıyla, yapıcı disiplin anlayışının katı olmayan ve sık sık ceza uygulanmasını öngörmeyen bir disiplin türü olduğu söylenebilir.³⁶

Devlet Memurları Yasasının 124. maddesinde “amir”, “uyulma zorunluluğu”, “yasaklamak” gibi terimler kullanılması bastırıcı yöne işaret etse de; memurun davranışlarına göre bazı disiplin cezalarının sicilden, özlük dosyasından silinebilmesi, memura alt ceza uygulanabilmesi yapıcı yönün de bulunduğunu göstermektedir. Bu durum, ülkemizde karma sistemin benimsendiği anlamına gelmektedir. Bununla birlikte, 657 sayılı Kanunun 133. maddesinin 1.fıkrasında; devlet memurluğundan çıkarma cezasının sicilden silinemeyeceğinin belirtilmesi, bu disiplin cezası yönünden bastırıcılık yönünün ağır bastığını göstermektedir.³⁷ Sicilden hiçbir şekilde silinemeyen devlet memurluğundan çıkarma cezası, kurumun personele tahammülünün kalmadığı en son raddede, son çare olarak uygulanmalıdır.

1.2.2. Disiplinin Sağlanması İçin Uyulması Gerekli İlke ve Kurallar

Çalışma ortamında düzeni sağlamaya yarayan yöntemlerden biri de, kurum düzenine aykırı hareket edenlere karşı disiplin önlemlerinin uygulanmasıdır. Disiplin cezaları ve uygulamaları sayesinde memurun içinde bulunduğu kuruluşun koşullarına uygun davranması sağlanır. Ancak; personeli disipline etme çabalarının, aslında bir alışkanlık kazandırma faaliyeti olduğu unutulmamalıdır. Disiplin uygulamalarının başarıya

³⁴ Cemal Mihçioğlu, *Personel İdaresinde Beşeri Münasebetler*, AÜSBF Yayınları, Ankara, 1955, s. 183.

³⁵ Işıklar, a.g.e., s. 52.

³⁶ Nuri Tortop, "Disiplin, Disiplin Suç ve Cezaları", *TİD*, Cilt 16, Eylül 1983, s. 90.

³⁷ Sancakdar, a.g.e., s. 121.

ulaşabilmesi ve hataların asgari düzeye indirilebilmesi için uyulması gereken ilke ve kurallardan bazıları şu şekildedir;

1- Hukuk devleti ilkesinin temel unsurlarından biri olan hukuki güvenlik ilkesi, hukuk sisteminin istikrarlı ve sürdürülebilir olmasını gerektirir. Bu ilkeye göre, hukuk düzeni kendi içinde uyumlu ve tutarlı bir yapıya sahip olmalı; personel de eylemlerini mevcut hukuki duruma uygun şekilde planlayabilmelidir.³⁸ Bu ilkeye göre kurumlarda yerleşik bir uygulamanın bulunması gerekir. Disipline aykırılık teşkil eden faaliyet, eylem ve davranışlar önceden belirlenmeli ve herkese duyurulmalıdır. Hukuki öngörülebilirlik ilkesi gereğince, memurların içinde bulundukları çalışma ortamının kendilerinden ne beklediğini bilmeleri en doğal haklarıdır. Kaldı ki, iş yeri kurallarının duyurulması, huzurlu bir çalışma ortamı için şarttır.³⁹

2- Disiplin önlemleri uygulanabilir olmalıdır.⁴⁰ Uygulanma imkânı olmayan kurallara uyulması fiilen mümkün olmadığından ya da çok zor olduğundan personelin suç işlemesine davetiye çıkarılmış olur. Bu durum çalışma ortamındaki huzuru ve disiplini bozar.

3- Disiplin kurallarına uymayan tutum ve davranışların takip edilmesi ve izlenmesi sistemli ve sürekli olmalıdır. Disiplin uygulamaları zaman zaman yoğunlaştırılıp, daha sonra gevşetilmemelidir. İdare, bu konuda tutarlı, istikrarlı ve sürekli bir yol izlemelidir.⁴¹

4-Disiplin uygulamaları; bir yandan doğru davranışları ve sağlam eleştirileri desteklerken, öte yandan yanlışları kararlı bir şekilde cezalandırmalıdır.⁴²

5- Disiplin önlemleriyle yaptırım uygulanması öngörülen kurallar kurumun amaçları ile uyumlu olmalıdır. Disiplin kuralları ile ilgili düzenleme yaparken dikkatli olunmalı ve kuralların konulma gerekçeleri çalışanlara aktarılmalıdır.⁴³

³⁸ Zeynep Nihal Aydınoğlu Yalçın, "İptal Kararlarını Uygulama Zorunluluğu ve Hukuki Güvenlik İlkesi Sebebiyle Uygulamada Hukuki İmkansızlık", *TAAD*, Yıl 13, Sayı 51, Temmuz 2022, s. 271.

³⁹ Kamil Ufuk Bilgin, *Kamu Personel Yönetimi Ders Notları*, İmaj Yayınları, Ankara, 1997, s. 112.

⁴⁰ Bilgin, a.g.e., s. 112.

⁴¹ Kazım Önder, *Disiplin Mevzuatı Ders Notları*, EGM Yayını, Ankara, 1992, s. 9.

⁴² Mustafa Aydın, *Eğitim Yönetimi*, Habiboğlu Yayınları, Ankara, 2010, s. 332.

⁴³ Dursun Bingöl, *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*, Atatürk Üniversitesi Yayını, Erzurum, 1990, s. 241.

6- Disiplin kuralları, tüm personel için geçerli olmalıdır. Bu kurallardan istisna edilenler varsa, istisnai düzenlemenin ortalama herkesin kabul edebileceği nitelikte ciddi ve anlamlı gerekçeleri olmalıdır.⁴⁴

7- Disiplin kuralları, yazılı, olabildiğince kısa, açık, öz ve anlaşılır olmalıdır.⁴⁵

8- Disiplin önlemleri hızla sonuçlandırılmalıdır. Disiplin işlemi "Gecikmiş adalet, adalet değildir" prensibi dikkate alınarak yapılmalıdır. Aksi takdirde geciktirilmiş bir disiplin cezasının ne caydırıcılığı ne etkinliği ne de adil olma özelliği kalır.

9- Disiplin cezası verilen kişiye düşmanca davranmaktan sakınmalı, cezanın kendisine değil, davranışına verildiği uygun bir dille anlatılmalıdır. Cezanın bir baskı aracı olarak kullanılmasının çalışanı disiplinsizliğe iteceği unutulmamalıdır.⁴⁶

10- Disiplin konusunda insancıl bir yaklaşım benimsenmelidir. Kişinin disiplinsiz tutum ve davranışlarının meydana geldiği ortam ve koşullar dikkate alınarak, disiplin önlemi tatbik edilmelidir. Sadece, fiile uygun madde tespit edilip, ceza uygulanması yeterli ve yerinde değildir.⁴⁷

11- Disiplin cezalarını verme yetkisi kural olarak en yakın amire ait olmalıdır. Bu uygulama en yakın amirin personel üzerinde hâkimiyet kurmasını sağlama ve daha etkin ve verimli hizmet ifa etme olanağı sağlar. Esasen, memurun yakın çalışma arkadaşı konumunda olan ilk kademe amiri, diğer amirlere göre memuru daha iyi tanır. Fakat bu amirlere tanınan ceza verme yetkisi hafif disiplin cezaları için geçerli olup, ağır disiplin cezaları derecelerine göre, sıralı üst düzey amirlerle, disiplin kurullarına aittir.⁴⁸

12- Kurumda disiplinin hâkim olması için, personele iyi alışkanlıklar kazandırılması yeterli olmayıp, bu kişilerin kötü alışkanlıklar edinmemesi sağlanmalıdır. Bunun için, personelin yanlış davranışlarının görmezden gelinmeden durdurulması gerekir. Aksi takdirde, hoşgörölü olma, yanlış davranışın uygun görüldüğü veya en azından esnek olunabileceği kanaatini uyandıracığından aynı hatanın tekrarlanma ihtimalini güçlendirir.⁴⁹

⁴⁴ Bilgin, a.g.e., s. 112.

⁴⁵ Mihçioğlu, a.g.e., s. 185.

⁴⁶ İbrahim Ethem Başaran, *Örgütsel Davranış Yönetimi*, AÜEF Yayını, Ankara, 1982, s. 141.

⁴⁷ Önder, a.g.e., s. 9.

⁴⁸ Akgüner, a.g.e., s. 94.

⁴⁹ Bilgin, a.g.e., s. 112.

13- Disiplinin yararları ve personelin kurum içi ve kurum dışı hayatı üzerindeki pozitif etkileri anlatılarak, ikna yöntemiyle disiplin kurallarına uyum sağlanmalıdır.⁵⁰

14- Personelin başarısı ile olumlu tutum ve davranışları açık bir şekilde mutlaka ödüllendirilmeli, ikaz ve yol göstermeler ise, gizli yapılmalıdır.⁵¹

15- Disiplin önlemi uygulanmadan önce, konu ile ilgili araştırma yapmalı ve suçluluğundan emin olunsa bile, ilgili memura hiç müdahale edilmeden konuyu kendi açısından anlatma, savunma, olanağı sağlanmalıdır.⁵²

16- Ast ve memur arkadaşları arasında, amir, memurları önünde hesaba çekilmemelidir.⁵³

17- Disiplinin memurlara dışarıdan dayatılacak bir şey olmadığı gözetilerek, içten gelen, oto kontrol sistemine dayanan disiplin mekanizmasının teşvik edilmesi gerekmektedir.⁵⁴ Disiplin cezalarına başvuran yöneticiler korkutma yerine, yanlışların tekrarına engel olma, düzeltme, inandırma yöntemini benimsemelidir. Sık sık ve yersiz disiplin önlemlerine başvurmamalıdır.⁵⁵

18- Disiplin ile istenen kurum düzeninin, sosyal düzenin sağlanması olup, nihai amaç kamu yararıdır. Bu nedenle, disiplin amirleri cezayı kendileri adına değil, kurumları adına, kamu yararı gerekçesi ile vermektedir. Kurum amiri kendisinin tanık olduğu veya kendisinin disipline aykırı eylemden etkilendiği durumlarda, tarafsızlık ilkesi gereğince kendisi disiplin cezası vermeyip, başka bir disiplin amirinin soruşturmayı sonuçlandırmasını sağlamalıdır.⁵⁶

1.3. Disiplin Suçu

Mevzuatımızda, disiplin suçu kavramını tanımlayan ve hukuki niteliğini belirleyen bir hüküm bulunmamaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Yasasında “disiplin suçu” ifadesi sadece bir kez kullanılmıştır. Anılan Yasanın 125. maddesinin 6. fıkrasındaki “*Özel kanunların disiplin suçlarına ilişkin hükümlerinin saklı olduğu*” şeklindeki hükümde “disiplin suçu” teriminin kullanıldığı görülmektedir.

⁵⁰ Bilgin, a.g.e., s. 112.

⁵¹ Kemal Tosun, *İşletme Yönetimi Genel Esaslar*, Cilt 1, Savaş Yayınları, İstanbul, 1990, s. 252.

⁵² A. Ülker Köksal, *İdarede Beşeri İlişkiler Ders Notları*, TODAİE Yayını, Ankara, 1979, s. 32.

⁵³ Mihçioğlu, a.g.e., s. 185.

⁵⁴ Mihçioğlu, a.g.e., s. 186.

⁵⁵ Tortop, a.g.e., s. 167.

⁵⁶ Evren/Uçar, a.g.e., s. 176.

Mevzuatımızda disiplin suçları çoğunlukla öngörülen cezasıyla birlikte listeler halinde gösterilmekle beraber, yasal bir tanım yapılmadığı gibi, doktrinde de uygulamada da üzerinde uzlaşılan genel bir tanım bulunmamaktadır. Disiplin suçu sözlüklerde “iş ve eğitim hayatında disiplin yönetmeliğine aykırılık teşkil eden tutum ve davranış olarak açıklanmaktadır.” Disiplin suçu sayılan hal ve fiillere atıfta bulunan bu tanımın yeterli ve kapsayıcı olmadığı ortadadır.⁵⁷

Doktrindeki tanımların bir bölümü; devlet memurunun çalışmakta olduğu kurumun kurumsal düzenine uymayan tutum ve davranışlar,⁵⁸ memurların görevleri esnasında veya memuriyet görevleri dolayısıyla işledikleri hata ve kusurlar,⁵⁹ devlet ölçeğine göre daha küçük olan sosyal komünitelerin içsel düzenini tesis eden normlardan ayrılan davranışlar,⁶⁰ memurluk mesleğini düzenleyen kurallara uyulmaması sonucunda kurumsal düzeni olumsuz etkileyen fiiller,⁶¹ memurun görev ve sıfatıyla ilgili kusurlu bir fiil olarak sıralanmaktadır.

YÜCE ve ATAY’a göre, kamu personeline kamu hizmeti düzenini bozan eylemlere “disiplin suçu”, verilen cezalara “disiplin cezası” denir.⁶²

GÖZLER, “disiplin suçu” ile “ceza hukuku anlamında suç” kavramlarının her zaman birbirleriyle örtüşmediğini, disiplin rejiminde müeyyideye bağlanan fiillerin, ceza hukukunda yaptırım öngörülen “suç” değil “mesleki kusur” niteliğini haiz fiiller olduğunu dile getirmektedir. Ek olarak, Türkçede disiplin yaptırımı gerektiren fiiller için de “disiplin suçu” tabiri kullanılmakla beraber buradaki “suç” kavramının, ceza hukuku kapsamındaki suç değil, bir kurumun kendi içsel düzeninin veya memura ait yükümlülüklerin ihlali anlamına geldiğini ifade etmektedir.⁶³

Disiplin hususu 657 sayılı Kanununun 124. maddesindeki; “*Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt*

⁵⁷ Işıklar, a.g.e., s. 72.

⁵⁸ Turgut Tan/Bahar Bayazıt, *İdare Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2023, s. 545.

⁵⁹ İbrahim Pınar/Öner Çalışkan, *Disiplin Suç ve Cezaları&Disiplin Soruşturması*, Seçkin Yayınları, Ankara, 2020, s. 23.

⁶⁰ Kayıhan İçel/Süheyl Donay, *Karşılaştırmalı ve Uygulamalı Ceza Hukuku*, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2006, s. 34.

⁶¹ Bahtiyar Akyılmaz/Murat Sezginer/Cemil Kaya, *Türk İdare Hukuku*, Seçkin Yayınları, Ankara, 2024, s. 736.

⁶² Ender Ethem Atay, *İdare Hukuku*, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2024, s. 1089., aynı görüşte; Turhan Tufan Yüce, "Ceza Hukuku İlkelerinin Disiplin Ceza Hukukunda Geçerliliği Sorunu ve Danıştay Kararlarının Tahlihi", *DD*, Yıl:24, Sayı 88/1994, s. 5.

⁶³ Kemal Gözler, *İdare Hukuku*, Cilt 2, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa, 2019, s. 786.

içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara... göre uygulanan müeyyideler” olarak ifade edilmiştir. Bu hükümden hareketle disiplin suçlarına doğru ve kapsayıcı bir tanım çıkarılabilmektedir.⁶⁴

Disiplin hükümlerini tek bir metinde düzenleme imkânı yoktur. Devlet Memurları Kanunundan ayrı, her kurum kendi yönetmeliği ile disiplin kavramına ilişkin ayrıntıları belirler. Örneğin Adalet Bakanlığının disiplin yönetmeliği ile Emniyet Teşkilatının disiplin yönetmeliği farklıdır. Çünkü devletin çeşitli kurumlarında çalışan memurların statüleri, yaptıkları görevin nitelikleri ve sorumlulukları farklı mahiyettedir. Bir örnek vermek gerekirse, bir infaz koruma memuru yönünden memuriyetten çıkarma cezasını gerektiren bir eylem, başka kurumda görevli bir memur için aylıktan kesme cezasını gerektiren bir fiil olarak kabul edilebilecektir⁶⁵

Öte yandan ana mevzuat Devlet Memurları Kanunu olmakla birlikte, kurumlar kendi özel kanunları ile Devlet Memurları Kanunu’nu tamamlayıcı nitelikte hükümler belirleyebileceklerdir. Bu durumda, disiplin cezalarının belirlenmesi sürecinde öncelikle kurumun kendi işleyişine uygun olarak düzenlenen kanun, ardından Devlet Memurları Kanunu uygulanabilecektir. Örneğin 31.01.2018 tarihinde kabul edilen 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun’da Emniyet Teşkilatı Personeli için Devlet Memurluğu Kanunundan farklı olarak; 7 çeşit disiplin cezası öngörmüştür. Devlet Memurları Kanunu’nda beş tür ceza var iken, Kolluk personeli hakkında Yönetmelikte Kademe İlerlemesinin Durdurulması cezası kademe ilerlemesinin kısa süreli durdurulması, kademe ilerlemesinin uzun süreli durdurulması olarak ikiye ayrılmış, ayrıca meslekten çıkarma cezası eklenmiştir.⁶⁶

Devlet memurluğundan çıkarma cezası ile meslekten çıkarma cezası birbirine karıştırılmamalıdır. Bu iki yaptırım farklı anlamlar taşır ve farklı durumları ifade eder; dolayısıyla ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Meslekten çıkarma cezası almış bir personel; Emniyet, Sahil Güvenlik, Jandarma’da yeniden çalışamayacak, ancak farklı bir kamu kurumunda devlet memuru olarak çalışma imkânı bulabilecektir. Doktorlar ve imamlar için de kendi kurum mevzuatlarında meslekten çıkarma cezası öngörülmüştür. Bu

⁶⁴ Işıklar, a.g.e., s. 74.

⁶⁵ Kemalettin Alikasıfoğlu, "Disiplin Cezaları", *AİD*, Cilt 10, Sayı 4, Aralık, 1977, s. 45.

⁶⁶ Oğuz Sancakdar/Gizem Dursun Özdemir/Serkan Seyhan/Elif Altınok Çalışkan/Pınar Yağcı/Egemen Karaca, *Disiplin Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2022, s. 147.

durumda örneğin bir imam, hizmetin niteliği gereği meslekten çıkarılsa dahi, farklı bir kurumda memur olarak istihdam edilebilecektir.⁶⁷

Hizmetlerin kapsamı ve hizmete duyulan ihtiyaç gereği, kamu kurumlarında disiplin cezalarına ilişkin özel kanunlar düzenlenmiştir. Örneğin akademisyenler için devlet memurları kanunundan farklı olarak “aylıktan kesme veya ücretten kesme”, “üniversite öğretim mesleğinden çıkarma”; hakimler için “derece yükseltilmesini durdurma”, “yer değiştirme”; Türk Silahlı kuvvetleri personeli için “hizmet yerini terk etme”, “hizmete kısmi süreli devam” gibi ek yasal düzenlemeler uygun görülmüştür.⁶⁸

Emniyet Personelinin, geçmiş hizmetlerinin olumlu olması, başarılı olması durumunda kademe ilerlemesinin durdurulması cezası değil, ara bir yaptırım olan Meslekten Çıkarma cezasının uygulanması gereklidir. Bu durum, 7068 sayılı Kanun ile 657 sayılı Kanunun arasında bir çelişki ya da uyumsuzluk olduğu anlamına gelmemekte, aksine bu iki Kanunun birbirini tamamladığını göstermektedir. Devlet Memurları Kanunu’nun 125. maddesinin 6. fıkrasındaki “*Özel kanunların Disiplin Suçlarına ilişkin hükümleri saklıdır.*” ifadesi ile 7068 sayılı Kanunun 34. maddesinin 1.fıkrasında belirtilen “*Bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde 657 sayılı Kanunun disipline ilişkin hükümleri uygulanır.*” hükmü birlikte değerlendirildiğinde, Emniyet teşkilatı personeline uygulanacak disiplin cezalarının belirlenmesinde öncelikle 7068 sayılı Kolluk Personeline ilişkin Kanunun, ardından Devlet Memurları Kanununun uygulanması gerektiği anlaşılmaktadır.⁶⁹

1.4. Disiplin Suçunun Genel Unsurları

1.4.1. Kanuni Unsur-Tipiklik

Gerçekleştirilmiş olan bir eylemin ceza kanununda yer alan suç tanımına birebir uygunluk göstermesi kanuni unsurun varlığı anlamına gelmektedir. Kanuni unsur aynı zamanda tipiklik olarak da adlandırılmaktadır.⁷⁰

⁶⁷ Mustafa Dönmez, *Devlet Memurları Disiplin Hukuku*, Ankara, 2024, s. 50.

⁶⁸ Akyılmaz/Sezginer/KAYA, a.g.e., s.760.

⁶⁹ Ferit Deniz Esendimir, *Emniyet, jandarma ve Sahil Güvenlik Teşkilatlarında Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 211-212.

⁷⁰ Selahattin Keyman, "Tipiklik ve Ceza Hukuku", *AÜHFD*, 1980, Cilt 37, Sayı 1-4, s. 59.

Latince aslı “*Nullum crimen nulla poena sine lege et iudicio*” olarak isimlendirilen “*Kanunsuz suç ve ceza olmaz.*” prensibi, ceza hukukunun en önde gelen prensiplerinden biridir.⁷¹

Türk Ceza Kanununun evrensel bir ilke olan “kanunilik ilkesini” düzenleyen "Suçta ve Cezada Kanunilik" başlıklı 2. maddesinde; “Kanunun açık bir şekilde suç olarak nitelendirmediği bir fiil sebebiyle kimseye ceza verilemeyeceği ve güvenlik tedbiri uygulanamayacağı; kanunda yer verilen cezalardan ve güvenlik tedbirlerinden başkaca bir ceza ve güvenlik tedbirine hükmolunamayacağı; idare tarafından düzenlenecek işlemlerle suç ve ceza ihdas edilemeyeceği ve son olarak kanunların suç ve ceza ihtiva eden hükümleri uygulanırken kıyas yapılamayacağı ve geniş yorumlanamayacağı” hükme bağlanmıştır.

Bu madde uyarınca bir eylemin suç sayılabilmesi için yasada açık şekilde suç olarak düzenlenmesi ve bu suça ilişkin cezanın da belirlenmiş olması gerekmektedir.⁷² Bu ilke ile devletin şahıslara karşı keyfi davranmasının önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

ERDEM-ÖZTÜRK-ÖZBEK kanunilik ilkesini; Suç ve cezaların sadece yasayla belirlenebilmesi ve bunların usulüne uygun şekilde duyurularak herkes tarafından öğrenilmesinin sağlanması şeklinde açıklamıştır.⁷³

Kanunilik ilkesinin kapsamında "suçta kanunilik" ve "cezada kanunilik" ilkeleri bulunmaktadır.⁷⁴ Suçta kanunilik, yalnızca yasada suç olarak nitelendirilen fiil sebebiyle cezalandırılabilme; cezada kanunilik ise, sadece yasada belirtilen cezaların uygulanabilmesi anlamını taşımaktadır.⁷⁵

Anayasamızın 38. maddesinin 1. fıkrasında “*Kimse... kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz.*” ifadesine yer verilerek "suçta kanunilik" ilkesi, 3. fıkrasında ise “*Ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur.*” ifadesine yer verilerek "cezada kanunilik" ilkesi hüküm altına alınmıştır.

⁷¹ Faruk Erem/Ahmet Danışman/Mehmet Emin Artuk, *Ceza Hukuku-Genel Hükümler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 1997, s. 93.; Ömer Asım Livanelioğlu, *Memur Disiplin Hukuku*, US-A Yayıncılık, Ankara, 1997, s. 22.

⁷² Hakan Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Adalet Yayınları, Ankara, 2024, s. 14.

⁷³ Bahri Öztürk/Mustafa Ruhan Erdem/Veli Özer Özbek, *Uygulamalı Ceza Hukuku ve Emniyet Tedbirleri Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, İzmir, 1998, s. 13.

⁷⁴ Kanunilik ilkesi hakkında genel bilgi için bkz; Işıklar, a.g.e., s. 312 vd.

⁷⁵ Bahtiyar Akyılmaz/Murat Sezginer/Cemil Kaya, *Devlet Memurları Kanunu Şerhi ve İlgili Mevzuat*, Seçkin Yayınları, Ankara, 1999, s. 603.

Ceza Hukukunda bulunan güvenceler disiplin hukuku için de geçerlilik arz etmektedir. İdare hukukunun içtihat hukuku olduğu dikkate alındığında, bazı ceza hukuku ilkelerinin disiplin hukukuna içtihat yolu ile girdiği gözlemlenebilir. Örneğin; cezada kanunilik ilkesi disiplin hukukunda da geçerlidir.⁷⁶ Anayasada yer alan kanunilik ilkesinin disiplin hukukunda da geçerliliği hususuna ilişkin olarak Anayasa Mahkemesinin 2011 tarihli bir kararında; Anayasa'nın 38. maddesinin 1. fıkrasında, “ Kimse... kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz.” hükmüyle “suçun kanuniliği”, 3. fıkrasında da “ Ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur.” hükmüyle “cezanın kanuniliği” ilkesinin getirilmiş olduğu ve Anayasa'nın 38. maddesinde idari ve adli cezalar yönünden bir ayrıma gidilmediği belirtilerek bu maddede yer verilen ilkelerin disiplin cezaları için de geçerli olduğu ifade edilmiştir.⁷⁷

Ceza hukukuna göre biçimsel kanunilik ilkesi; bir eylemin suç olarak nitelendirilip cezalandırılması için, söz konusu eylemin, yapıldığı zamandaki kanun tarafından açıkça suç olarak tanımlanmış olmasını, uygulanacak cezanın yine yasa tarafından açık biçimde belirlenmiş olmasını ve belirlenmiş olan söz konusu cezadan başkaca bir cezanın ilgili kişiye verilememesini ifade etmektedir. Biçimsel kanunilik ilkesinin çıkarımlarından ilki, yasanın açıkça suç olarak nitelendirmediği bir fiil, toplum dışı veya zararlı bile olsa ceza verilemez. İkinci çıkarım ise yasanın suç olduğunu belirttiği fiiller, toplumsal düzen bakımından zararlı olmasa da cezalandırılmaktadır.⁷⁸ Anayasamızın 38. maddesi ve TCK'nun 2. maddesi açıkça biçimsel kanunilik ilkesinin benimsendiğini ortaya koymaktadır.⁷⁹

Hukukçular arasında, disiplin cezalarının ayrıntılı olarak düzenlenip düzenlenmemesi gerektiği konusunda farklı görüşler bulunmaktadır.⁸⁰ Birinci görüşe göre; disiplin cezalarında da Anayasa'nın 38. maddesindeki kanunilik ilkesi geçerlidir.⁸¹ Memur hangi fiilinin nasıl bir disiplin cezası ile cezalandırabileceğini önceden bilmelidir. Yoksa her an amirinin takdiri ceza tehdidi altında olan memur huzur içerisinde

⁷⁶ Atay, (*İdare*), s. 1091., Yıldızhan Yayla, *İdare Hukuku*, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2010, s. 287.

⁷⁷ Anayasa Mahkemesinin 20.10.2011 tarih ve 2010/28 Esas, 2011/139 Karar sayılı kararı.

⁷⁸ Nevzat Toroslu, Haluk Toroslu, *Ceza Hukuku Genel Kısım*, Savaş Yayınevi, Ankara, 2023, s. 43.

⁷⁹ Hakan Coşkun, *657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Göre Disiplin Suçları ve Disiplin Soruşturmaları, Danıştay Kararları Üzerine Bir İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay, 2009, s. 42.

⁸⁰ Aslan, a.g.e., s. 41.

⁸¹ Turan Yıldırım, "Kamu Yararı ve Disiplin Cezalarının Affı", *Anayasa Yargısı Dergisi*, 2001, Cilt 17, Sayı 1, s. 18.; Giritli v.d., a.g.e., s. 863.; Akyılmaz/Sezginer/Kaya, (*İdare*), s. 741.; Kırmızıgül, a.g.e., s. 21-22.

çalışamaz. Amirin insafına bırakılan memur tarafsız ve dürüst hizmet edemez. Memurun fiilinin hangi disiplin cezası ile cezalandırılacağı mevzuatla net olarak belirlenmemesi, tamamen idarenin takdirine bırakılması farklı ve keyfî uygulamalara zemin hazırlar.⁸² İkinci görüşe göre ise; disipline aykırılık teşkil eden tüm davranış ve fiillerin kanunda belirtilmesi, bu davranış ve fiillerin karşısında tüm kurumlarda uygulanacak cezaların açıkça sayılması mümkün değildir, doğru da değildir.⁸³ Dolayısıyla, kanunla disiplin yaptırımlarının çerçeve olarak belirtilmesi ile yetinilmeli, hangi eylem ve hallerin ne gibi müeyyideler gerektireceği kararı idarenin takdirine bırakılmalıdır. İdare takdir yetkisini disiplin yönetmelikleri çıkarmak şeklinde kullanabilir. Bu şekilde idarenin sahip olduğu takdir yetkisinin objektifleştirilmesi sağlanır ve böylelikle idarenin keyfî davranmasına meydan verilmemiş olur.⁸⁴

GÖZLER'e göre kanunilik ilkesinin disiplin suçları bağlamında geçerli olması mümkün değildir. Bu görüşün farklı nedenleri vardır. Birincisi, disiplin suçuna neden olacak tüm davranış ve fiillerin kanunda eksiksiz bir şekilde yer alması imkânsızdır. Bu durum, kişinin kurum düzenini bozucu davranış ve fiillerinin kanunda yer almaması durumunda kanunilik ilkesi gereğince disiplin cezası uygulanamaması sonucunu doğurur. GÖZLER'e göre devlet memurluğundan çıkarma cezası kanunilik ilkesinin tek istisnasıdır. Anayasamızda kamu hizmetine giriş hakkı temel hak ve hürriyet olarak düzenlenmiştir. Anayasamızın 13. maddesine göre temel hak ve hürriyetler ancak kanunla sınırlandırılabilir. Memuriyete girme Anayasamıza göre bir temel hak ve hürriyet olduğuna göre, memuriyetten çıkarma disiplin cezası, bir temel hak ve hürriyetin ortadan kaldırılması anlamına geldiğinden, Devlet memurluğundan çıkarmayı gerektiren tüm eylemler Kanunla düzenlenmelidir.⁸⁵

SANCAKTAR'a göre DMK m.125/E-4 'de belirtilen “*nitelik ve ağırlıkları itibariyle benzer eylemlerde bulunanlara*” ifadesi ile kıyas yolu ile devlet memurluğundan çıkarma cezası verilmesi mümkün hale gelmiştir. Her ne kadar tahdidi sayımın hızla değişen idari hayata yararlı olamayacağı belirtilmiş ise de ihracın sadece memuru değil

⁸² Cahit Tutum, *Türkiye’de Memur Güvenliği*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 1972, s. 43-44.

⁸³ Uğur Alacakaptan, *Suçun Unsurları*, AÜHF Yayınları, Ankara, 1975, s. 17; Sulhi Dönmezer/Sahir Erman, *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku*, Genel Kısım Cilt 1, Beta Basım, İstanbul, 1994, s. 344.; Tan/Bayazıt, *(İdare)*, s. 547.

⁸⁴ Livanelioğlu, a.g.e., s. 22.

⁸⁵ Gözler, a.g.e., Cilt 2, s. 782-785

ilgili üçüncü kişileri etkileyen yönleri, önemi ve ağırlığı dikkate alındığında disiplinler ihraç bakımından tahdidi sayıma gidilerek kıyasa yer verilmemesi gerekmektedir.⁸⁶

657 sayılı yasanın 125. maddesinde yer verilen “Memurluk sıfatıyla bağdaşmayacak nitelikte yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak” hükmünün Anayasaya aykırılığı iddiası ile dava açılmıştır. Anayasa Mahkemesi “*İdarenin faaliyetlerinin çeşit çeşit ve değişken olması sebebiyle disiplin cezası uygulanması gereken bütün eylemlerin kanunda tek tek belirlenmesinin zor olduğunu, bu nedenle disiplin cezasını gerektiren eylemlerin çerçevesinin çizilmesinin hukuka uygun olduğunu*” belirterek davayı reddetmiştir.⁸⁷

Disiplin suçlarının genel çerçevesinin belirlenmesinin daha yerinde olacağı düşünülmektedir. Nokta tanımı yapılması gerekmemektedir. İdarenin teşkilat yapısının ve hizmetlerinin çok farklı ve kapsamlı olmasından dolayı disiplin cezası gerektirecek bütün fiil ve hallerin belirlenmesi mümkün değildir. Bu nedenle, 657 sayılı Kanun genel çerçeveyi çizerek disiplin suçunun nitelendirilmesi konusunda idareye takdir hakkı tanımıştır.⁸⁸ Ek olarak, 125.madde ile suçta kanunilik ilkesi esnetilmiş, idareye genişletici yorum yetkisi vermek suretiyle kanundaki tanımlardan olmayan “benzer” fiil ve hallerin de kıyas yolu ile disiplin suçu olarak nitelendirmesine olanak sağlanmıştır.⁸⁹

Görüldüğü üzere kanunilik unsuru; ceza hukuku uygulamalarında olduğu kadar katı olmamakla birlikte disiplin suçlarına ilişkin uygulamalarda da geçerlidir.⁹⁰ Uygulamalar arasındaki en önemli farklılık, ceza hukukunda tüm suçlar ayrı ayrı tanımlanırken, disiplin suçlarına ilişkin kanun hükmü ile sadece çerçeve tanımlara yer verilerek idareye takdir hakkı tanınmaktadır.⁹¹ İdareye takdir yetkisi verilmiş olması, idarenin ilgili konuda bütünüyle keyfi uygulamalara gidebileceği anlamını taşımamaktadır. Hukuk devleti ve hukuki güvenlik ilkeleri gereğince, disiplin suçuna neden olan eylemlerin ve bunlara uygulanacak yaptırımların önceden belirlenmesi bir zorunluluktur.⁹²

⁸⁶ Sancaktar, a.g.e., s. 248.

⁸⁷ Anayasa Mahkemesinin 16.01.2014 tarih ve 2013/110 Esas, 2014/8 Karar sayılı kararı.

⁸⁸ Yargıtay Genel Kurulu’nun 02.07.1996 tarih ve 1996/3-144 Esas, 1996/171 Karar sayılı kararı.

⁸⁹ Zeynep Nihal Aydınoglu Yalçın, “İdarenin Kanuniliği İlkesi Bağlamında İdari Yaptırımlar”, **ÇÜHFD**, Cilt 2, Sayı 1, 2017, s. 34.

⁹⁰ Aslan/Altındağ, (**Disiplin**), s. 44.

⁹¹ Livanelioğlu, a.g.e., s. 22-25.

⁹² Fatih Akarsu, **Devlet Memurlarının Naklen Atanmasında Özel Durumlar**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2024, s. 94.

Bu konu Anayasa Mahkemesinin yakın tarihli bir kararında, net bir şekilde belirtilmektedir. Anılan karar, Anayasa'nın ikinci maddesinde yer verilen hukuk devletinin temel ilkelerinden birisinin 'belirlilik' ilkesi olduğunu ifade etmektedir. Bu ilke gereğince, *“Yasal düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır, uygulanabilir ve nesnel olması, ayrıca kamu otoritelerinin keyfî uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesi gerekir.”* Aynı kararda belirtildiği şekliyle Anayasa Mahkemesine göre, *“Belirlilik ilkesi, hukuksal güvenlikle bağlantılı olup kişinin kanundan belirli bir kesinlik içinde hangi somut eylem ve olguya hangi hukuksal yaptırımın veya sonucun bağlandığını, bunların idareye hangi müdahale yetkisini verdiğini bilmesini zorunlu kılmaktadır.”* şeklinde ifade edilmiştir.⁹³

1.4.2. Maddi Unsur

Bir suçun oluşmuş sayılabilmesi, fail tarafından kanunda belirtilen tanımla örtüşen bir fiilin gerçekleşmiş olmasına bağlıdır. Söz konusu fiilin mevcudiyetine ilişkin şart, suçun maddi unsuru olarak adlandırılmaktadır.⁹⁴

Ceza hukuku açısından hareket, sonuç ve illiyet bağından oluşan fiil, suçun maddi unsurunu meydana getirmektedir.⁹⁵ Hareket, kişinin istek ve iradesine bağlı, dış dünyada etki doğuran ve yasada suç olarak tanımlanan sonuca neden olan insan bedeninin bir fiilidir.⁹⁶ Suçun oluşabilmesinin şartı, failin kendi rıza ve iradesine bağlı olarak dış dünyada değiştirici sonuç doğuran bir fiilin gerçekleştirilmiş olmasıdır.⁹⁷ İrادی davranış yoksa, insan davranışı zarara yol açsa bile, disiplin ihlalini oluşturan bir fiilden bahsedilemez. Örneğin hipnoz edilerek gizli belgeleri açıklayan memur, Devlet memurluğundan çıkarmayı gerektiren *“yetki almadan gizli belgeleri açıklamak”* fiilini işlememiştir.

Hareket, sonuç ve illiyet bağı, disiplin suçlarına ilişkin maddi unsuru meydana getirmektedir. Kamuya yönelik hizmetlerin ve buna bağlı olarak kamusal çalışma sistematığının muhafaza edilmesi disiplin suçlarının hukuki konusunu oluşturmaktadır. Kanunla tanımlanmış hareket gerçekleştirildiğinde söz konusu

⁹³ Anayasa Mahkemesinin 08.09.2022 tarih ve E:2022/54, K:2022/99 Karar sayılı kararı.

⁹⁴ Dönmezer/Erman, a.g.e., s. 366.

⁹⁵ Toroslu, a.g.e., s. 134.

⁹⁶ Hakeri, a.g.e., s. 132.

⁹⁷ Mustafa Özen, *Suçların İctimai*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, 2008, s. 64.

sistematik ve kamusal çalışma düzenine aykırı hareket edilmiş olur ve netice ortaya çıkmış kabul edilir. 657 sayılı Kanunda yapılan suç tanımlarında, ihlale neden olan hareket ile farklı bir neticenin ortaya çıkabileceği düşünülmemektedir. Dolayısıyla, kanunda yer alan disiplin suçlarının hepsinde netice harekete bitişik şekildedir. Bir örnek vermek gerekirse; yetki almadan gizli belgeleri açıklayan memur, söz konusu hareketiyle Kanunda belirtilen yasağa aykırı hareket etmiştir ve bunun sonucunda netice ortaya çıkmış kabul edilir (657 sayılı Kanun, m. 125/E-h).

Disiplin suçlarında netice, zarar veyahut tehlike şeklinde gerçekleşebilmektedir. Kanunda düzenlenen disiplin suçlarının büyük bölümü “zarar suçu” niteliği taşımaktadır. Örneğin, iş arkadaşlarına fiili tecavüzde bulunan devlet memuru, bu konudaki kuralı çiğnemekle, çalıştığı işyerinin kurumsal düzenine zarar vermektedir (657 sayılı Kanun, m.125/E-f). Kanunda sayılan birtakım disiplin suçları ise “tehlike suçu” niteliği taşımaktadır. Örneğin, Yurt dışında Devletin itibarına zarar verecek veya görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunan memurun cezalandırılabilmesi için, Devletin itibarının zedelenmesi gerekmez, böyle bir tehlikenin yaratılmış olması yeterlidir. (657 sayılı Kanun, m. 125/E-J).

Disipline aykırı davranıştaki hareketin sayısına göre inceleme yaparsak;

DMK 125/E-f bendindeki, “Amirlerine fiili tecavüzde bulunmak”, 125/E-c bendindeki “siyasi partiye girmek”, tek hareketli suçtur.

DMK 125/E-g bendindeki, “Memurluk sıfatıyla bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak” suçu, yüz kızartıcı suç kavramı yağma, dolandırıcılık gibi suçları kapsadığından çok hareketli suçtur.

Disipline aykırı davranıştaki hareketin şekline göre inceleme yaparsak;

DMK 125/E-d bendindeki, “Göreve gelmemek suçu” bağlı hareketli suçtur.

DMK 125/E-b bendindeki, “Yasaklanmış her türlü yayını veya siyasi veya ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek” suçu, seçenek hareketli suçtur.

DMK 125/E-e bendindeki; “Savaş, olağanüstü hâl veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev veya emirleri yapmamak”, ihmali suçtur.

DMK 125/E-h bendindeki; “Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak”, icrai bir suçtur.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 35. maddesinde suça teşebbüs müessesesine yer verilmiş, neticenin ortaya çıkmadığı durumlarda suça karşılık gelen cezanın değil, görece düşük derecede bir cezanın tatbik edilmesi öngörülmüştür. Ceza kanunumuzdan farklı olarak disiplin hukukumuzu düzenleyen 657 sayılı Kanunda suça teşebbüs müessesesine yer verilmemiştir.⁹⁸

1.4.3. Hukuka Aykırılık Unsuru

Hukuka aykırılık, genel veya özel ceza kanunlarında suç olarak kabul gören bir eylemin, yürürlükte olan mevzuat veya aynı kanun tarafından meşru görülmemesi durumu olarak tanımlanır.⁹⁹

Hukuka aykırılık bütün hukuk düzenine aykırılıktır. Bir eylemin ceza normlarında yer alan emir ve yasaklara ters düşmesi, ceza hukuku bakımından hukuka aykırılık anlamına gelmektedir. Eylemin suç tipine uygunluğu, hukuka aykırılık için bir emaredir. Buna karşın, "hukuka uygunluk sebepleri" olarak bilinen özel durumlar sayesinde hukuka aykırılık oluşmayabilmektedir. Hukuki düzenlemeler tarafından kabul gören ve bir eylemin hukuka aykırılığını ortadan kaldırarak onu yasal hale getiren sebepler, hukuka uygunluk sebepleri olarak adlandırılmaktadır. Başka bir deyişle, ceza hukuku tarafından suç olarak tanımlanan bir eylemin, başka bir hukuki düzenleme tarafından izin verilmesi sonucu hukuka uygun hale gelmesidir.¹⁰⁰ Hukuka uygunluk nedenlerinin varlığı halinde fiil sadece ceza hukuku yönünden değil, disiplin hukuku yönünden de uygun hale gelir.¹⁰¹

5237 sayılı TCK'ya göre hukuka uygunluk sebepleri; görevin ifası, zorunluluk hali, meşru savunma, bir hakkın kullanılması ve ilgili kişinin rızası olarak sıralanmıştır.

Hukuka aykırılık unsuru, disiplin suçları bakımından da geçerlidir. Hukuk düzenince izin verilen memur fiilleri disiplin suçu teşkil etmezler. "Kanunsuz emir", disiplin suçları bağlamında hukuka uygunluk sebeplerinin başında gelmektedir.

Anayasamızın 137.maddesinde, "*Kamu hizmetlerinde herhangi bir sıfat ve suretle çalışmakta olan kimsenin, üstünden aldığı emri, yönetmelik, tüzük, kanun ve Anayasa hükümlerine aykırı görürse, bu emri yerine getirmeyeceği ve bu aykırılığı o emri verene bildireceği, ancak, üstü emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilerse, emrin*

⁹⁸ Livanelioğlu, a.g.e., s. 27.

⁹⁹ Alacakaptan, a.g.e., s. 8.

¹⁰⁰ Ali Şafak, *Ceza Hukuku Genel ve Özel Hükümler*, Başkent Kışe Matbaacılık, Ankara, 2005, s. 63.

¹⁰¹ Aslan/Altındağ, (*Disiplin*), s. 59.

yerine getirileceği, bu halde emri yerine getirenin sorumlu olmayacağı; konusu suç teşkil eden emirlerin ise, hiç bir suretle yerine getirilmeyeceği ve yerine getiren kimsenin sorumluluktan kurtulamayacağı” hüküm altına alınmıştır. Aynı düzenleme, 657 sayılı Kanun'un 11. maddesinde de bulunmaktadır.

Dolayısıyla, konusu suç sayılmamak koşuluyla, kanuna aykırı emre itiraz eden fakat amirinin ısrarı ve yazılı emri doğrultusunda emri yerine getiren memur doğacak neticeden sorumlu olmaz ve disiplin suçu işlemiş sayılmaz. Her iki kanunda yer alan bu hüküm, memur için bir hukuka uygunluk nedenidir.¹⁰²

Yetkili merciden verilen emir, kanunun gerekliliklerini sağlamıyorsa, emri uygulayan kişi sorumluluktan kurtulamaz. Çünkü hukukumuzda göre, hiçbir görevden dolayı makamın, bir suçun işlenmesini emretme yetkisi bulunmamaktadır.¹⁰³

1.4.4. Manevi Unsur -Kusurluluk

Ceza hukukunda, hareketin iradiliği ve bu iradenin kusurlu olması suçun manevi unsurunu oluşturur. Bir kimsenin işlediği fiil nedeni ile sorumlu kabul edilebilmesi için, anlama ve isteme kabiliyetine (isnad yeteneğine) sahip olması gerekir.¹⁰⁴

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 31 ile 34.maddelerinde kusurluluğu etkileyen nedenler; Akıl hastalığı, yaş küçüklüğü, sağır ve dilsizlik, geçici sebepler olarak düzenlenmiştir. Bu sebeplerin varlığı halinde Ceza Kanununa göre, faile hiç ceza verilmemekte veya cezası hafifletilmektedir.¹⁰⁵

TCK'nın 32.maddesine göre; akıl hastalığına ilişkin tam ve kısmi akıl hastalığı ayırımından vazgeçilmiştir. Şizofreni, paranoya, psikoz gibi hastalıklar kişilerin algılama yeteneğini ortadan kaldırabilmektedir. Akıl zayıflığı durumunda, memurun eylemi işlendiği tarihte, akli melekelerinin yerinde olup olmadığına bakılmalı, bu hususta psikiyatri doktorlarının uzman görüşlerinden faydalanılmalıdır.¹⁰⁶ Disiplin hukukunda kusursuz yaptırım olmayacağı ilkesi geçerlidir. Bu durumda kurum düzenine aykırı davranışta bulunan personel açısından, kusur yeteneğinin azalmasına

¹⁰² Livanelioğlu, a.g.e., s. 32-33.

¹⁰³ Zeki Hafızogulları "Polisin Zor Kullanma Görevi ve Yetkisi", *İHMD*, Cilt 3, Sayı 4, Kasım 1995, s. 15-16.

¹⁰⁴ Timur Demirbaş, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Seçkin Hukuk, Ankara, 2014, s. 200.; Alacakaptan, a.g.e., s. 112.

¹⁰⁵ Demirbaş, a.g.e., s. 337.

¹⁰⁶ İzzet Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Seçkin, Ankara, 2014, s. 400-402.

bağlı olarak ya hiç ceza verilmemeli ya da somut olaydaki değerlendirmelere göre, bir derece hafif ceza verilmelidir.¹⁰⁷

TCK 34.maddesinde düzenlenen geçici nedenlerden ihtiyari sarhoşluk, disiplin hukukuna göre isnad yeteneğini ortadan kaldıran bir sebep değildir. Göreve sarhoş gelmek, görev yerinde içki içmek, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren bir eylemdir.¹⁰⁸

Uyku hali, hipnotik telkinler gibi isnad yeteneğini geçici olarak ortadan kaldıran veya azaltan nedenlerin varlığı halinde, personele disiplin cezası verilmemesi veya cezanın azaltılması yoluna gidilebilir.

Fakat infaz koruma memurlarının nöbetlerinde uyanık bulunmaları gerektiğinden, kanaatimizce her ne koşulda olursa olsun nöbetinde uyuyan personel disiplin cezası ile cezalandırılmalıdır.

Yaş küçüklüğü 18 yaşın altındakileri kapsadığından, kamu hizmetine giriş yaşı Devlet Memurları Kanunu'na göre 18 yaşından itibaren olabildiğinden, yaş küçüklüğü durumuna uygulamada rastlanması mümkün değildir.

Sağır ve dilsizlik, algılama veya irade yeteneğini azaltıyorsa, ceza hukukuna göre indirim sebebi olabilir.¹⁰⁹ Devlet Memurları Kanunu'na göre memuriyete giren kişiler sağlıklı olma şartını taşımak zorundadır. Bu durumda, söz konusu indirim ancak özürlü kadrosundan memuriyete girenler için uygulanabilir.

Ceza Kanununda, kusurluluğu etkileyen sebepler sayılmasına rağmen Devlet Memurları Kanunu'nda böyle bir düzenleme bulunmamaktadır. Kusurluluğu etkileyen sebeplere Devlet Memurları Kanunu'nda da yer verilmelidir. Bu sebeplerin varlığı halinde hiç disiplin cezası verilmemesi veya cezada indirime gidilmesi söz konusu olabilecektir. 657 sayılı Kanundaki bu eksikliğin giderilmesi gerekmektedir.¹¹⁰

Ceza hukukunda manevi unsur kast ve taksirdir. Disiplin suçlarında manevi unsur yönünden kast asıl, taksir istisnadır. Taksirli bir fiilden dolayı disiplin cezası verilmesi ancak kanunda açıkça belirttiği durumlarda mümkündür. DMK'nın 125. maddesindeki disiplin suçları tanımlanırken kullanılan “kayıtsızlık göstermek”, “kusurlu

¹⁰⁷ Işıklar, a.g.e., s. 435; Sancaktar, a.g.e., s. 289.

¹⁰⁸ Kayar, a.g.e., s. 304.

¹⁰⁹ Demirbaş, a.g.e., s. 351.; Mahmut Koca/İlhan Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 325.

¹¹⁰ Livanelioğlu, a.g.e., s. 37.

davranmak”, “düzensiz davranmak”, gibi ibareler ile taksire işaret edilmektedir.¹¹¹ Bu ifadeler uyarma, kınama, aylıktan kesme cezaları için kullanılmıştır. Devlet memurluğundan çıkarma cezasının önemi ve ağırlığı göz önüne alınarak Kanunda taksirli bir eylem ile bu cezanın verilebileceği düzenlenmemiştir.

Disiplin hukuku bakımından taksir, memurun gerekli özen ve dikkati göstermemesi sonucu ortaya çıkar. Ceza hukukunda suçun kastla işlenmesi genel kural iken, disiplin hukukunda kastın yanında taksirli haller de disiplin ihlali olarak düzenlenmiştir. Örneğin DMK 125. maddesinin E fıkrasının (c) bendine göre siyasi partiye giren memur, Anayasa öngörülen tarafsızlık yükümlülüğünü yerine getirmemiştir. Memurun siyasi partiye girmesi sonucu o parti veya başka parti lehine veya aleyhine yarar, zarar veya tehlike neticesinin ortaya çıkması önemli değildir. Doğrudan doğruya özen yükümlülüğüne aykırılık bulunması yeterlidir.

Devlet memurluğundan çıkarma cezasının düzenlendiği maddenin (a) ve (b) bentlerindeki; ideolojik ve siyasi amaçla kurumun düzenini bozmak ve siyasi ve ideolojik amaçlı bildiri afiş basmak suçları ancak özel kastla işlenebilir.

1.5. Tekerrür

Arapça bir kelime olan tekerrür, sözlük anlamıyla “tekrarlanma, yinleme” demektir. Ceza yargılamasında tekerrür, daha önce bir suç sebebiyle kesinleşmiş mahkumiyeti olan kişinin yeniden suç işlemesi anlamına gelmektedir.¹¹² Disiplin suçlarında ise, tekerrür, bir memurun almış olduğu disiplin cezasının sicil dosyasından silinmesi için gereken süre içinde aynı cezayı gerektiren bir disiplin suçunu yeniden işlemesi durumu olarak tanımlanmaktadır.¹¹³ Hem ceza yargılaması hem de disiplin hukuku bakımından, bir suçun birden fazla kez işlenmesi ilave bir yaptırım uygulanmasını gerektirmiş ve kişi için daha ağır bir ceza öngörülmüştür.¹¹⁴

Memurun disiplin cezası aldıktan sonra uslanmaması, hatalı, yanlış davranışında ısrar ederek bunu alışkanlık haline getirmesi sonucunda aynı cezayı gerektirecek fiili

¹¹¹ Işıklar, a.g.e., s. 428.

¹¹² Taşkın, a.g.e., s. 149.; İlhan Üzülmüş, "Suçta Tekerrür", *AÜEHFD*, 2000, Cilt 4, Sayı 1-2, s. 298.

¹¹³ Orhan, a.g.t., s. 57.

¹¹⁴ İbrahim Pınar, *Devlet Memurları Kanunu Şerhi ve İlgili Mevzuat*, Seçkin Yayınları, Ankara, 2006, s. 1145.

yeniden gerçekleştirmesi halinde uygulanan tekerrür hükmü, cezayı artıran kişisel bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır.¹¹⁵

Ceza hukukuna göre, bir kişinin herhangi bir suçtan dolayı hüküm giydiği tarihten itibaren belli bir zaman dilimi içinde tekrar suç işlemesine “tekerrür” denir ve 5237 sayılı Ceza Kanunu’nun 58.maddesine göre bu durum, mükerrer suçlu olan sanığın cezasının artırılması için başlı başına bir neden sayılmaktadır.¹¹⁶

657 sayılı Kanunun 125. maddesi uyarınca “*Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin cezaların özlük dosyasından silinmesine ilişkin süre içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır. Aynı hükme göre, aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiil veya haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir.*” Buna göre disiplin hukukuna göre tekerrür hali iki başlıkta ele alınmaktadır: (i) aynı disiplin cezalarını gerektiren ancak farklı eylem ve durumlar sebebiyle ortaya çıkan tekerrür (genel tekerrür), (ii) disiplin cezasının sicil kaydının silinmesine ilişkin süre içinde disiplin suçuna neden olan fiilin tekrar işlenmesi nedeniyle ortaya çıkan tekerrür (özel tekerrür).

Devlet memurluğundan çıkarılan memura tekerrür hükümlerin uygulanması mümkün değildir. Burada devlet memurluğundan çıkarmaya ilişkin yaptırımın niteliğinden kaynaklanan bir imkânsızlık bulunmaktadır. Çünkü devlet memurluğundan çıkartılanlar zaten yeniden memur olamazlar ve memuriyetten çıkarma yaptırımının sicilden silinmesi de mümkün değildir. Dolayısıyla, sicilden silinme süresinden de söz edilemez.¹¹⁷

1.5.1. Genel Tekerrür

Genel tekerrür, aynı memura birbirinden farklı türden disiplin suçlarından dolayı aynı disiplin cezasının üçüncü defa uygulamasında bir derece ağır ceza verilmesidir. Başka bir anlatımla, farklı mahiyetteki fiilleri sebebiyle iki kez aynı ceza verildikten sonra aynı cezaya neden olan üçüncü disiplin suçunun işlenmesi halinde genel tekerrürden söz edilir. Genel tekerrür şartları; (a) Memura farklı disiplin suçları sebebiyle birbirinden farklı zamanlarda aynı ceza iki kez verilmiş olmalı, (b) Memur bu cezaların

¹¹⁵ Pınar, (4483 sayılı Kanuna Göre Soruşturma), s. 718.

¹¹⁶ Kayıhan İçel/Füsün Akıncı Sokullu/İzzet Özgenç/Adem Sözüer/Fatih Mahmutoğlu/Yener Ünver, *Yaptırım Teorisi*, İstanbul, 2000, s. 192-193.

¹¹⁷ Sancaktar, a.g.e., s. 251.

kesinleşmesinden sonra yine aynı cezaya sebebiyet veren üçüncü bir disiplin suçu işlemiş olmalıdır.¹¹⁸

Durumu bir örnekle açıklamak gerekirse; memur A;

1- Görevinde kusurlu davranması sebebiyle 657 sayılı Yasanın 125/B-a maddesi uyarınca kınama cezası almış ve bu cezası 1.1.1993 tarihinde kesinleşmiştir.

2- Amirine saygısız davranması sebebiyle anılan yasanın 125/B-c maddesi uyarınca kınama cezası almış ve bu cezası 1.1.1994 tarihinde kesinleşmiştir.

Memur A, 1.1.1996 tarihinde devlete ait aracı özel işlerinde kullandığı taktirde, Kanunun 125/B-e maddesine göre kınama cezası gerektiren bu üçüncü fiili sebebiyle tekerrür hükümlerine tabi olacak ve bir derece ağır cezaya karşılık gelen aylıktan kesme cezası ile cezalandırılacaktır.

Görüldüğü üzere, devlet memurluğunda, suç işlemeyi alışkanlık haline getirenler ve uygulanan cezalara rağmen yanlış davranışlarında ısrar edenler hakkında cezaların caydırıcılığını artırmak ve suç işlenmesini önlemek amacıyla bir derece daha ağır ceza verilebilmektedir. Kanun koyucu daha hafif cezanın uygulamasında yöneticilere takdir yetkisi tanırken, daha ağır cezanın uygulanması konusunda yöneticilere takdir hakkı tanımamıştır. Sicilden silinme süresi içerisinde, aynı suçu tekraren işleyenler hakkında daha ağır cezanın verilmesi yönetmeliğin amir hükmü gereğidir.¹¹⁹

DMK madde 125/2’de genel tekerrür yönünden herhangi bir süre öngörülmemiştir. Bu itibarla, memuriyet devam ettiği sürece şartların oluşması kaydıyla genel tekerrür halinde bir derece ağır ceza verilmesi gerekecektir.¹²⁰

657 sayılı Kanunda ilerleyebilecekleri kadroların son kademelerinde olan memurların, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına çarptırılma durumları için özel bir düzenleme vardır. Bu durumdaki memurlar hakkında, fiilen uygulanamayacak olan kademe ilerlemesinin durdurulması cezası yerine aylıktan kesme cezası uygulanır ve suçun tekerrürü durumunda bu memurların görevlerine son verilir. Bunun sebebi, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının fiilen uygulanamamasından dolayı, bir derece ağır ceza olan devlet memurluğundan çıkarma cezasının tatbik edilmesidir.

¹¹⁸ Işıklar, a.g.e., s. 550.

¹¹⁹ Durmuş, a.g.e., s. 300.

¹²⁰ Mehmet Sağlam, *Türk Disiplin Hukukunda Disiplin Suç ve Cezalarına İlişkin Esaslar ve Uygulaması*, Mahalli İdareler Derneği Yayını, Ankara, 2003, s. 201.

Tekerrür hükümlerinin uygulaması bakımından önemli olan bir diğer nokta da disiplin suçunun yer aldığı kanuna bağlı kalınarak, "cezada indirim" keyfiyetinin tekerrür bakımından dikkate alınmaması gerektiğidir. Tekerrür durumunda, geçmişteki olumlu hizmetleri göz önünde bulundurularak memura bir alt ceza verilmiş olsa bile, disiplin cezasına dayanak teşkil eden fiilin gerektirdiği asıl ceza dikkate alınır.¹²¹ Zira DMK'nın 125/2 maddesi ile "cezaların" tekerrürü değil, "fiil veya halin" tekerrürü esas alınmaktadır.¹²² Örneğin, Kanunun 125/B-a maddesinde öngörülen kınama cezası yerine, bir alt yaptırım olan uyarma cezası uygulanmış olabilir. Ancak, tekerrür açısından 125/B-a kınama cezasına ilişkin maddenin esas alınması icap etmektedir.¹²³ Tekerrür hükümlerinin uygulanmasında fiil ve halin tekerrürü esas alındığından, disiplin cezasının affa uğramış olması, tekerrür hükümlerinin uygulanmasına engel teşkil etmemektedir.¹²⁴

Geçmişte iki kez "kademe ilerlemesinin durdurulması cezası" uygulanan ve cezaları kesinleşen infaz koruma memuru hakkında İdare Mahkemesi, "...*Dava dosyasının incelenmesinden, infaz koruma memuru olarak görev yapmakta olan davacının, sevk aldıktan sonra 3 gün göreve gelmediği, göreve başlaması gereken tarihte 15 günlük rapor aldığı, 15 günlük rapor bitiminden itibaren görevine başlaması gerekirken, yine 6 (altı) gün özürsüz ve kesintisiz göreve gelmediği, davacının daha önce iki ayrı tarihte görevine sarhoş gelme eyleminden dolayı iki kez " İki yıl süre ile kademe ilerlemesinin durdurulması cezası" ile cezalandırılmasına karar verildiği, bu kararlara karşı idari yargı yoluna gidilmeden kesinleştiği için tekerrür hükümleri uygulanarak, dava konusu işlemle davacının eylemine uyan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/D-b, 125/II maddeleri uyarınca " Devlet Memurluğundan Çıkarma" cezası ile cezalandırılması üzerine görülmekte olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.*

Olayda, dava dosyasında bulunan bilgi ve belgeler ile soruşturma raporu birlikte değerlendirildiğinde, davacının 11.12.13/2009 tarihleri arasında 3 (üç) gün, 29.09.2009-04.10.2009 tarihleri arasında 6 (altı) gün süreyle özürsüz ve kesintisiz olarak göreve gelmediği hususu tutulan tutanaklar ve davacının ikrarıyla sabit olduğu,

¹²¹ Aslan/Altındağ, (**Disiplin**), s. 51.

¹²² Tekerrür konusunda geniş bilgi için bkz. Işıklar, a.g.e., s. 540. vd.; Çolpan Mücahit Küçük, "657 sayılı Kanun Kapsamında Disiplin Cezaları ve Ceza Hukuku ile Ceza Muhakemesi Hukuku Genel İlkelerinin Disiplin Hukukunda Uygulanabilirliği" Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2019, s. 132.vd.

¹²³ Livanelioğlu, a.g.e., s. 46.

¹²⁴ Durmuş, a.g.e., s. 302.

ayrıca tekerrüre esas alınan disiplin cezalarının da idari yargı yoluna gidilmeden kesinleştiği dikkate alındığında, davacı hakkında tekerrür hükümleri uygulanmak suretiyle davacının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/D-b, 125/II maddeleri uyarınca, Devlet Memurluğundan Çıkarma"cezasıyla cezalandırılmasına ilişkin dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır.” gerekçesi ile dava reddedilmiş,¹²⁵ ve anılan karar onanmıştır.¹²⁶

1.5.2. Özel Tekerrür

Özel tekerrür memurun disiplin cezası almasına sebebiyet veren disiplin suçunu, cezanın özlük dosyasından silinmesi süresi içinde tekrar işlemesi durumudur. Özel tekerrür halinin ortaya çıkması için iki şart aranmaktadır:

- 1-Memurun kesinleşmiş bir disiplin cezası olmalı,
- 2-Kesinleşmiş disiplin cezasının sicilden silinme süresi içinde memur aynı nitelikte yeni bir disiplin suçu işlemiş olmalı.

Sicilden silinme süreleri; uyarma ve kınama cezaları için beş yıl iken, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezaları için ise on yıldır.

Durumu bir örnekle açıklamak gerekirse; memur A, mesai saatleri dışında bir lokantada içki içip rezalet çıkardığı için kınama cezası almış ve bu cezası 1.1.1993 tarihinde kesinleşmiştir. Aynı kişi, 1.1.1996 tarihinde yine mesai saatleri dışında bir gazinoda kavgaya karışmış ise, bu fiilinin de Kanunun 125/B-d maddesine göre tanımlanması (tavsifi) gerektiğinden, bir derece ağır ceza olan aylıktan kesme cezası ile cezalandırılması söz konusu olacaktır. İki fiilin tekerrüre esas teşkil etmesi için birebir aynı olmaları zorunlu olmayıp, fiillerin aynı kapsamda olması ve aynı maddeye göre tanımlanmış bulunmaları yeterli sayılmaktadır. Verilen örnekte yer alan fiillerin ikisi de Kanunun 125/B-d maddesinde yer alan " Hizmet dışında devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak" tanımına uymaktadır. Bu tanıma uyan başka fiiller de özel tekerrüre esas teşkil edebilir.¹²⁷

¹²⁵ Batman İdare Mahkemesinin 27.12.2012 tarih ve 2012/3850 Esas, 2012/6648 Karar sayılı kararı.

¹²⁶ Danıştay 16.Dairesinin 31/05/2016 tarih ve 2015/5959 Esas, 2016/4197 Karar sayılı kararı.

¹²⁷ Livanelioğlu, a.g.e, s. 45.

1.6. Cezada İndirim

Bazı yasal düzenlemelerde, yasa koyucu kendisi bizzat doğrudan düzenleme yapmak yerine bilinçli olarak idareye takdir yetkisi tanıyabilmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125.maddesi ile; Geçmiş görevlerinde başarılı olan devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları bir derece hafifletilerek uygulanabilmektedir. Anlaşılabacağı üzere, yasa koyucu bu durumda, cezayı doğrudan kendisi belirlemek yerine, ilgili personeli daha yakından tanıyan amirine bu yetkiyi devretmiştir.¹²⁸

Bir alt cezanın uygulanması idarenin takdirine bırakılmış olsa dahi, söz konusu takdir yetkisinin uygulanması belli koşulların varlığına bağlanmıştır. Takdir yetkisi kamu yararı ve hizmet gerekleri ile sınırlandırılmış olup, keyfi bir şekilde kullanılamaz.¹²⁹ İdarenin takdir hakkını kullanma durumunun uygunluğu konusunda yargı yoluna gidilebilir.

Cezaya ilişkin karar metninde, bir derece hafif olan cezanın uygulanmasına veya uygulanmamasına dair gerekçeye de yer verilmelidir. Zira Danıştay bir kararında, temiz sicile sahip ve geçmiş hizmetlerinde başarılı olan memura, bir derece hafif ceza uygulanmamasına ilişkin sebeplerin belirtilmesi gerektiğini ifade etmiştir.¹³⁰

Öte yandan, geçmiş hizmetlerinde başarılı personele alt ceza uygulanmasına takdiren karar verildiğinde, sadece ceza isim olarak belirtilmeli, alt bent belirtilmeksizin işlem tesis edilmelidir. Örnek bir mahkeme kararında, “İnfaz ve koruma memuru olarak görev yapan iki personelin, hükümlüleri muayene için hastaneye götürdükleri, burada hastane personelinin yoğunluktan dolayı hükümlüleri tek tek değil iki iki muayeneye getirmelerini istediği, bir infaz koruma memurunun iki hükümlüyü alarak muayeneye götürdüğü, diğer infaz koruma memurunun ise cezaevi aracı içerisinde diğer hükümlülerin başında kaldığı, muayeneye giden hükümlülerden birinin hastaneden firar etmesi üzerine, infaz koruma memurlarının eylemlerinin kınama cezasını gerektiren 125/B-a maddesi kapsamında kaldığı, fakat infaz koruma memurlarının kast ve ihmali bulunmadığı ve geçmiş hizmetlerinin de olumlu olduğu anlaşıldığından, haklarında alt ceza uygulanarak 125/A-b maddesi uyarınca uyarma cezası ile cezalandırılmalarına karar verildiği görülmektedir. Tipiklik ve belirlilik ilkesi

¹²⁸ Akarsu, a.g.e., s. 99.

¹²⁹ Durmuş, a.g.e., s. 298.; Pınar, (4483 sayılı Kanuna Göre Soruşturma), s. 721.

¹³⁰ Danıştay 8. Dairesinin 18.10.1991 tarih ve 1991/1399 Esas, 1991/1677 Karar sayılı kararı, **DD**, Yıl:22, Sayı 84-85, 1992, s. 569.

*açısından alt ceza uygulamasında doğrudan cezanın adı belirtilip, alt bent belirtilmeksizin işlemin tesis edilmesi gerekmektedir.” şeklinde hüküm kurularak disiplin cezası iptal edilmiştir.*¹³¹

Öğretide, sicili temiz ve geçmiş hizmetleri başarılı olan devlet memurlarına, en hafif disiplin yaptırımı olan uyarma cezası verilmesi gereken durumlarda, amirlerinin alt ceza bulunmadığından, hiç ceza vermeme yoluna gitmeleri teamül olarak doğru bir yaklaşım olarak görülmemektedir.¹³²

1.7. Disiplin Cezasının Özlük Dosyasından Silinmesi

Disiplin cezalarının özlük dosyasından silinmesi memurlar için getirilmiş yeni bir hak olup, 657 sayılı Kanunun 133. maddesi ile hüküm altına alınmıştır. Bu maddeye göre süre, uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasında 5 yıl, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarının uygulanmasında ise 10 yıldır. Silme işlemine memurun talebi üzerine yetkili amir karar verir. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının silinmesi aşamasında Disiplin Kurulunun görüşünün sorulması zorunluluktur.¹³³

Memurun, kanunda geçen süreler içerisindeki davranışlarının, disiplin cezasının özlük dosyasından silinmesi isteğini haklı kılacak mahiyette olup olmadığının takdiri, atamaya yetkili amire bırakılmıştır.¹³⁴ Kanunda, anılan takdirin hangi ölçütlere göre kullanılacağı yönünde bir hüküm bulunmasa da bu konuda memurun özlük dosyasına bakılması gerektiği doğaldır. Özlük dosyası olumsuz olan veya yeni bir disiplin cezası almış bulunan memurun bu isteği yerine getirilemeyecektir.¹³⁵

Devlet Memurluğundan çıkarma cezası niteliği ve önemi gereği, ne kadar süre geçerse geçsin, özlük dosyasından silinemez.¹³⁶

¹³¹ Kırıkkale İdare Mahkemesinin 06.03.2024 tarih ve 2023/490 Esas, 2024/187 Karar sayılı kararı.

¹³² Aslan/Altındağ, (**Disiplin**), s. 115.; Evren/Uçar, a.g.e., s. 195.; Sancakdar vd., (**Disiplin**), s. 238.

¹³³ Dönmez, a.g.e., s. 127-128.

¹³⁴ Durmuş, a.g.e., s. 280.

¹³⁵ Livanelioğlu, a.g.e., s. 48.

¹³⁶ Pınar, a.g.e., s. 737.

1.8. Af

Af, Devletin cezalandırma hakkından vazgeçerek, kesinleşmiş veya kesinleşecek cezaları kaldırması veya cezayı daha hafif şekilde uygulaması anlamına gelmektedir. Diğer bir ifade ile devlet eliyle suçlunun bağışlanmasıdır.¹³⁷

Af bazen mahkumiyeti veya kamu davasını tüm sonuçlarıyla sona erdiren, bazen de sadece kesinleşmiş cezaları etkileyen atfen mahiyetinde bir kamu hukuku işlemidir. Ceza hukukunda genel ve özel af olarak adlandırılan iki türü içermektedir. Genel af hem bütün sonuçlarıyla cezayı hem de fiilin suç olma niteliğini ortadan kaldırır. (TCK m.65/1). Özel af durumunda ise, yalnızca ceza ortadan kalkmakta, hafifletmekte veya başka bir cezaya çevrilmektedir. (TCK m.65/2,3).¹³⁸ Af kanunlarının disiplin cezalarına etkisini de bu iki yönden incelemek gerekir.

1.8.1. Genel Af

Genel af kanununda disiplin cezası ile ilgili herhangi bir düzenleme yoksa kural olarak genel af disiplin cezalarını etkilemez. Ancak, mahkumiyete bağlı disiplin cezalarının evleviyet ilkesi gereği genel af kanunu sonucunda ortadan kalkabileceği söylemek mümkündür.¹³⁹

Kanun koyucunun genel affın disiplin cezaları için de geçerli olduğunu belirtmesi durumunda; (i) Devletin disiplin kontrolüne tabi olan kişilerin aldığı cezalar affa tabidir, (ii) özel kurumlarda çalışan kişilerin aldığı cezalar af kapsamı dışındadır.

1.8.2. Özel Af

Özel af sadece mahkumiyeti ortadan kaldırmakta, azaltmakta ve değiştirmektedir. Kanun ve kararnamelerle sadece hapis cezalarına ilişkin özel af öngörülebilir. Bu açıklamalar karşısında, sadece cezayı etkileyen özel affın disiplin suç ve cezalarını ortadan kaldırmadığı sonucu çıkmaktadır.¹⁴⁰

¹³⁷ Durmuş, a.g.e., s. 287.

¹³⁸ Selahattin Keyman, *Türk Hukukunda Af (Genel Af-Özel Af)*, AÜHF Yayınları, Ankara, 1965, s. 42.

¹³⁹ Işıklar, a.g.e., s. 638.

¹⁴⁰ Livanelioğlu, a.g.e., s. 55; Taşkın, a.g.e., s. 168.; Durmuş, a.g.e., s. 288.

1.8.3. Disiplin Affı

Disiplin suç ve cezaları, münhasıran bunlarla ilgili özel yasal düzenlemelerle affedilebilir. Disiplin cezasının affa uğramış olması tekerrüre esas teşkil etmeyeceği anlamına gelmez. Danıştay, affa uğramış olsa da geçmişte disiplin cezası uygulanmış hal ve fiilin tekerrür uygulamasında dikkate alınacağını kararlaştırmıştır.¹⁴¹

Kovuşturması başlayan fakat neticelenmeyen ceza süreci af kanununun çıkması ile sona erer. Disiplin cezasına karar verildikten sonra af kanunu çıkması durumunda ise, ceza bütün sonuçlarıyla ortadan kalkar. Tek istisnası, meslekten çıkarma cezası affedilen memurun yeniden görevine iadesi bakımından, idarenin takdir hakkının bulunmasıdır.¹⁴²

Ülkemizde 1986, 1989, 1992, 1999, 2006 ve 2013 yıllarında disiplin cezalarının affına ilişkin 5 kanun çıkarılmıştır. Bu kanunlarda devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, yüz kızartıcı suçlar olarak nitelendirilebilecek disiplin suçları af kapsamı dışında bırakılmıştır. 2006 tarihli 5525 sayılı kanun ile; bazı meslek gruplarına (bekçiler ve emniyet sınıfına dahil personel) dair meslekten çıkarma cezaları af kapsamına alınmamış, yine aynı kanunla bazı meslek grupları da hangi disiplin cezası aldığına bakılmaksızın (TSK, askeri hakimler, uzman erbaşlar) hiç af kapsamına alınmamıştır. Ayrıca bu kanun ile af kapsamından faydalanan memurlar, geçmişe yönelik özlük haklarını (maaş vs.) talep edememişlerdir. 2013 tarihli 6495 sayılı kanun ile de sadece kılık kıyafet yönetmeliğine aykırı fiiller sebebiyle 28 Şubat 1997 tarihinden sonra disiplin cezası verilmek suretiyle memuriyetten çıkarılanların yeniden görevlerine dönmelerine imkân tanınmıştır.¹⁴³

¹⁴¹ Danıştay 12. Dairesinin 08.11.2000 tarih 2000/3109 Esas, 2000/3834 Karar sayılı kararı.

¹⁴² Işıklar, a.g.e., s. 643; Livanelioğlu, a.g.e., s. 54-56.; Taşkın, a.g.e., s. 167.

¹⁴³ Işıklar, a.g.e., s. 641; Durmuş, a.g.e., s. 289.

İKİNCİ BÖLÜM

CEZA İNFAZ KURUMLARI ÖZELİNDE DİSİPLİN

2.1. Kavramlar ve Tanımlar

2.1.1. Ceza İnfaz Kurumu

Ceza infaz kurumları, suç işlendiği hususunda kuvvetli delil bulunan tutuklular ile mahkemeler tarafından yargılaması sonuçlanan mahkeme kararı ile suçlu bulunarak ceza alan hükümlülerin, cezalandırıldıkları zaman barındırıldıkları, güvenlik tedbirleri ile donatılmış devlet binalarıdır.¹⁴⁴ Haps engelleme, alıkoyma anlamına gelmektedir. Suç işleyen kişilerin özgürlüklerinden mahrum bırakılarak, alıkonulduğu yere; hapisane, cezaevi ve ceza infaz kurumu denilmektedir. Halk arasında ceza infaz kurumlarına mahpushane, dam, kodes, zindan gibi isimler de verilmiştir.¹⁴⁵

Hapis cezası son çare olarak başvurulması gereken bir önlem olmalıdır. Öte yandan, cezalandırma devletin egemenliğinin, yargı gücünün bir sonucudur.¹⁴⁶ Ceza infaz kurumlarındaki, hâkim tarafından tedbir kararı ile alıkonulan tutuklular ve yargılama sonunda hapis cezasına çaptırılan hükümlüler, mahkum veya mahpus olarak adlandırılmaktadır. Bu kurumlarda, ayrımcılık yapılmadan mahpus olan kişilerin ıslah edilerek topluma kazandırılması, ayrıca suçluyu bir süre toplumdan uzaklaştırarak toplumda kamu düzeninin sağlanması hedeflenmektedir.¹⁴⁷ Ülkemizde Ceza İnfaz Kurumları, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü'ne bağlıdır.

Bu kurumlarda mahkumların topluma yeniden kazandırılması hedeflenerek mahkumların cezaevinden çıktıklarında meslek edinmiş olarak iş bulabilmelerini sağlamak amacıyla çalışmalarına, eğitilmelerine, rehabilitasyon çalışmalarına öncelik

¹⁴⁴ Vehbi Kadri Kamer, *Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı ile Cezaevi İdaresi*, Ankara, 2005, s. 17.

¹⁴⁵ Çağdaş Yurt, *Ceza İnfaz Kurumlarında Sağlık Hakkı, Sağlık Hizmetlerine Erişim ve İdarenin Hukuki Sorumluluğu*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, s. 14.

¹⁴⁶ Zekeriya Sevimli, *Ceza İnfaz Kurumlarında Güvenlik*, Yayın İşleri Dairesi Başkanlığı, Ankara, 2000, s. 130.

¹⁴⁷ İzzet Özgenç/Cumhur Şahin, *İnfaz Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 22.

verilmektedir. Ceza Adalet sistemi içinde suçluların iyileştirilmesine, sosyalleşmesine yardımcı olunmaya çalışılmaktadır.

Ceza İnfaz Kurumlarındaki mahpusların vücut bütünlüğünü, canlarını ve mallarını korumak devletin pozitif yükümlülüğündedir.¹⁴⁸ Özgür olarak dışarıda bulunan bireyin intihar etmesini engellemeye çalışmak insani bir görevdir. Fakat Ceza İnfaz kurumunda özgürlüğünden alıkonulan mahkûmun intihar etmesini engellemek bir nevi devletin, buna bağlı olarak da personelin sorumluluğunu doğurabilmektedir. Cezaevine giren mahkûm hapis haneye girmiş olmanın verdiği buhran, işlediği suçun pişmanlığı, ailesinden ve sevdiklerinden ayrı yalnız kapalı bir ortamda kalmış olmanın verdiği üzüntü ile intihara meyledebilmektedir. Dışarıda, bireyin kendi yaşamına son vermesi, devletin hukuki sorumluluğunu doğurmazken; cezaevlerinde yaşanan intihar olayları, yakınlarının devletten tazminat talep etmesine yol açabilmektedir.¹⁴⁹ Bu nedenle cezaevi personelinin, mahkûmların psikolojik durumlarını sürekli izleyip değerlendirmesi, olası bir intiharı engellemek adına son derece kritik bir öneme sahiptir. Ayrıca, mahkûmların kendilerine zarar verme riskini artıracak her türlü eşyanın koğuşlarda bulunmaması için personel tarafından gerekli önlemler alınmalıdır.

Hapis cezalarının uygulanması sırasında mahkûmlara sunulan hizmetlerin çok masraflı olması,¹⁵⁰ mahkûmun cezaevine girdiğinde lekelendiğini ve toplum gözünde itibarının zedelenerek damgalandığını düşünmesi, mahkûmun yanında ailesinin de bu durumdan maddi ve manevi olarak zarar görmesinin önüne geçilebilmesi amacıyla Devletler alternatif çözüm yollarına başvurmaktadır. Bu kapsamda, uzlaştırma, ev hapsi, elektronik izleme, denetimli serbestlik gibi uygulamalar önem kazanarak daha yaygın bir şekilde uygulama alanı bulmaktadır.¹⁵¹

Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü tarafından açıklanan resmi verilere göre, 01.11.2024 tarihi itibarıyla, Ülkemizde toplam 406 ceza infaz kurumu bulunmaktadır. Bu kurumların genel olarak dağılımı 273 kapalı ceza infaz kurumu, 100 açık ceza infaz kurumu, 4 çocuk eğitimevi, 12 kadın kapalı, 8 kadın açık, 9 çocuk ve gençlik kapalı ceza infaz kurumu şeklindedir. Ceza İnfaz Kurumlarının toplam kapasitesi 299.042 kişi olarak belirlenmiştir.¹⁵²

¹⁴⁸ Reyhan Tüfek, *Ceza İnfaz Kurumlarında Sağlık Hakkı*, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2024, s. 47.

¹⁴⁹ Sevimli, a.g.e., s. 35.

¹⁵⁰ Fatma Karakaş Doğan, *Cezanın Amacı ve Hapis Cezası*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 157.

¹⁵¹ Hakan A. Yavuz, *Denetimli Serbestlik*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024, s. 31.

¹⁵² <https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/cik-genel-bilgi>, (Erişim tarihi: 09.11.2024)

Bu tarihte ceza infaz kurumlarında 315.697 hükümlü, 55.890 tutuklu olmak üzere toplam 371.587 kişi bulunmaktadır.¹⁵³ İstatistiki veriler ile kurumların kapasitesinin 299.042 olarak belirlenmiş olması göz önüne alındığında, yaklaşık 71.000 kişilik kapasite sıkıntısı bulunduğu anlaşılmaktadır.

2.1.2. Ceza İnfaz Kurumu Personeli

2.1.2.1. Ataması Adalet Bakanlığı Tarafından Yapılan Personel

Ceza İnfaz kurumu 1.ve 2. müdürü, denetimli serbestlik müdürü ve müdür yardımcısı, eğitim merkezi şube müdürü, sayman, idare memuru, şef, öğretmen, bilgisayar işletmeni, psikolog, sosyolog, sosyal çalışmacı, eczacı, diyetisyen, mimar, mühendis, veteriner, diş tabibi, kütüphaneci görevindeki unvanlara Adalet Bakanlığı tarafından atama yapılmaktadır.¹⁵⁴

08.10.2024 tarihi itibarıyla, ceza infaz kurumlarında toplam 72.864 personel görev yapmaktadır. Adalet Bakanlığınca atanan personelin büyük bölümünü 1.011 cezaevi müdürü, 1.151 idare memuru, 258 denetimli serbestlik müdürü ve müdür yardımcısı, 992 öğretmen, 913 psikolog ve 780 sağlık memuru¹⁵⁵ oluşturmaktadır.

Ceza İnfaz Kurumlarında; Kurumun yönetimi cezaevi müdürü tarafından, kurumun denetimi Cumhuriyet Savcısı tarafından yerine getirilir. Kurumun iç güvenliği infaz koruma memurları tarafından sağlanırken, kurumun dış güvenliği jandarma tarafından sağlanmaktadır. Ayrıca, 2012 yılında kurulan Kamu Denetçiliği Kurumu ile İnsan Hakları Kurumu da Cezaevlerinin denetlenmesinde rol almaktadır.¹⁵⁶

2.1.2.2. Ataması Adalet Komisyonu Tarafından Yapılan Personel

İnfaz koruma memuru, infaz koruma başmemuru, ceza infaz kurumu katibi, şoför, veznedar, tahsildar, hemşire, tekniker, teknisyen, hizmetli, aşçı, kaloriferci, ambar memuru ve santral memuru gibi pozisyonlara atamalar Adalet Komisyonlarınca gerçekleştirilmektedir.¹⁵⁷

¹⁵³ 7112024150209istatistik-1.pdf, (Erişim tarihi 09.11.2024)

¹⁵⁴ Kamer, (*Cezaevi İdaresi*), s. 167.

¹⁵⁵ <https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/personel-durumu>, (Erişim tarihi 09.11.2024)

¹⁵⁶ Çiğdem Sever, "Hapishane İdarelerinin Yetkileri ve Hapsedilen Haklarının Sınırı", *TBB*, 2016, s. 145.

¹⁵⁷ Kamer, (*Cezaevi İdaresi*), s. 169.

08.10.2024 tarihi itibariyle cezaevlerinde toplam 72.864 kurum personeli görev almaktadır. Bunların 55.873'ü infaz koruma memuru, 2.065'i infaz koruma başmemuru olmak üzere, toplamda 57.938 personel infaz koruma memuru olarak görev yapmaktadır. Bu durumda ceza infaz kurumlarındaki yaklaşık 70.000 personelin 60.000'e yakını infaz koruma memuru olarak görev yapmaktadır. Bu verilerden anlaşıldığı üzere, ceza infaz kurumlarındaki personelin büyük çoğunluğu güvenlik ve gözetimden sorumlu infaz koruma memurlarından oluşmaktadır.

Öte yandan personel sayısına ilişkin bu istatistiksel veriler Ceza İnfaz teşkilatının ne kadar büyük olduğunu gözler önüne sermekte olup, bu kadar yoğun bir kalabalığın olduğu kurumda disiplinin tesis edilmesinin ne kadar önemli olduğunu da göstermektedir.

Ceza İnfaz Kurumları Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Tüzüğün, "Güvenlik ve Gözetim Servisi" başlıklı 22.maddesine göre; infaz koruma memurları bu serviste görev yapmaktadır. Kurumun iç güvenliğinden, disiplininden ve hükümlülerin gözetiminden sorumlu olup, kurum müdürünün talimatlarını yerine getirme yükümlülüğüne sahiptirler.¹⁵⁸

Avrupa Konseyi bünyesindeki ülkelerde, 3,5 mahpusa bir infaz koruma memuru düşmekte iken, ülkemizde bu sayı 6,25'e çıkmıştır. Bu veri, ülkemizdeki infaz koruma görevlilerinin Avrupa ortalamasının neredeyse 2 katı işyükü altında çalıştığını ortaya koymaktadır.¹⁵⁹

Kamu hizmetine girme, devlet dairelerinde çalışmak üzere kamu kurumlarında istihdam edilmek anlamını taşımaktadır.¹⁶⁰ Ceza İnfaz kurumlarında çalışan personel için kamu hizmetine girme için önce KPSS şartı aranmaktadır. Bu şartı gerçekleştirebilen aday, sağlık konusunda yeterli olduğuna ilişkin rapor ile kamu hizmetine giriş için başvuruda bulunabilmektedir. Bunlara ek, özel şart olarak; görevin gerektirdiği nitelik ve hizmet gerekleri doğrultusunda adayların boy ve kilo konusunda belli bir değerde olması beklenmektedir. Erkek adayların 170 cm, kadın adayların 160 cm olması beklenmektedir. Boy uzunluğunun santimetre cinsinden son iki rakamı ile kilosu arasındaki fark 13'ten fazla, 17'den az olmamak şartı aranmaktadır. Yani özel

¹⁵⁸ Süleyman Göçer, *Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Kahramanmaraş Eğitim Merkezi Müdürlüğü*, Mevzuat Yayınları, Kahramanmaraş, 2013, s. 242.

¹⁵⁹ Hakan A. Yavuz, *Ceza İnfaz Sistemi ve Denetimli Serbestlik*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 48.

¹⁶⁰ Emine Cin Karagöz, "Kadın- Erkek Eşitliği ve Ayrımcılık Yasağı Bağlamında Türkiye Eşitlik ve İnsan Hakları Kurumu'nun Yetkileri", *Yasama Dergisi*, Sayı 32, s.34.

şart olarak boy ve kilo değeri belirlenmiştir.¹⁶¹

Kamu hizmetine girmede tek ölçüt, adayın bilgisi ve tecrübesi olmalıdır.¹⁶² İnfaz koruma memurluğu görevinde erkeklerin, kadınlara göre göre çok fazla görev aldığı görülmektedir. Fakat bu görevin niteliğinden kaynaklanmakta olup, bayan adaylar tarafından çok fazla tercih edilmemesi nedeniyle de böyle bir fark oluşmuştur. Yoksa kadın adaylar için kota uygulaması gibi eşitliğe aykırı bir uygulama bulunmamaktadır. Genel şartlar yanında boy ve kilo şartını da taşıyan adaylar arasından, objektif kriterlere göre liyakat ilkesine uygun olarak yöneticiler tarafından seçim yapılmaya çalışılmaktadır.

2.2. Cezaevi Personelinin Durumlarına Yönelik Araştırma Sonuçları

2013-2014 yılları arasında İstanbul'da yirmi infaz koruma memuru ile yapılan görüşmeler sonucunda; bu mesleğe giren kişilerin çoğunun göreve başlamadan önce işsiz kaldıkları ve işsizlik korkusu üzerine, özel sektörde çalışmaktansa devlet güvencesi olan memuriyete en kolay yoldan infaz koruma memuru olarak girebileceklerini düşündüklerini, en son çare olarak infaz koruma memuru olarak çalışmayı kabul ettiklerini ortaya koymuştur. Ayrıca, ceza infaz kurumlarında gözetim görevinde bulunan infaz koruma memurları, toplumun kendilerine “gardiyan” olarak hitap etmesini mesleğin saygınlığını azaltan olumsuz bir ifade olarak kabul etmektedir. Öte yandan, cezaevi idaresinin aldığı kararlarda söz hakkı verilmemesi ve sürekli kapalı ortamda çalışmak durumunda olmaları, personeli adeta "maaşlı bir mahkûm" gibi hissettirdiği için rahatsızlık duyduklarını ifade etmişlerdir.¹⁶³

Cezaevlerinin genelde şehir merkezlerinden uzak kampüs şeklinde inşa edilmesi, personelin sosyalleşme imkanını sınırlamakta ve günlük yaşantılarını olumsuz etkilemektedir. Ayrıca, lojmanda konaklayan personel, mesai saatleri dışında dahi evlerinin balkonlarından cezaevi kampüsünü görmek zorunda kalmakta, işyerinin stresli ortamından hiçbir zaman uzaklaşamadıkları hissine kapılmaktadır. Tüm bu nedenler, infaz koruma memurlarının mesleklerini icra ederken yaşadıkları zorlukların ve psikolojik baskının artmasına sebep olmaktadır.¹⁶⁴

¹⁶¹ <https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/5455-sozlesmeli-657-sk-4b-pozisyon-icin-personel-alim-sinav-ilani2>

¹⁶² Cin Karagöz, a.g.m., s. 34.

¹⁶³ Yonca Güneş Yücel, *Kilidin Bir Tarafında Biz Varız, Ardında Hükümlüler*, "Doktora Tezi, Mimar Sinan Üniversitesi, İstanbul, 2015, s. 47.

¹⁶⁴ Yücel, a.g.t., s. 203-218.

Ceza İnfaz kurumlarında çalışan 6369 personelin gönüllü olarak katıldığı başka bir araştırmada, ceza infaz kurumlarında çalışan personelin büyük çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu, %44'ünün yetişkinlik dönemi sayılan 28 ile 32 yaş arasında ebeveyn kaybı yaşadığı tespit edilmiştir. Kamu hizmeti sundukları bireylerin suça bulaşmış ve çoğunlukla mental davranış bozuklukları gösteren mahkumlar olması, personel üzerinde diğer kurumlara göre daha ciddi bir stres riski olarak öne çıkmaktadır.

Bunun yanı sıra, stresli çalışma yaşantısı, ekonomik zorluklar, vardiya usulü çalışma sistemi ve ceza evlerinde çalışanların toplum nazarında yeterince kabul görmediğine dair yaygın inanış, personelin %53'ünün sosyal fobi ve %39'unda şiddetli anksiyete gibi psikolojik sorunlar yaşamasına, %47 sinin bu nedenlerle psikolojik ilaç kullanmasına neden olmaktadır. Bu durum hem mesleki tatmini olumsuz etkilemekte hem de personelin genel yaşam kalitesinin düşmesine neden olmaktadır. Araştırma, ceza infaz kurumu personelinin zorlu çalışma koşullarının ve toplum nazarında olumlu bir intiba ile yaklaşılmamasının, psikolojik ve sosyolojik etkilerinin göz ardı edilmemesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.¹⁶⁵

2.3. Disiplin Cezası

Disiplin cezası literatürde değişik şekillerde tanımlanmaktadır.

Devlet memurunun iş yaşamında ve görevinde kendisine uygulanan bir kısım zorlayıcı müeyyideler ONAR'a göre disiplin cezaları olarak adlandırılır.¹⁶⁶ ERDOĞDU disiplin cezalarını, kamusal faaliyetlerin niteliği ve faydaları gözetilerek, faaliyetlerin sağlıklı bir şekilde yerine getirilmesi ve kamu görevlilerinin işlerini iyi yapmaları için oluşturulmuş tedbirler olarak açıklamaktadır.¹⁶⁷

SÜRBEHAN, disiplin cezalarını bir kamu kurumu veya özel kurumda iç işleyiş düzenini korumak, kurumun etkili, verimli ve amacına uygun şekilde faaliyet göstermesini sağlamak, kurumun olumlu imaj ve saygınlığını muhafaza etmek üzere çalışanlar hakkında uygulanacak idari müeyyideler şeklinde tanımlamaktadır.¹⁶⁸

¹⁶⁵ Nilay Demirci Mutlu, *Ceza İnfaz Kurumu Personelinin Biyopsikososyal Sorunları*, Erzurum, 2011, s. 136-137.

¹⁶⁶ Sıddık Sami Onar, *İdare Hukukunun Umumi Esasları*, Cilt 2, Marifet Basımevi, İstanbul, 1966, s. 1188.

¹⁶⁷ Ahmet Erdoğan, "Yeni Disiplin Cezaları", *DD*, Sayı 6-7, 1972, s. 8.

¹⁶⁸ Sadrettin Sürbehan, *Disiplin Cezaları ve Uygulanması*, Kırallı Ofset, Ankara, 1976, s. 26.

GÖZÜBÜYÜK ve TAN'a göre; devlet memurlarının bir arada çalışabilmesini ve uyum içinde görevlerini yerine getirebilmesini sağlamak üzere başvurulanan yaptırımlardır. ¹⁶⁹

PINAR ise, kamu görevlilerini görev, yetki ve sorumluluk anlamında hukuki olarak bağlayan, kamusal hizmetlerin yerine getirilmesini ve kamu yararının devamlı olmasını amaçlayan müeyyideleri disiplin cezaları olarak tanımlamaktadır. ¹⁷⁰

657 sayılı Kanunun 124. maddesindeki “*Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre 125 inci maddede sıralanan disiplin cezalarından birisi verilir.*” hükmü ile disiplin cezalarının genel bir çerçevesi çizilerek uygulanma gayesi ve sebepleri sıralanmıştır.

Disiplin cezasının gayesi, işlenmemesi istenen bir fiilin bir daha yapılmasını önlemektir; memurların kurumla ilişkisini kesmek değil, onların kusurlarını, olumsuz tutum ve davranışlarını düzeltmeye çalışmaktır. Yükümlü olduğu kurallara riayet eden memur disiplin cezası ile karşılaşmaz. ¹⁷¹

Danıştay disiplin yaptırımlarının amacına ilişkin verdiği bir kararda; bu yaptırımların, kamu hizmetlerinin kesintisiz, düzenli ve güvenli şekilde yerine getirilmesini sağlamak kadar devletin saygınlığının korunmasına da hizmet ettiğini vurgulamıştır. Ayrıca, devlet memurlarının, resmi kimliğin gerektirdiği güven ve saygıyı zedeleyici davranışlardan kaçınma yükümlülüğüne ilişkin hükümlerin mevzuatımızda yer aldığını belirtmiştir. ¹⁷² Ayrıca, Danıştay kararlarındaki disiplin cezası tanımları incelendiğinde, kamu hizmeti, kamu yararı, çalışma düzeni kavramlarına vurgu yapıldığı görülmektedir. ¹⁷³

¹⁶⁹ Tan/Bayazıt, (*İdare*), s. 545.

¹⁷⁰ İbrahim Pınar, *4483 Sayılı Kanuna Göre Memur Suçlarında İdari ve Adli Soruşturma Usulleri*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2003, s. 705.

¹⁷¹ Taşkın, a.g.e., s. 124.

¹⁷² Danıştay 10. Dairesinin 05.04.1998 tarih ve 1987/487 Esas, 1988/576 Karar sayılı kararı, *DD*, Sayı 72-73, 1989, s. 658 vd.

¹⁷³ Gözler, a.g.e., Cilt 2, s. 678.

2.4. Disiplin Cezasının Genel İlkeleri¹⁷⁴

2.4.1. Kanunilik İlkesi

Bu ilkeye göre, disiplin cezaları kanunla belirlenir. Diğer bir ifadeyle, idare hukukunda disiplin alanında "*kanunsuz ceza olmaz (nulla poena sine lege)*" ilkesi geçerlidir. Birey ve devlet ilişkisinde bu ilke, daha güçlü taraf olan devletin daha zayıf taraf olan bireye yönelik keyfi davranış ve uygulamalarını önlemeyi hedeflemektedir.¹⁷⁵

GÖZLER'e göre, Disiplin cezalarının kanuniliği ilkesi, disiplin cezalarının idarenin düzenleyici işlemleriyle, örneğin yönetmelik ile değil, kanunla öngörülmesini gerektirir. Dolayısıyla yönetmelik ile, kural olarak disiplin yaptırımı ihdas edilemez. Fakat bu ilke anayasa veya kanundan kaynaklanmamakta, yargı kararlarından kaynaklanmakta olup, "içtihadî" nitelikte bir ilkedir. Dolayısıyla bu ilkenin tersi yasayla öngörülebilir. Yani yasada, belirli bir alan için, disiplin cezalarının yönetmelik aracılığıyla düzenlenmesi öngörülebilir. Bu halde hukuka aykırılık yoktur.¹⁷⁶

Danıştay, infaz koruma başmemurunun, diğer başmemuru yumruklaması sonucunda " Amirine, maiyetindekilere, iş sahiplerine fiili tecavüz " suçlamasıyla 125/E-f maddesi gereğince memuriyetten çıkarma cezası verilmesi üzerine açılan iptal davasında önemli bir karara imza atmıştır. Danıştay, yumruklanan başmemurun, infaz koruma başmemurunun maiyetindeki kişi veya amiri olmadığını, yumruklama olayının eşdeğer konumda olan iş arkadaşları arasında gerçekleştiğini, bu nedenle kanuni düzenlemedeki tipiklik unsurunun karşılanmadığını tespit ederek, disiplin cezasının iptaline karar vermiştir.¹⁷⁷

Bir başka kararda ise, infaz koruma memurunun sosyal medya platformunda video paylaşması üzerine "Amirine karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketlerde bulunmak" eylemini gerçekleştirdiği iddiası ile disiplin soruşturması başlatılmış ve 125/D-d maddesi uyarınca kademe ilerlemesinin durdurulması cezası tecziye edilmiştir. Fakat mahkeme, paylaşılan videonun değerlendirmesini yaparak, videodaki beyanlarının içeriğinin küçük düşürücü veya aşağılayıcı ifadeler içermediğini, bu nedenle 125/D-d maddesindeki kanuni suç tanımına uymadığını

¹⁷⁴ Çalışmada, genel ilkeler ceza infaz kurumu personeline yönelik ele alındığından, ceza infaz kurumu özelinde bu kısımda incelenmiştir.

¹⁷⁵ Gökhan Orhan, *Türkiye'de Memur Disiplin Suç ve Cezalarının Uygulanması*, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, 2003, s. 15.

¹⁷⁶ Gözler, a.g.e., Cilt 2, s. 785.

¹⁷⁷ Danıştay 12. Dairesinin 09.03.2023 tarih 2021/431 Esas, 2023/1032 Karar sayılı kararı.

tespit etmiştir. Somut olayda, mahkeme kanunilik şartının gerçekleşmediğini belirterek dava konusu disiplin cezasını iptal etmiştir.¹⁷⁸

2.4.2. Aynı Fiile Birden Fazla Ceza Verilemez İlkesi

Bir ceza hukuku ilkesi olan “Aynı Fiile Birden Fazla Ceza Verilemez” ilkesine göre kişi aynı fiil veya konudan dolayı tekraren yargılanamaz veya cezaya çarptırılamaz. "Ne Bis İn İdem" ilkesinin sadece ceza hukukuna özgü bir kural olduğu düşünülmekte, fakat devletler hukuku, uluslararası savaş hukuku, disiplin hukuku gibi hukukun farklı alanlarında da uygulanmaktadır.¹⁷⁹

Söz konusu ilkenin disiplin hukuku uygulamalarındaki geçerliliğini iki açıdan incelemek gereklidir:

1-Memurun işlediği fiil, kanunun birden fazla hükmünü ihlal ediyorsa, bunlardan ağır cezayı gerektiren hükme göre cezalandırılır.¹⁸⁰ Konuya ilişkin bir Danıştay Kararında da aynı yaklaşımın bulunduğu görülmektedir. Anılan Karara göre, bir eylemle kanunun farklı hükümlerini ihlal eden kişiye, bu hükümler arasında en ağır cezayı öngören cezanın uygulanması gerekmektedir.¹⁸¹

2- İşlediği fiilin ceza kanununda suç olarak tanımlanması durumunda memur, hem kanunda belirtilen cezaya, hem de disiplin cezasına çarptırılabilir.¹⁸² 657 sayılı Kanunun 125. maddesinde ve 131. maddesinde bu husus düzenlenmiştir.

Danıştay tarafından “*İnfaz koruma memurunun, cezaevine sokulması yasak olan uyuşturucu maddesini kuruma sokması nedeni ile aylıktan kesme cezası ile cezalandırıldığı, aynı eylemi nedeniyle, ikinci defa devlet memuriyetinden çıkarma cezası ile cezalandırılmasının cezaların “tekliği ilkesi” uymadığı*” belirtilerek, devlet memuriyetinden çıkarma cezasını iptal edilmiştir.¹⁸³

¹⁷⁸ İzmir 2. İdare Mahkemesinin 16.02.2022 tarih ve 2021/1249 Esas, 2022/313 Karar sayılı kararı, İzmir Bölge İdare Mahkemesi 2. İdari Dava Dairesinin 10.11.2022 tarih 2022/1534 Esas, 2022/2537 Karar sayılı kararı ile kesinleşmiştir.

¹⁷⁹ Yücel Oğurlu, "Ceza Mahkemesi Kararının Disiplin Cezalarına Etkisi Sorunu ve "Ne Bis in İdem" Kuralı", *AHFD*, Cilt 52, Sayı 2, 2003, s. 109.

¹⁸⁰ Akyılmaz/Sezginer/Kaya, (*İdare*), s. 751.

¹⁸¹ Danıştay 10. Dairesi 18.02.1985 tarih 1984/399 Esas, 1985/244 Karar sayılı kararı, *DD*, Sayı 70-71, s. 550.

¹⁸² Atay, (*İdare*), s. 1095.

¹⁸³ Danıştay 12. Dairesinin 06.03.2012 tarih ve 2009/4872 Esas, 2012/1328 Karar sayılı kararı.

2.4.3. Zaman Bakımından Lehe Olan Hükümün Uygulanması

Disiplin hukukunda, eylemin gerçekleştiği zamanda geçerli olan mevzuatın tatbiki esastır. Fakat, eylemin vuku bulduğu tarihten cezanın verileceği tarihe kadar memur lehine bir mevzuat değişikliği olması durumunda, yeni mevzuata göre hüküm verilir. Mevzuat değişikliğinin memurun aleyhine olması durumunda ise, fiilin işlendiği tarihte geçerli olan mevzuat doğrultusunda uygulama yapılmaktadır.¹⁸⁴

Danıştay'ın disiplin cezalarına ilişkin düzenlemelerde ceza hukukunun temel ilkesi olan lehe mevzuatın uygulanmasına gerektiğini belirten bir kararında¹⁸⁵ “Fiilin işlendiği tarihte yürürlükte bulunan mevzuat ile daha sonra yürürlüğe giren mevzuat hükümleri farklı ise disiplin cezasıyla cezalandırılacak kişilerin lehine olan mevzuat hükümleri dikkate alınmalıdır.” ifadesi ile ceza hukuku ilkelerinin disiplin cezalarında da uygulanması gerektiği vurgulanmıştır.¹⁸⁶

2.4.4. Geri Alma

İdari işlemin geri alınması, işlemin yapıldığı tarihten itibaren hukuk aleminden silinmesi, hükümsüz kılınması, arada gerçekleşen bütün hukuki sonuçların silinmesi demektir.¹⁸⁷

İdari işlemlerin belli hal ve şartlarda geri alınmaları, değiştirilmeleri ve kaldırılmaları mümkündür.¹⁸⁸ Disiplin cezaları kesin hüküm niteliği taşıdığından ve sıkı şekil şartlarına tabi olduğundan, kural olarak idarece geri alınmaları mümkün değildir.¹⁸⁹ Sadece; süresi içinde olması şartıyla itiraz, dava yolu veya özlük dosyasından silinme ile (uyarma ve kınama disiplin cezalarına ilişkin ise 5 yıl sonra, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması disiplin cezalarına ilişkin ise 10 yıl sonra) disiplin cezaları geri alınabilir.

Devlet memurluğundan çıkarma disiplin cezasına yönelik itiraz yolu öngörülmediği,¹⁹⁰ işlemin ne kadar süre geçerse geçsin özlük dosyasından silinemediği göz önüne alındığında, sadece yargı kararı ile geri alınabileceği düşünülmektedir.

¹⁸⁴ Livanelioğlu, a.g.e., s. 38.; Aslan, (*Kamu Personel*), s. 181.

¹⁸⁵ Danıştay 8. Dairesinin 06.11.2013 tarih ve 2011/3106 Esas, 2013/7558 Karar Sayılı kararı.

¹⁸⁶ Yalçın, (*İdari Yaptırımlar*), s. 33.

¹⁸⁷ Akyılmaz/Sezginer/Kaya, (*İdare*), s. 490.

¹⁸⁸ Turgut Tan, *İdari İşlemin Geri Alınması*, Aristo Yayınevi, İstanbul, 2020, s. 18.

¹⁸⁹ Lütfi Duran, *İdare Hukuku Ders Notları*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1982, s. 414.;

Taşkın, a.g.e., s. 169.; Emin Memiş, *Genel İdare Hukuku*, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2017, s. 429.

¹⁹⁰ Bozkurt, a.g.e., s. 118.

Disiplin kararı veren makamın, kararının hatalı olduğunu sonradan anlamış olsa bile artık kararını geri alamayacağını belirten Danıştay kararları bulunmaktadır.¹⁹¹

Geri alma, idari işlemin tüm hukuki sonuçlarını geçmişe dönük olarak ortadan kaldırmaktadır. Geri alma işlemin hiç yapılmamış olması anlamına gelmektedir. İdari yargıdaki iptal kararlarına bu yönüyle benzemektedir. Doktrinde disiplin cezalarının geri alınabileceğine ilişkin görüşler bulunmaktadır. GÖZLER, Fransız Danıştay'ından hareketle, idari işlemlerin geri alınması 3. kişilerin haklarını etkilemiyor ise, idare tarafından her zaman geri alınabileceğini savunmaktadır. GÜNDAY, sakat bir idari işlemin, idarenin yeniden vereceği bir karar ile geçersiz, hükümsüz hale gelmesine geri alma denildiğini, hukuka aykırı işlemin her zaman geri alınabileceğini savunmaktadır.¹⁹² Yetkide paralellik ilkesi gereğince geri almada yetki idari işlemi yapan mercidir.

SANCAKTAR ve GÜNDÜZ ise, hatalı işlemin geri alınamamasının hukuk devleti ilkesi ile bağdaşmadığını, memurlar aleyhine olan idari işlemlerin her zaman geri alınabileceğini savunmaktadır.¹⁹³

Danıştay'a göre; İdari işlem ilgilinin hilesi ile veya idarenin açık hatası sonucu tesis edilmişse, bu işlem her zaman, süre sınırı olmaksızın geri alınabilmelidir.¹⁹⁴

Disiplin cezasının geri alınması, idarenin işleyişindeki ve hizmetlerindeki istikrarı bozmaya neden olabilecektir. Disiplin amirinin değişmesinin bir yansıması olarak veya siyasi gerekçelerle disiplin cezasının geri alınmak istenmesi, kurum işleyişinde kaosa yol açabilecektir. Ayrıca, disiplin soruşturması ve ceza dosyasının muhafaza edilmesinde fiziksel zorluklar olabileceği göz önünde bulundurulduğunda aynı disiplin suçunun değerlendirilmesi tüm bilgi ve belgeleriyle aynı dosyanın değerlendirilmesi anlamına gelmeyebilir. Diğer bir deyişle dosya içeriğinde olabilecek kayıplar veya eksiklikler, farklı zamanlarda, farklı yöneticilerin, farklı karar vermesine yol açabilir. Esasında idarenin devlet memurluğundan çıkarma gibi kişinin ve kişiyle birlikte yakınlarının hayatını derinden etkileyen bir konuda, sonradan hukuka aykırılık gördüğü hatalı bir işlemi, kendiliğinden geri alabilmelidir. Fakat geçmiş uygulamaları

¹⁹¹ Danıştay 12.Dairesinin 26.03.2007 tarih 2006/3521 Esas, 2027/1413 Karar sayılı kararı, **DD**, Sayı 116, s.364., Danıştay 10. Dairesinin 15.02.1990 tarih 1989/2490 Esas, 1990/270 Karar sayılı kararı, **DD**, Sayı 80, s. 432.

¹⁹² Günday, a.g.e., s.171.

¹⁹³ Sancakdar, a.g.e. s. 375.; Fatma Ebru Gündüz, "Disiplin Cezalarının Geri Alınması", **GÜHFD**, Cilt 20, Sayı 1, 2016, s. 413.

¹⁹⁴ Kaman, a.g.e. s.230.

da göz önünde bulundurarak, mevzuat geliştiren kanun koyucu böyle bir durumu arzu etse idi muhtemelen açık olarak disiplin cezasının geri alınabilirliğine ilişkin düzenleme yapardı. O yüzden sıkı şekil şartlarına bağlı kalınarak idari işlemin geri alınamayacağının kabulü, daha baskın bir görüş olarak uygulama alanı bulmaktadır.

Disiplin yaptırımlarının geri alınamazlığına yönelik kararında Danıştay; “*Kamu hizmetlerinin düzen içinde yürütülebilmesi için gerekli tedbirlerden biri olan disiplin cezasının niteliği itibarıyla diğer idari işlemlerden farklılık gösterdiğini; disiplin cezası vermeye yetkili organlar; bu organların yapısı, çalışma şekilleri, karar alma süreçleri, bu kararlara yapılabilecek itirazlar ve tüm bu sürecin her aşamasında belirlenmiş süre şartları gibi unsurların sıkı şekil kurallarına tabi olduğunu ve bu niteliklerin disiplin cezalarının başka bir idari işlemle kaldırılmasına engel oluşturduğunu ifade etmiştir. Danıştay aynı kararda devamla, cezanın sadece bir mahkeme kararı veya yasal bir düzenlemeyle iptal edilebileceğini ya da disiplin cezasının ağırlığına bağlı olarak belirli sürelerden sonra özlük dosyasından kaldırılmasının atamaya yetkili makamdan istenebileceğini*” belirtmiştir.¹⁹⁵

2.4.5. Ölçülülük İlkesi

Ceza yaptırımları ve disiplin yaptırımları sonucunda memurların hak ve özgürlükleri ciddi oranda etkilenmektedir.

Anayasal bir hak olan ölçülülük ilkesi, temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasında kullanılmaktadır. Ölçülülük disiplin hukukunun da temel ilkelerinden olup, uygulanacak disiplin cezası seçilirken ölçülülük ilkesine dikkat edilmelidir. Disiplin suçunun ağırlığı ile cezanın şiddeti arasında dengeli, makul bir oran bulunmalıdır.¹⁹⁶ Yöneticiler hafif nitelikte bir disiplin suçu için, aşırı ağır bir disiplin yaptırımı uygulamamalıdır. 657 sayılı Kanunda disiplin cezalarının beşe ayrıldığı ve hangi eyleme hangi ceza verilebileceğinin tahdidi olarak sayıldığı göz önüne alındığında, genel olarak Kurumlarda bu hususta problem çıkmaması beklenmektedir. Fakat bazen amirler takdir yetkisini ölçülülük ilkesine aykırı olarak kullanmaktadır.¹⁹⁷

Hukuk Devleti prensibinin bir sonucu olarak disiplin ihlalleri ile, bu suçlardan kaynaklanan yaptırımlar arasında, mutlaka ölçülülük bulunması gerekir.¹⁹⁸ Danıştay

¹⁹⁵ Danıştay 8. Dairesinin 12.10.1998 tarih 1998-4988 Esas, 1998-3015 Karar, **DD**, Sayı 99, s. 380.

¹⁹⁶ Oğuz Sancakdar/Lale Burcu Önüt, **Memur Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024, s. 223.

¹⁹⁷ Gözler, a.g.e., Cilt 2, s. 778.

¹⁹⁸ Memiş, a.g.e., s. 431.

kararlarında ölçülülük ilkesi, anayasa ile teminat altına alınan temel hak ve özgürlüklerle bağlantısı nedeniyle disiplin cezaları bakımından ölçüt olarak değerlendirilmektedir. Söz konusu ilke Danıştay kararlarında çoğunlukla, “oran/orantı”, “adil bir oran”, “elverişlilik”, “adil denge”, “gereklilik”, “fiil ile ceza arasında uyum”, “makul denge” gibi ifadelerle izah edilmektedir.¹⁹⁹ Danıştay kararlarında disipline aykırı eylem ile verilen disiplin cezasında adil bir denge bulunması beklenmektedir.²⁰⁰

Danıştay ölçülülük ilkesine açıkça yer verdiği bir kararı ile; “*Ceza İnfaz Kurumu personeli olan davacının işlediği eylem için disiplin cezası almasını kabul etmekle birlikte, devlet memurluğundan çıkarma disiplin cezası ile davacının işlediği ve “fili tecavüz” şeklinde belirtilen itme eylemi arasında adil bir dengenin bulunmadığını tespit etmiştir. Bunun sonucunda, devlet memurluğundan çıkarma disiplin cezası hukuka aykırı bulunmuştur.*”²⁰¹

2.4.6. Daha Hafif Cezaya Karar Verme Yetkisi

Disiplin Hukukunda ilke olarak belli hal ve şartlarda daha hafif ceza verilmesi söz konusudur.²⁰² İlk kez ihlalde bulunan ile olumsuz bir sicile sahip kişi arasında cezanın kişiselleştirilmesi aşamasında, ilki lehine bir fark gözetilmesi hak ve adalet duyguları gereğidir.²⁰³

657 sayılı Kanunun 125.maddesinde, geçmiş görevlerinde başarılı olduğu kabul edilen devlet memurlarına uygulanacak disiplin cezalarında daha hafif olan bir alt derece cezanın tatbik edilebileceği belirtilmektedir. Buna göre, aylıktan kesme cezası uygulanacak bir memur, geçmiş görevlerinde olumlu ve başarılı addediliyorsa, kınama cezası ile cezalandırılabilir. İdare daha hafif ceza verebilmek için takdir yetkisini kullanırken, kamu yararı, eşitlik, hizmet gerekleri, hakkaniyet gibi kriterleri göz önünde bulundurmalıdır.²⁰⁴

¹⁹⁹ Akyılmaz/Sezginer/Kaya, (*İdare*), s. 747.

²⁰⁰ Örnek bir karar için Danıştay 12. Dairesinin 11.10.2022 tarih ve 2022/1955 Esas, 2022/4750 Karar sayılı kararına bakınız.

²⁰¹ Danıştay 12. Dairesinin 23.02.2017 tarih ve 2016/885 Esas, 2017/461 Karar sayılı kararı., aktaran Işıklar, a.g.e., s. 212.

²⁰² Taşkın, a.g.e., s. 141.; Mustafa Kuş, "Disiplin Suçlarında Kusurluluk", *THD*, Cilt 6, Sayı 57, 2011, s. 49.

²⁰³ Işıklar, a.g.e., s. 222.; Gözler, a.g.e., Cilt 2, s. 779.

²⁰⁴ Durmuş, a.g.e., s. 298.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasında daha hafif cezanın uygulanmasına öngörülürse, disiplin kurulu kararı alındıktan sonra atamaya yetkili amir hafif cezanın uygulanmasına karar verebilir.²⁰⁵

Danıştay'ın, memurun geçmiş çalışmaları olumlu ise, bir derece hafif disiplin cezası verilmesi yönünde kararları bulunmaktadır. Örneğin;

Bir polis memuruna, sahte pasaport ve vizeyle yurtdışına gideceklerin pasaportlarına rüşvet karşılığında çıkış kaşesi vurduğu gerekçesiyle meslekten çıkarma cezası verilmiştir. Bu disiplin cezasına karşı başvuru iptal davasının temyiz incelemesinde Danıştay Sekizinci Dairesi; olayın meydana geliş şekli, davacının adli yargıda suçlu bulunmaması ve davacının geçmiş görevlerinde başarısız olduğu veya olumsuz sicile sahip bulunduğu yönünde idare tarafından bir iddia öne sürülmemesini gerekçe göstererek, davacıya bir derece hafif disiplin cezası uygulanması gerektiğine karar vermiştir.²⁰⁶

Bir başka kararda, infaz koruma memuruna, cep telefonunu duyarlı kapıdan ve X-ray cihazından geçirerek kurumun içerisinde görev yaptığı alana götürdüğü, kendi yetki alanında olmamasına rağmen, bir koğuştan aldığı üçlü prizi başka koğuşa vermesi nedeniyle, devlet memurluğundan çıkarılması gereken davacının geçmişteki hizmetlerinin olumlu olması nedeniyle DMK'nın 125/3 maddesi uygulanarak kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilmiştir.²⁰⁷

Öte yandan Danıştay'ın, memurun geçmiş hizmetlerindeki çalışmaları olumlu olsa bile, takdir yetkisi gereği ister alt cezayı uygulayabileceği ister gerekçelendirerek uygulamayacağı yani idarenin bir alt ceza ile cezalandırılması konusunda zorunluluk bulunmadığı yönünde kararları da bulunmaktadır. Örneğin; Danıştay bu konuya dair bir kararında; *"657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125. maddesinde, geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve ödül veya başarı alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanın uygulanabileceğinin hükme bağlandığını, ancak anılan maddede yer alan 'uygulanabilir' ibaresi ile idareye takdir yetkisinin tanınmış olduğunu, Anayasamızın 125. maddesinin 4. fıkrası ve İdari Yargılama Usulü Kanununun 2. maddesi doğrultusunda, yargı yerlerinin idarenin bu konudaki takdir*

²⁰⁵ Nur Kaman/Turan Yıldırım/Melikşah Yasin, *İdare Hukuku*, Onikilevha Yayınları, Ankara, 2024, s. 459

²⁰⁶ Danıştay 8. Dairesinin 26.12.1995 tarih ve 1995/3666 Esas, 1995/4612 Karar sayılı kararı.

²⁰⁷ Kayseri 1. İdare Mahkemesinin 24.02.2021 tarih ve 2020/931 Esas, 2021/253 Karar sayılı kararı.

*yetkisini kaldırarak biçimde idareyi bir derece hafif ceza vermeye zorlamasının hukuken mümkün olmadığını” ifade etmiştir.*²⁰⁸

Sonuç olarak, kanunun lafzından da anlaşıldığı üzere idarenin bir derece hafif disiplin cezasını uygulamak için takdir yetkisi bulunmaktadır. Yargı kararı ile idarenin bir alt cezayı vermeye zorlanması mümkün olmamalıdır. Bu husustaki karar ve uygulama farklılıkları, daha açık bir mevzuat düzenlemesi ile giderilmeye çalışılmalıdır. Ayrıca ceza hukukunda olduğu gibi, haksız tahrik müessesesine disiplin hukukunda da yer verilmelidir. Haksız tahrik durumunda, memura bir alt disiplin yaptırımı uygulanmalıdır.²⁰⁹

2.4.7. Gerekçe İlkesi

Disiplin cezası kararları gerekçeli olmalıdır. Başka bir deyişle, disiplin cezasına ilişkin olarak hazırlanan karar metninde cezaya neden olan fiili ve hukuki sebepler yer almalıdır. Disiplin cezalarının gerekçeli olma zorunluluğu, idarenin gizli nedenlerle veya kötü niyetle memura ceza vermesini önleyerek memura teminat sağlar. Memur, gerekçe ile idari işlemin dayandığı sebepler konusunda bilgilenir. İdari işlemin gerekçesinin açıkça belirtilmesi, işlemi denetleyecek yargı organı için de faydalı olur.²¹⁰

DMK’da gerekçe konusunda hüküm bulunmamaktadır. Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri hakkında Yönetmeliğinin 14.maddesinde; “*Kararlar gerekçeli olarak yazılır.*” hükmü yer almaktadır.

Disiplin cezalarının gerekçesiz olması esaslı bir sakatlık teşkil ettiğinden, gerekçesiz biçimde verilmiş disiplin cezaları usul yönünden iptal edilmelidir.²¹¹ Gerekçenin kaleme alınmamış olması gerekçesizlik durumlarından yalnızca biridir. Gerekçenin içerik olarak yetersiz bulunması veya belli kalıp ifadeler kullanılarak oluşturulmuş olması da gerekçesizlik olarak kabul edilir. Keza, mevzuatın gerekçede bulunmasını emrettiği hususların eksikliği halinde de gerekçesizlik söz konusudur.²¹²

²⁰⁸ Danıştay 12. Dairesinin 27.12.2004 tarih 2004/788 Esas, 2004/4321 Karar sayılı kararı.

²⁰⁹ Sancaktar, (*Memur*), s. 234.

²¹⁰ Gözler, a.g.e, Cilt 2, s. 780.; Durmuş, a.g.e., s. 228.; Bahtiyar Akyılmaz, *İdari İşlemlerde Gerekçe Yükümlülüğü*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2005, s. 24.

²¹¹ Mehmet Akif Tutumlu, *Hukuk Yargılamasında Hüküm ve Gerekçeli Karar*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2007, s. 65.

²¹² Işıklar, a.g.e., s. 263.

2.4.8. Şüpheden Sanık Yararlanır “In Dubio Pro Reo” İlkesi

Evrensel bir ceza hukuku prensibi olan “Şüpheden sanık yararlanır ilkesi”, masumiyet karanesi, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine göre de disiplin hukukunda da geçerlidir.²¹³ Bu ilke gereğince, bir kamu görevlisine isnat edilen fiilin gerçekten işlendiği kesin olarak kanıtlanamıyorsa, iddialar sadece soyut ifadelerden ibaretse ve somut belge ya da bilgilerle desteklenemiyorsa, kamu görevlisi için bu fiilden dolayı disiplin yaptırımına başvurulamaz.²¹⁴ Masumiyet karanesini koruyabilmek için kamu görevlisi hakkındaki idari soruşturma gizlilik esası ile yürütülmelidir, kamu görevlisinin disiplin ihlali kesin kanıtlanmadan 3.kişilere kamu görevlisinin soruşturma geçirdiği haberdar edilmemelidir.²¹⁵

Danıştay, şüpheden sanık yararlanır ilkesinin uygulanmasına örnek teşkil edebilecek bir kararında; kişinin isnat edilen disiplin suçunu işlediğine dair hiçbir kuşku bırakmayacak şekilde kesin kanıt olmaksızın ve çelişkili ifadelerle dayanarak verilen meslekten çıkarma cezası ile cezalandırılmasına yönelik dava konusu işlemin hukuka aykırı olduğunu tespit etmiştir.²¹⁶

2.5. Ceza İnfaz Kurumu Personeline Yönelik Disiplin Soruşturma Yöntemi

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, disiplin suçlarının tespit edilmesi sürecinde izlenecek soruşturma yöntemine ilişkin ayrıntılı hüküm içermemektedir.²¹⁷ Sadece 129. maddede “*Yüksek disiplin kurullarının, memurun özlük dosyasını ve her türlü evrakı incelemeye, bağlantılı kurumlardan bilgi almaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye veya niyabeten dinletmeye, mahallen keşif yapmaya veya yaptırmaya yetkili oldukları*” belirtilmiştir.²¹⁸

Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünde görev yapan personel hakkında disiplin soruşturmaları; 657 sayılı Kanun ve Adalet Bakanlığı Disiplin Yönetmeliğinde yer alan hükümlere göre yürütülerek sonuçlandırılmaktadır.

²¹³ Aslan, a.g.e., s. 36.; Kırmızıgül, a.g.e., s. 13.; Sancakdar vd., (*Disiplin*), s. 263.

²¹⁴ Akyılmaz/Sezginer/Kaya, (*İdare*), s. 752.

²¹⁵ Evren/Uçar, a.g.e., s. 180-181

²¹⁶ Danıştay 10. Dairesinin 27.10.1987 tarih ve 87/2015 Esas ve 87/1721 Karar sayılı kararı., *DD*, 1988, Sayı 70-71, s. 550.

²¹⁷ Durmuş, a.g.e., s. 170

²¹⁸ Atay, (*İdare*), s. 1105., Tortop, a.g.e., s. 175.

DMK'nın 124 ve 136.maddeleri arasındaki hükümlerde; disiplin cezası verme yetkisine sahip yönetici ve kurullar, yüksek disiplin kurullarının karar usulü, soruşturma dosyası, savunma hakkı, karar süresi ve zamanaşımı gibi konular ele alınarak disiplin soruşturması sürecinin nasıl olması gerektiği hakkında yol gösterilmiştir.

2.5.1. Hazırlık Safhası

2.5.1.1. Soruşturmaya Başlanması

Yetkili idari merci kurumun çalışma düzenini korumak ve kamu hizmetinin aksamadan yerine getirilmesini sağlamak üzere kendi kararıyla disiplin soruşturması başlatabilir. Soruşturma, soruşturma emriyle başlar ancak soruşturma emrinin hazırlanması için öncelikle disiplin cezasını gerektiren disiplin suçundan herhangi bir şekilde haberdar olunması gerekmektedir. Disiplin suçunun öğrenilme veya haberdar olma şekillerinden bazıları; şikâyet veya ihbar, teftiş, bizzat amir tarafından tespit, sohbet sırasında öğrenme, basından ve medya araçlarından öğrenme, diğer idareler tarafından yapılan bildirim olarak zikredilebilir.²¹⁹

Şikâyetten vazgeçmenin, başlatılan disiplin soruşturmasını etkilememesi kural olarak benimsenmiştir.²²⁰ Örneğin, Hâkimler ve Savcılar Kanunu'nun 76. maddesinde, şikâyetten vazgeçmenin disiplin soruşturmasını durdurmayaacağı açıkça belirtilmiştir. Ayrıca, şikâyetçi, idare tarafından disiplin soruşturmasında ilgili taraf olarak kabul edilmediğinden, verilen disiplin cezası şikâyetçiye bildirilmez. Bu durumda, şikâyetçinin dışarıdan edindiği bilgiyle disiplin cezasına itiraz etmesinin hukuki açıdan soruşturmayı etkileme gücü bulunmamaktadır. Dolayısıyla, şikâyetten vazgeçmenin veya disiplin cezasına yapılan itirazın, soruşturmanın seyrine veya geçerliliğine bir etkisi yoktur.

Herhangi bir şekilde disiplin suçundan haberdar olan yetkili amir, disiplin soruşturmasını açar. Soruşturmaya yetkili amirin, soruşturma açmadan önce ön inceleme yaparak soruşturma açılmasına gerek olup olmadığı konusunda takdir yetkisi bulunmaktadır.²²¹

²¹⁹ İbrahim Topuz, *Açıklamalı İçtihatlı Memur Yargılama Hukuku*, Mahalli İdareler Derneği Yayını, Ankara, 2001, s. 98.

²²⁰ Küçük, a.g.t, s. 181.

²²¹ Pınar, a.g.e., s. 265.

Disiplin suçu işlediği öğrenilen memura disiplin soruşturması açmadan ceza verilmesi hukuka aykırıdır. Danıştay da bu yönde görüş bildirmiş ve disiplin amirinin yalnızca memurun savunmasını alarak soruşturma açmaksızın ceza vermesini hukuka aykırı olarak nitelemiştir.

*“...Bu durumda davacının kusurlu davranışı nedeniyle disiplin amirince soruşturmacı tayin edilmeden ve usulüne uygun bir soruşturma yapılmadan, doğrudan savunma alınarak verilen disiplin cezasında mevzuat hükümlerine göre hukuka uyarlık bulunmamaktadır.”*²²²

*“Disiplin amirince, memurun yalnızca savunması alınarak disiplin cezası verilmesi mümkün değildir. Sadece savunma alınmış olması soruşturmanın yapılmış olması anlamına gelmez.”*²²³

Disiplin suçunu oluşturan fiili işlediği zaman görevde bulunan fakat sonradan müstafi sayılan, istifa eden, emekli olan veya devlet memurluğundan çıkarma disiplin cezası alanlar da dahil bütün memurlar hakkında, disiplin soruşturması yürütülebilir. Çünkü söz konusu kişi soruşturma devam ederken istifa etse bile daha sonra tekrar memuriyete dönmek isteyebilir. Eğer soruşturma sonucunda devlet memurluğundan çıkarma yaptırımına karar verilir ise, bu kişi daha sonra memur olamaz. Bu yüzden kişi emekli olsa veya istifa etse bile, daha sonra memuriyete dönmek isterse sicil dosyasında önceki disiplin yaptırımının gözükmesi için, soruşturma tamamlanmalı gerekli disiplin yaptırımı verilmelidir.²²⁴ Danıştay’ın görüşü de bu yöndedir.²²⁵

Soruşturma geçiren memur vefat etmiş ise disiplin soruşturması devam ettirilmez, disiplin yaptırımı verilmiş ise uygulanmaz.

2.5.1.2. Soruşturma Emri

657 sayılı Kanunda disiplin soruşturmasının kim ya da kimler tarafından ve nasıl yürütüleceğine ilişkin açık hüküm bulunmamaktadır.²²⁶

Disiplin yaptırımı gereken fiilin işlenmesi halinde, söz konusu fiilin ne şekilde öğrenildiğine bakılmaksızın soruşturmaya soruşturma emriyle başlanır. Soruşturma

²²² Danıştay 8. Dairesinin 22.05.1997 tarih 1996/1793 Esas, 1997/1778 Karar sayılı kararı, bu yönde benzer karar Danıştay 12. Dairesinin 05.07.2005 tarih 2002/1367 Esas, 2005/2816 Karar sayılı kararı.

²²³ Danıştay 8. Dairesinin 1994/1044 Esas, 1995/447 Karar sayılı kararı.

²²⁴ Durmuş, a.g.e., s. 255.; Bozkurt, a.g.e., s. 202.

²²⁵ Sancakdar, a.g.e., s. 255.

²²⁶ Dönmez, a.g.e., s. 89.

emri yetkili idari merci tarafından verilmeli, kim veya kimler hakkında hangi konu veya konularda soruşturma yapılması gerektiği belirtilmeli, olaya ilişkin evraklar, tutanaklar soruşturma emrine eklenmelidir.²²⁷

05.04.2017 tarihli ve 30029 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan Adalet Bakanlığı Disiplin Yönetmeliğinin 23.maddesine göre, soruşturma emri düzenlenirken soruşturmacı olarak soruşturmayı yürütme yetkisi verilecek cezaevi personelinin soruşturmaya konu olan memura göre üst veya ona eşit seviyede unvan ve göreve sahip bir kişi olmasına önem gösterilmelidir.²²⁸

2.5.1.3. Soruşturmayı Yapabilecek Olanlar

2.5.1.3.1. Disiplin Amiri

Önceki bölümlerde vurgulandığı üzere, bir memura soruşturma yapmadan disiplin cezası verilmesi hukuka aykırıdır. Disiplin amiri, Kanunda belirtilen fiil ve hallerin ilgili memur tarafından işlendiğini öğrenmesini müteakip gecikmeksizin disiplin soruşturması başlatır.

2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu'nun 114.ve 116.maddelerine göre disiplin amiri, ceza infaz kurumu personeline yönelik soruşturma başlatırken Bakanlıktan veya Adalet Komisyonlarından izin almak zorunda değildir.²²⁹ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda disiplin soruşturması açmaya yetkili makamlar sayılmamıştır. Disiplin amirleri, kurumların kendi kuruluş ve görev nitelikleri göz önünde bulundurularak yürürlüğe konulacak özel bir yönetmelikle belirlenir.²³⁰

Adalet Bakanlığı Disiplin Yönetmeliği ek cetveline göre, Müdürlük teşkilatı bulunan kurumlarda, ataması bakanlıkça yapılan Ceza İnfaz Kurumu 1. ve 2.müdürü, denetimli serbestlik müdürü ve müdür yardımcısı, eğitim merkezi şube müdürünün disiplin amiri; ilgili Cumhuriyet Savcısıdır.

Ataması Bakanlıkça yapılan idare memuru, şef, sayman, öğretmen, bilgisayar işletmeni, psikolog, sosyolog, sosyal çalışmacı, kütüphaneci, eczacı, diyetisyen, mimar, mühendis, veteriner, dış tabibinin disiplin amiri; Cezaevi 1.müdürüdür.

²²⁷ Nihat Dündar, *Açıklamalı-İçtihatlı-Örnek Uygulamalı Ceza ve Disiplin Soruşturmaları*, İçişleri Bakanlığı Yayınevi, Ankara, 1987, s. 112.

²²⁸ Işıklar, a.g.e., s. 260; Cemil Kaya, "Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hakim Olan Temel İlkeler", *AİD*, Cilt 38, Sayı 2, Haziran 2005, s. 85.; Pınar, a.g.e., s. 721.

²²⁹ Yargıtay 5. Ceza Dairesinin 16.07.2018 tarih ve 2018/5955 Esas, 2018/5376 Karar sayılı kararı.

²³⁰ Durmuş, a.g.e., s. 180.

Adalet Bakanlığı Disiplin Yönetmeliği ek cetveli

CEZA İNFAZ KURUMLARI			
A- MÜDÜRLÜK TEŞKİLATI BULUNAN KURUMLAR			
1- Cezaevi I. Müdürü	İlgili Cumhuriyet Savcısı	Bağlı Cumhuriyet Başsavcısı veya Vekili	Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Genel Müdür Yardımcısı
2- Bakanlıkça atanan diğer personel	Cezaevi I. Müdürü	İlgili Cumhuriyet Savcısı	Bağlı Cumhuriyet Başsavcısı veya Vekili
3- Adalet Komisyonlarına atanan personel	Cezaevi II. Müdürü	Cezaevi I. Müdürü	İlgili Cumhuriyet Savcısı
B- MÜDÜRLÜK TEŞKİLATI BULUNMAYAN KURUMLAR			
1- İdare memuru olan kurumlarda:			
a) İdare Memuru	İlgili Cumhuriyet Savcısı	Bağlı Cumhuriyet Başsavcısı veya Vekili	Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Genel Müdür Yardımcısı
b) Diğer personel	İdare Memuru	İlgili Cumhuriyet Savcısı	Bağlı Cumhuriyet Başsavcısı veya Vekili
2- İdare memuru olmayan kurumlarda:			
İnfaz ve Koruma Başmemuru, İnfaz ve Koruma Memuru ile diğer personel	İlgili Cumhuriyet Savcısı	Bağlı Cumhuriyet Başsavcısı veya Vekili	Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Genel Müdür Yardımcısı

Ataması Adalet Komisyonunca yapılan infaz koruma başmemuru, infaz koruma memuru, ceza infaz kurumu katibi, şoför, veznedar, tahsildar, hemşire, tekniker, teknisyen, hizmetli, aşçı, kaloriferci, ambar memuru ve santral memurunun disiplin amiri ise Cezaevi 2.müdürüdür.

Ataması Adalet Komisyonunca teklif edilen memurlar itirazlarını Komisyon Disiplin Kurullarına, ataması Bakanlıkça yapılanlar itirazlarını Bakanlık Disiplin Kuruluna yapabileceklerdir.

Hem uygulamada hem de yargı içtihatlarında soruşturmanın bizzat disiplin amiri tarafından yapılabileceği gibi, soruşturmacı görevlendirerek de yapılabileceği kabul edilmekte idi.²³¹ Danıştay 1992 tarihli kararında²³² “*Disiplin amirinin, aynı soruşturma kapsamında hem soruşturmacı hem de cezayı veren statüsünde olabileceğine*” hükmetmiş idi.

Yine İdare Mahkemesince “*Disiplin soruşturmasının disiplin amiri sıfatıyla bizzat kurum müdürünce yürütülmesini engelleyen hususların mevcut olmadığı, disiplin amirince bağımsız muhakkik tayin edilerek ceza verilmediğinden davaya konu olan işlemin hukuka aykırı olduğuna ilişkin gerekçede hukuki isabet görülmemiştir.*”

Bölge İdare Mahkemesi ise 2014 tarihli bir kararında,²³³ “*Disiplin yaptırımlarının doğru ve tarafsız olması için, disiplin suçunun disiplin amiri dışında bağımsız bir*

²³¹ Danıştay 8.Dairesinin 16.12.1998 tarih ve 1996/1380 Esas, 1998/4372 Karar sayılı kararı, **DD**, Sayı 100, s. 375.

²³² Danıştay 8. Dairesinin 10.02.1992 tarih ve 1991/1310 Esas, 1992/215 Karar sayılı kararı, **DD**, Sayı 86, 1992, s. 426.

²³³ Sakarya Bölge İdare Mahkemesinin 19.03.2014 tarih ve 2013/1847 Esas, 2014/352 Karar sayılı kararı.

muhakkik tarafından yürütülecek soruşturma neticesinde ortaya konulmasından sonra ceza tayini gerekliliği, her hal ve durumda değil, disiplin suçunun niteliği ve olayın mahiyetine göre ancak disiplin amirinin hakkında soruşturma yürütülen kişi arasında husumet bulunması, disiplin suçu sayılan eylemden zarar gören ya da fayda sağlayan ya da soruşturma geçirenin ya da olayın mağduru durumunda bulunması, soruşturmada taraf pozisyonunda olması gibi hallerde zorunluluk arz ettiği, bu hallerin mevcut olmadığı durumda ise, disiplin amirinin uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına dair disiplin soruşturmasını bizzat yürütüp, bunun neticesinde cezai işlem tesis etmesine mevzuat hükümleri de göz önüne alındığında engel bir durum bulunmadığı şüphesizdir.

Bu çerçevede dava konusu olayda, düzenlenen tutanak, kamera görüntülerine yönelik rapor ve infaz koruma memurlarının ifadeleri ile disiplin suçuna konu olay ve fül somut bir şekilde ortaya konulduğundan, ayrıca disiplin soruşturmasının disiplin amiri sıfatıyla bizzat kurum müdürünce yürütülmesini engelleyen yukarıda sayılan hususlarında mevcut olmadığı anlaşılmakla, itiraz konusu kararın, disiplin amirince bağımsız muhakkik tayin edilerek soruşturma raporuna göre ceza verilmediğinden davaya konu olan işlemin hukuka aykırı olduğu şeklindeki gerekçesinde hukuki isabet görülmemiştir.” gerekçesi ile yetkili disiplin amirinin bir taraftan soruşturmayı yürütüp, diğer taraftan soruşturma sonucuna göre yetkili amir sıfatıyla disiplin cezası verebileceğine hükmedilmiş idi.

Soruşturmayı yürüten kişinin, aynı zamanda cezayı vermesinin tarafsızlık ilkesinin ihlali anlamına geleceği görüşü son yıllarda baskın görüş haline gelmiştir.²³⁴ Danıştay kararları bu yönde eksen değiştirmiştir. Bu yöndeki içtihat değişikliğine bağlı olarak uygulama da değişmiştir. Örneğin 2015 yılında Danıştay’ın bozma kararına uyularak verilen bir kararda,²³⁵ “Hükümlü ve tutukluların tahliyesine ilişkin evrakları 45/1 sayılı Adalet Bakanlığı genelgesine uygun düzenlemeyen müdür hakkında aylıktan kesme cezası verildiği, bu işleme karşı davacı tarafından yargı yoluna başvurulduğu, dosyanın incelenmesinin, davacının disiplin amiri tarafından savunması alındıktan sonra dava konusu işlemin tesis edildiği,

Bu durumda, soruşturma açılmadan, bağımsız bir soruşturmacı tayin edilmeden tesis edilen disiplin cezasında hukuka uyarlık bulunmamaktadır.” gerekçesi ile mutlaka

²³⁴ Evren/Uçar, a.g.e., s. 176.

²³⁵ İzmir 1. İdare Mahkemesinin 27.02.2015 tarih ve 2014/1897 Esas, 2015/336 Karar sayılı kararı.

soruşturmacı atanması ve soruşturma raporu düzenlenmesi, tüm deliller toplandıktan sonra disiplin amirinin, doğrudanlık ilkesine göre savunma alması gerektiği benimsenmiştir.

Disiplin amirinin disiplin soruşturmasına neden olan eyleme ilişkin tutanakta imzası varsa veya disipline aykırı eylemden zarar gören mağdur olan kişi disiplin amiri ise, soruşturmayı başka birisinin sonuçlandırması gerekmektedir. Disiplin amiri tarafsızlık, objektiflik ilkesine aykırı olarak bu durumlarda ceza verir ise, bu idari işlemin hukuka aykırılığı söz konusu olduğundan iptali gerekmektedir.²³⁶

Buna ilişkin mahkeme kararında,²³⁷ “Vardiyasının değiştirilmesi üzerine sinirlenen infaz koruma memurunun, kurum müdürüne bağırması, agresif tavırlar içerisinde bulunması sebebiyle hakkında tutanak düzenlendiği, bu tutanağa istinaden yürütülen disiplin soruşturması sonucunda 125/C-e maddesi gereğince aylıktan kesme cezası ile tecziyesine karar verildiği, tesis edilen işleme karşı personel tarafından dava açıldığı, olayda mağdurum kurum müdürü olması nedeniyle, tutanaktan sonra müdürün disiplin soruşturması işlemlerine karışmadığı, soruşturmayı yürütmesi için olayla ilgisi bulunmayan kurum 2. müdürünün soruşturmacı olarak atandığı, olayın tarafı olmayan başka bir disiplin amirinin disiplin cezasını verdiği anlaşıldığından, tarafsızlık ve objektiflik ilkesine uygun olarak disiplin soruşturması yürütülüp, disiplin cezası verilmiş olduğundan, işlem hukuka uygun bulunmuştur.” gerekçesi ile tutanakta ismi geçen ve olayda menfaati bulunan müdürün soruşturma aşamasının hiçbir aşamasında yer almamasını yerinde olarak görmüştür.

2.5.1.3.2. Soruşturmacı (Muhakkik)

Muhakkik ve soruşturmacı aynı manaya gelmektedir. 657 sayılı yasada “soruşturmayı yapan” ifadesi kullanılmakta iken, Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinde “muhakkik” kelimesinin kullanılmaktadır.²³⁸

Disiplin soruşturmasının muhakkik (soruşturmacı) atanarak yapılması esastır. Muhakkik, kararı verecek disiplin amirleri tarafından atanabilir. Muhakkikin vasıfları ve yetkileri konusunda DMK’da hüküm bulunmamaktadır. Bu hususta Adalet Bakanlığı Disiplin Yönetmeliğine bakmak gerekmektedir.

²³⁶ Bozkurt, a.g.e., s. 92-93.

²³⁷ İzmir Bölge İdare Mahkemesi 2. İdari Dava Dairesinin 15.02.2024 tarih ve 2024/46 Esas, 2024/293 Karar sayılı kararı.

²³⁸ Dönmez, a.g.e., s. 92.

Soruşturmayı yürütülecek muhakkike yürüteceği görev resmi yazı ile tebliğ edilmeli ve bu yazıda disiplin soruşturması konusu (kişi, olay, yer ve tarih), soruşturma yapılacak kişi ile atanan muhakkik bilgisi yer almalıdır.²³⁹

Adalet Bakanlığı Disiplin Yönetmeliğinin 23.maddesine göre; muhakkik olarak görevlendirilecek kişi, soruşturma geçirecek memura eşit ya da daha üst bir görevde olmalıdır. Bu ilke memuriyet güvencesi yönünden büyük önem taşımaktadır. Danıştay’a göre soruşturmada, birden fazla muhakkik atanmış ise, bunlardan birinin unvanı, memurun unvanından aşağıda ise soruşturma hukuka uygun değildir.²⁴⁰

Adalet Bakanlığı Disiplin Yönetmeliğinin 25.maddesine göre, soruşturmaya konu olan fiilden zarar gören veya fiile tanık olan veya soruşturma geçiren memurla husumeti olan kişiye muhakkik olma görevi verilemez. Soruşturmacı olayla doğrudan veya dolaylı ilgisi olmayan, olaydan zarar görmeyen tarafsız bir kişi olmalıdır.²⁴¹ Eğer görevlendirilmiş ise bahse konu durumu disiplin amirine bildirmekle yükümlüdür. Durumdan haberdar olan veya bizzat tespitte bulunan disiplin amiri soruşturmaya yeni muhakkik görevlendirir.²⁴²

Tarafsızlık ilkesine ilişkin ilişkin bir mahkeme kararında, “*Davacı hakkında soruşturma açılmasına neden olan tutanakta imzası bulunan ve olayın tanığı konumundaki kişinin mevzuata aykırı olacak şekilde muhakkik olarak görevlendirilmesi nedeniyle soruşturmacının soruşturmaya konu olayla hiçbir ilgisi bulunmayan, kişi veya kişilerden olmaları gerektiğine dair disiplin hukuku ilkesine aykırı olarak tesis edilen dava konusu işlemin tarafsızlık ve objektiflik ilkelerini zedeleyeceği sonucuna varılmakla, dava konusu işlemde bu gerekçelerle hukuka uyarlık bulunmamaktadır.*” gerekçesi ile iptal kararı verilmiştir.²⁴³

Yine başka bir mahkeme kararında; tarafsızlık ve objektiflik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle, şikâyet dilekçesinde adı geçen Cezaevi 2. müdürü tarafından hazırlanan disiplin raporuna dayanılarak verilen disiplin cezasını iptal etmiştir.²⁴⁴

²³⁹ Durmuş, a.g.e., s. 171.

²⁴⁰ Danıştay 12. Dairesinin 26.09.2013 tarih 2010/5479 Esas, 2013/6669 Karar sayılı kararı.

²⁴¹ Topuz, a.g.e., s. 104.; Burak Bozkurt, **Danıştay Kararları Işığında Disiplin Cezalarının Yargısal Denetimi**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2019, s. 48.

²⁴² Mert Ümit Aslan/Fazlı Emektar, **Memur Suçları Soruşturma Usulleri**, Gazi Kitapevi, Ankara, 2015, s. 372.

²⁴³ İstanbul 8. İdare Mahkemesinin 03.06.2021 tarih 2021/187 Esas, 2021/976 Karar sayılı kararı.

²⁴⁴ Kayseri 1. İdare Mahkemesinin 28.12.2017 tarih ve 2017/1118 Esas, 2017/1517 Karar sayılı kararı.

Adalet Bakanlığı Disiplin Yönetmeliğinin 23. maddesinin 4. fıkrasına göre, “*Muhakkik disiplin amirinin disiplin cezası verme yetkisi dışındaki tüm yetkilere sahiptir. İlgili kurumlardan belge ve bilgi talep etmek, her türlü evrakı incelemek, tanık dinlemek, olay mahallinde keşif yapmak, soruşturma geçiren memurun savunmasını almak ve soruşturma raporu düzenlemek*” muhakkikin yetkileri arasındadır.²⁴⁵ 30.04.2021 tarihli ve 31470 sayılı Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 29. maddesinde “*Muhakkik, savunma isteme ve disiplin cezası verme yetkisi hariç olmak üzere disiplin amirinin tüm yetkilerine haizdir.*” hükmüne yer vermektedir.

Görüldüğü üzere Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile düzenlenen Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinde muhakkik olarak görevlendirilen kişi sadece ifade alabilecek, savunmayı mutlaka disiplin amiri alacaktır. Danıştay kararlarına uygun olarak Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği ifade ve savunma ayırımına açıkça yer vermiş, soruşturmacının sadece ifade alabileceğini düzenlemiştir.²⁴⁶ Bu hüküm, ifade ve savunma arasındaki ayrımı netleştirmekte ve muhakkikin savunma almasını engellemektedir. Adalet Bakanlığı Disiplin Yönetmeliğinin 23. maddesi ile Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 29.maddesi arasındaki farklılığın giderilmesi ve söz konusu iki düzenlemenin yeknesaklaştırılması sağlanabilir.

İfade memurdan başlangıç aşamasında bilgi alma demektir. Muhakkik; disipline aykırı davranışta bulunduğu iddia edilen personelin lehine ve aleyhine tüm delilleri topladıktan, şikayetçiyi, tüm tanıkları dinledikten sonra yalnızca ifade alacak, soruşturma raporunu düzenleyerek disiplin amirine gönderecektir.

Bölge İdare Mahkemesi kararında;²⁴⁷ davacıya savunmasını yapması için tebligat gönderildiğini, davacının süresi içinde savunmasını yaptığını fakat bu savunmanın daha deliller toplanmadan, disiplin cezası eylemi tam olarak açıklığa kavuşmadan alındığından, ancak soruşturma aşamasında alınan ifade olarak kabul edilebileceğini, bu yönü ile ceza infaz kurumundaki bilgisayar işletmenine anayasal hak olan savunma hakkının kullandırılmadığından, bahisle disiplin cezasının iptaline karar verilmiştir.

²⁴⁵ Durmuş, a.g.e., s. 141.

²⁴⁶ Sancakdar vd., (*Disiplin*), s. 47.

²⁴⁷ İstanbul Bölge İdare Mahkemesi 2. İdari Dava Dairesinin 18.02.2021 tarih ve 2020/482 Esas, 2021/345 Karar sayılı kararı.

Disiplin amiri soruşturma raporu üzerinden değil, bizzat personeli görerek savunmasını alacaktır. Bu usul doğrudanlık ilkesinin gerçekleşmesini sağlayarak memur için daha güvenceli bir yol izlenmesini sağlayacaktır.

Aynı fiile ilişkin yürütülen ceza mahkemesi soruşturması kapsamında alınan beyanları doğrudan dosyaya eklemek yeterli değildir. Bütün beyanların yürütülen disiplin soruşturması çerçevesinde ayrıca alınması gerekmektedir. Soruşturmacı soruşturma geçiren memurun lehine olanlar da dahil olmak üzere tüm delilleri toplar, çelişki durumlar varsa çelişkileri ortadan kaldırmak için tanık beyanına başvurabilir, keşif yapabilir. Savunma hakkının personelce tam olarak kullanılabilmesi için soruşturmacının soruşturma raporundaki tüm delilleri, tutanakları, tanık ifadelerini soruşturulan personele tebliğ ederek haberdar etmesi gerekir.²⁴⁸

Muhakkik görevlendirildiği konu haricinde disipline aykırı yeni bir durum fark ederse kendiliğinden bu konuyu soruşturamaz. Yazılı şekilde disiplin amirine konuyu iletir. Ek soruşturma için kendisine yazılı izin verilmesi durumunda yeni konu hakkında da soruşturma yürütebilir.

Soruşturmacı memuriyetten çıkarma dışında bir yaptırım teklif etse bile, bu teklifin idareyi bağlamaması gerekir. Gerekçeli olmak koşulu ile idare teklif ile bağlı değildir.

Muhakkik, soruşturma konusu eylemin devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektirdiğine ilişkin bir rapor düzenlerse, disiplin amiri soruşturmacının önerdiği disiplin cezası ile bağlı değildir. Fakat disiplin amiri soruşturmacı ile aynı kanaate sahipse, soruşturma dosyasını on beş gün içinde disiplin kuruluna gönderir. Bu süre kurum iç düzenine ilişkin olup, bu süreye uyulmaması disiplin cezasının hukuka aykırı olduğu anlamına gelmemektedir.

Soruşturma işlemlerini yürütmek çok fazla ve emek gerektirir. Bu nedenle mevzuatla soruşturmacıya harcadığı emek ve mesai için ek ücret ödenmesi düzenlenebilir. Veya derece ilerlemesi belirlenirken veya görevde yükselme sınavlarında bu görevlerinin dikkate alınması sağlanabilir.

²⁴⁸ Aslan/Altındağ, (*Disiplin*), s. 111.

2.5.2. Delil Toplama Safhası

Delil; iddia ve savunmayı ispata yarayan araçlardır. Disiplin soruşturması sonucunda maddi gerçeğe ulaşılması,²⁴⁹ isabetli bir karara varılması, soruşturma konusuyla doğrudan veya dolaylı olarak bağlantılı delillerin vaktinde, gerektiği gibi toplanması ve değerlendirilmesine bağlıdır.²⁵⁰

Disiplin soruşturmasına konu olan eylemden haberdar olan disiplin amiri, delillerin kaybolmasını önlemek amacıyla gerekli önlemleri almalı ve soruşturmanın özellikle delilleri toplama aşamasında gizliliğine özen göstermelidir. Masumiyet ilkesini muhafaza edebilmek için soruşturma işlemleri, disiplin soruşturmacısı tarafından gizli yürütülmelidir. Soruşturmacı gerçeği ortaya çıkarmak için mümkün olduğunca tüm delilleri toplamalıdır. Bu nedenle kural olarak ilgili kamu kurumlarından tüm belge, defter ve kayıtları talep edebilir ve inceleyebilir. İlgili kişiler bunları hazır halde bulundurmak zorundadır.

Savunma hakkının korunmasına ilişkin aşağıda incelediğimiz idari yargı kararları incelendiğinde ve iptal kararı verilen dosyalar ele alındığında görülmektedir ki; söz konusu disiplin işlemleri sırasında davacıya (disiplin cezası ile tecziye edilmiş kişiler) bir şekilde savunma hakkı kullandırılmıştır. Bununla birlikte, bu davalara konu olaylarda disiplin soruşturmasının usulüne uygun yürütülmemesi, eksik yürütülmesi, usulüne uygun tebligat yapılmaması, eksik delil toplanması gibi durumlar savunma hakkının sıhhatini olumsuz etkilediği için davaya konu disiplin işlemleri iptal edilmiştir.

1-Cezaevinde bilgisayar işletmeni olarak görev yapan davacı hakkında disiplin soruşturması kapsamında soruşturmacı tarafından tebliğ edilen yazıda, tutanağa konu olaya ilişkin olarak 657 sayılı Yasa'nın 130. maddesi gereğince tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içinde savunma yapması istenmiş ise de, bu tarih itibarıyla davacı hakkında yürütülen disiplin soruşturmasıyla ilgili hukuki delillerin henüz toplanmadığı, hakkında soruşturma yapılanların ifadelerinin alınmadığı, savunmasının istendiği tarihte davacı hakkındaki soruşturmanın (isnat edilen fiillerle ilgili kanaat oluşmasına elverişli nitelikteki tüm inceleme ve araştırma faaliyetlerinin) henüz tamamlanmamış olduğu, hakkında aynı olay sebebiyle soruşturma yürütülen

²⁴⁹ Evren/Uçar, a.g.e., s. 182.

²⁵⁰ Sancaktar, a.g.e., s. 264.

diğer personel olan bilgisayar işletmeninin beyanının da bu tarihten sonra alındığı dolayısıyla davacıdan soruşturmanın tamamlanması sonrasında 657 sayılı Yasa'nın yukarıda yer verilen 130. maddesi kapsamında savunma yapmasının istenilmediği görülmektedir.

Hal böyleyken, soruşturmaya başlandığında davacıdan savunma adı altında alınan beyanın ancak soruşturma kapsamında davacının ifadesine başvurulması olarak değerlendirilmesi mümkün olup, somut olayda davacıya disiplin cezası verilmeden önce Anayasa ile güvence altına alınan savunma hakkının kullandırıldığından söz edilemeyeceği açıktır.” şeklinde karar vererek; savunma hakkı tam, eksiksiz sağlanmadan verilen disiplin cezasının hukuka aykırı olduğu sonucuna varmış ve ilk derece mahkemesinin kararını kaldırarak işlemin iptaline hükmetmiştir.²⁵¹

2-Cezaevinde koğuşlarda yapılan kontrolde firar amacıyla kazılmış bir tünelin bulunması nedeniyle, infaz koruma memuru olan davacı hakkında, “Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünün Firar Olaylarına Karşı Alınacak Önlemler” yazısında belirtilen ve denetim için yapılması gereken ani ve kısmi aramaları yeteri kadar yapmadığının tespit edilmesi sonucunda, 125/D-n maddesi uyarında verilen görevleri kasten yapmadığı gerekçesi ile kademe ilerlemesinin durdurulması ile cezalandırıldığı anlaşılmaktadır. Davacı tarafından soruşturma hakkında yeteri kadar bilgi verilmeden savunmasının alındığı, bu nedenle cezanın verilisinin usul yönünden aykırılığı öne sürülerek iptal davası açılmıştır.

Mahkeme, Anayasa'nın 129. maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 130.maddesine atıfta bulunarak, savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilmesinin Anayasal olarak güvence altına alındığını vurgulamıştır. Bu hükümlere göre, memurlar hakkında savunmaları alınmadan disiplin cezası verilmesi mümkün değildir. Bu bağlamda, Adalet Bakanlığı Disiplin Yönetmeliği'nin 28. maddesine göre de memura savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilemeyeceği ve bu hakkın, soruşturma kapsamındaki tüm deliller toplandıktan sonra kullandırılması gerektiği belirtilmiştir.

Van 4. İdare Mahkemesinin 08.09.2020 tarih 2019/782 esas, 2020/1202 karar sayılı kararı ile “ *Savunmanın, soruşturma tamamlandıktan sonra başka bir deyişle, lehe ve*

²⁵¹ İstanbul Bölge İdare Mahkemesi 2. İdari Dava Dairesinin 18.02.2021 tarih 2020/482 esas, 2021/345 karar sayılı kararı.

aleyhe tüm deliller toplandıktan ve ilgiliye isnat edilen fiil açıkça ortaya konulduktan sonra alınması gerektiğine dair disiplin ilkesine uyulmadığı, savunması soruşturma raporu düzenlenme evresinin başında alınan davacının bu beyanının, her ne kadar ilgili yazıda savunma istemi yazılsa dahi savunma yerine geçemeyeceği, neticeten davacının, usulüne uygun olarak son savunmasının alınmadığı anlaşıldığından disiplin cezası ile tecziye edilmesine ilişkin dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmamaktadır.” şeklinde “dava konusu işlemin iptaline” karar verildiği, Erzurum Bölge İdare Mahkemesinin 16.12.2021 tarih ve 2021/2104 esas, 2021/241 sayılı kararı ile anılan kararın onandığı anlaşılmıştır.²⁵²

3-Bir başka olayda, infaz koruma memuru olan davacı gece vardiyasında rahatsızlanmış ve sağlık görevlilerince müdahale edilmiştir. Ertesi gün izin talebinde bulunan davacının isteği, odada bulunan diğer personelin yanında kurum müdürü tarafından reddedilmiştir. Davacının ısrarcı olması üzerine kurum müdürü davacıdan odayı terk etmesini istemiş, davacı ise çıkarken izin dilekçesini yırtmış ve bu durum üzerine hakkında tutanak tutulmuştur. Davacı hakkında görevi sırasında amiri olan müdürüne saygısız davrandığı gerekçesiyle kınama cezası verilmiştir.

Mahkeme kararında, “*davacıya isnat edilen ve disiplin cezasına konu olan eylemin açık ve net bir biçimde belirtilmeden, yalnızca “Ceza İnfaz Kurumu’nda görevli infaz koruma memuru hakkında tutulan tutanağa istinaden idari soruşturma başlatıldığı” ibaresinin yer aldığı bir ‘savunmanız hakkında’ konulu yazı gönderildiği ifade edilmiştir. Bu yazıda, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 130. maddesi uyarınca 7 gün içinde savunma yapılması, aksi halde savunma hakkından vazgeçilmiş sayılacağı belirtilmiş; ancak tutanağın savunma istem yazısına ekli olarak davacıya tebliğ edildiğine dair bir bilgi bulunmamıştır.*

Bu durumda, soruşturma esnasında tüm deliller henüz toplanmadan ve tanık ifadeleri alınmadan, davacıya isnat edilen eylemin net bir şekilde belirtilmeden savunma yapmasının istendiği anlaşılmıştır. Mahkeme, savunma hakkının tam anlamıyla sağlanmadan verilen disiplin cezasının hukuka uygun olmadığını değerlendirmiş; davacının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 125/1.B-c maddesi uyarınca kınama cezası ile cezalandırılmasına ilişkin işlemde ve bu işlemin onandığı idare mahkemesi kararında hukuka uygunluk bulunmamıştır.” şeklinde gerekçelerle “istinaf

²⁵² Benzer bir mahkeme kararı için Antalya 1. İdare Mahkemesinin 28.02.2022 tarih 2021/823 Esas, 2022/259 Karar sayılı kararı.

başvurusunun kabulüne ve dava konusu işlemin iptaline” hükmederek kesin bir karar oluşturulmuştur.

4-Ceza İnfaz Kurumunda infaz koruma memuru olan davacı hakkında, hastanenin onkoloji servisinde yatan hükümlünün yanında bulundurulması ve kullanılması yasak olan cep telefonunu bulundurduğundan bahisle hastanede hükümlünün başında nöbet tutan infaz koruma memurları hakkında hükümlünün cep telefonu bulundurmasına göz yumduklarından bahisle idari soruşturma başlatıldığı ve aylıktan kesme cezası verildiği anlaşılmıştır. İnfaz koruma memurunun dava açması üzerine, ilk derece mahkemesince iptal kararı verilmiş, idarenin temyiz yoluna başvurusu üzerine Danıştay “*davacıya isnat edilen eylemle ilgili tanık ifadelerine başvurulmadığı, (yanında cep telefonu bulunan hükümlü, hükümlüyle hastanede aynı odada kalan kişilerin ifadeleri gibi..) yalnızca cep telefonuna ilişkin görüşme detaylarının değerlendirilmesiyle yetinildiği görülmüştür. Bu durumda, davacı lehine ve aleyhine olan tüm deliller araştırılmadan, eksik incelemeye dayalı soruşturma raporuna dayalı tesis edilen dava konusu işlemde hukuka uyarlık, anılan işlemin iptali yolundaki İdare Mahkemesi kararında ise belirtilen gerekçe ile hukuka aykırılık görülmemiştir.*”²⁵³ gerekçesi ile kararı onamıştır.

5-İnfaz koruma memuru olan davacı, 10 günlük babalık iznine ayrıldığı dönemde, kurum personeli tarafından telefonla aranmış; ancak trafikte araç kullanıyor olması ve gürültü nedeniyle konuşulanları tam olarak anlayamamıştır. Telefonda kendisinin vardiya yerinin değiştiği bu nedenle göreve başlaması gereken tarihin de öne çekildiği belirtilmişse de, bu durum davacı tarafından trafikte gürültü nedeniyle anlaşılamamış, davacıya vardiya yerinin değişmesi ve göreve başladığı tarihle ilgili yazılı olarak bir bildirim yapılmamıştır. Davacı, izin dönüşünde eski görev vardiya yerinde ve zamanında göreve başlamış, ancak "özürsüz ve izinsiz olarak iki gün göreve gelmediği" iddiasıyla "1/8 oranında aylıktan kesme cezası" ile cezalandırılmıştır.

Davacı, süresi içinde bu disiplin cezasının iptali talebiyle dava açmış, Gaziantep 1. İdare Mahkemesinin 14.12.2018 tarih ve E.2018/649, K.2018/1268 sayılı kararıyla, "*Davacının savunması alındıktan yaklaşık 20 gün sonra tanık ifadesinin alındığı ve*

²⁵³ Danıştay 5. Dairesinin 24.10.2016 tarih ve 2016/10141 Esas, 2016/4886 Karar sayılı kararı, **DD**, Sayı 144., s. 104-106.

tanık ifadesinden sonra davacının yeniden dinlenmediği" gerekçesiyle, usule uygun savunmasının alınmadığı belirtilerek disiplin cezasının iptaline karar vermiştir.

Bölge İdare Mahkemesi ve Danıştay kararlarından anlaşıldığı üzere; disiplin soruşturmasını yürütürken, disiplin olayını öğrenir öğrenmez hemen ifade alınmamalı, personelin lehine ve aleyhine olabilecek tüm deliller toplanmalı, şikâyetçi, tanıklar dinlenmeli, kamera kayıtları izlenmeli, olay tam olarak açıklığa kavuşturulduktan, personele ne ile suçlandığı açık ve net ve ayrıntılı olarak bildirildikten sonra, personelin ifadesi alınmalıdır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin “adil yargılanma hakkı” başlıklı 6. maddesinin 3. fıkrasının (a) bendinde kamu görevlisinin “*kendisine yöneltilen suçlamanın niteliğinden ve sebebinden ... ayrıntılı olarak haberdar edilmesi gerektiği*” bu hakkın kamu görevlisi için teminat niteliği taşıdığı belirtilmektedir. Anayasamızla teminat altına alınan Devlet Memurları Kanunu’nun 130.maddesinde, Adalet Bakanlığı Disiplin Yönetmeliğinin 28.maddesinde düzenlenen savunma hakkı, evrensel bir temele dayanmaktadır.²⁵⁴

Uygulamada sıklıkla disiplin ihlali öğrenir öğrenmez hemen personelin ifadesi alınmakta, sonra soruşturma genişletilerek, örneğin tanık dinlenmektedir. Tanığın iddialarına soruşturma geçiren personel yeniden cevap veremediği için, yeniden kendisine söz hakkı verilmediği için, personele verilen disiplin cezası mahkeme aşamasında, içerik olarak esas itibarıyla uygun olsa bile, usul kuralları gereği bozulabilmektedir. Bu nedenle, disiplin soruşturması geçiren personele; tüm deliller toplandıktan, tanıklar dinlendikten sonra net ve açık bir şekilde hangi eyleminden dolayı hangi disiplin cezasıyla cezalandırılmak istendiği belirtilerek savunmasının alınması gerekmektedir.

2.5.2.1. İspat Araçları

2.5.2.1.1. İkrar

İkrar, soruşturulan memurun devlet memurluğundan çıkarılmayı gerektiren disiplin fiilini işlediğini kabul etmesidir. Devlet memuriyetinden çıkarma yaptırımını gerektiren en ağır disiplin yaptırımı bakımından yapılan ikrar ihtiyatla karşılanmalıdır.

²⁵⁴ İstanbul Bölge İdare Mahkemesi 2. İdare Dava Dairesinin 28.11.2019 tarih ve 2019/875 Esas, 2019/2085 Karar sayılı kararında bu husustan bahsedilmektedir.

Bir başka menfaat düşünülerek örneğin maddi menfaat sağlama amacıyla ikrar yapılmış olabilir.²⁵⁵

İkrarın belirlenmesinde “ifade” ve “savunma” kavramlarının farklılığı vurgulanmalıdır. Soruşturma geçiren memurun yalnızca olaya ilişkin bilgisinin alınması ifadedir. İfade, savunma değildir. Memuriyetten çıkarma istemiyle ilgili yüksek disiplin kurulu intikal ettirilen soruşturmalarda savunmanın bundan ayrı olarak yüksek disiplin kurulu tarafından alınması gerekir.

2.5.2.1.2. Tanık Beyanı

Tanıklık sadece gözleme dayalı olan göz tanıklığı değil, “duyduğunu söyleyen tanıklık” şeklinde olabileceği gibi “kokuya ilişkin tanıklık” da olabilir.²⁵⁶

Devlet Memurları Kanunu’nda tanıklığa ilişkin ayrıntılı bir düzenleme bulunmamakta, bu hususta CMK ve HMK hükümlerinden faydalanılmaktadır. Adalet Bakanlığı Disiplin Yönetmeliğinin 27.maddesine göre, tanık ceza hukukunda olduğu gibi yeminli dinlenir.

Soruşturmacı tanıkları ayrı ayrı dinlemeli, birbirleriyle karşılaşmalarını engellemelidir.²⁵⁷ Tanıklar gereklilik halinde yüzleştirilmelidir. Acaba yüksek disiplin kurulu soruşturmacıyı tanık olarak dinleyebilir mi? Bu konuda açık bir düzenleme olmamakla birlikte, yüksek disiplin kurulunun her türlü bilgi ve belgeye ulaşma yetkisi olduğuna göre, soruşturmacıdan yazılı olarak bilgi istenebileceği gibi, çok ciddi birtakım iddialar varsa soruşturmacının da tanık olarak dinlenmesi mümkün olabilmelidir.

Muhakkik, tanıkların beyanını takdiri delil olarak ele almalı ve sair delillerle birlikte değerlendirmelidir.²⁵⁸ Çünkü tanık dostluk, düşmanlık, akrabalık, tehdit, menfaat vs. karşılığında yalan söyleyebilir. Bazen de tanık duyu organlarındaki yetersizlikler nedeniyle (hastalık, zayıflık gibi) olay veya fiili yeterince anlatamayabilir.

²⁵⁵ Sancaktar, a.g.e., s. 265.

²⁵⁶ Sancakdar vd., (*Disiplin Hukuku*), s. 216.

²⁵⁷ Dönmez, a.g.e., s. 98.

²⁵⁸ Topuz, a.g.e., s. 200.; Sancakdar vd. (*Disiplin Hukuku*), s. 218.

Tanık beyanları, yazılı ve imzalı olmalıdır. Adli soruşturmada ifade alındı ise bu ifade ile disiplin soruşturmasındaki beyanları karşılaştırılmalı, çelişki var ise, çelişkiler daha fazla soru sorularak giderilmelidir.²⁵⁹

Mail, faks, video ve kaset gibi yollarla elde edilen deliller varsa bunlar da disiplin soruşturmasında son derece önemli rol oynar. Gerekirse bunların diğer delillerle desteklenmesinde fayda vardır.

Disiplin soruşturmasında ele geçirilen deliller, muhakkik değişse de geçerliliğini devam ettirir. Ancak gerekli görürse sonraki muhakkik bunların içeriğini tekrar gözden geçirebilir.

2.5.3. Karar Verme Safhası

657 sayılı Kanunun 128. maddesi ve Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 31.maddesi uyarınca; uyarma, kınama, aylıktan kesme cezası için soruşturmanın bitmesinden itibaren 15 gün, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasında dosyanın Bakanlık Disiplin Kuruluna gönderilmesinden itibaren 30 gün, Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezasında dosyanın Yüksek Disiplin Kuruluna gönderilmesinden itibaren 6 ay içinde karar verilir. Kurumların daha çabuk karar almasına yönelik olarak belirlenen bu süreler, hak düşürücü süreler olmayıp, kurumların iç işleyişi ile ilgilidir. Memurun uzun müddet ceza alma korkusu yaşayarak çalışmasını engellemek için, hukuk devleti ilkesi gereğince uygulayıcılar tarafından, bu sürelere uyulmaya çalışılması gerekmektedir.²⁶⁰

2.5.3.1. Bakanlık Disiplin Kurulu

Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 14.maddesine göre; Bakanlık Disiplin Kurulu personel hakkında kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının uygulanıp uygulanmaması gerektiğine karar verir. Ayrıca Bakanlıkça atanan personelin uyarma, kınama ve aylıktan kesme disiplin cezalarına ilişkin itirazları inceler. İtiraz süresi 7 gün, itiraz için karar verme süresi ise 30 gündür. Belirlenen sürede itiraz edilmeyen cezalar kesinlik kazanır.

Ataması Adalet Komisyonunca teklif edilen memurlar uyarma, kınama, aylıktan kesme cezalarına itirazlarını Komisyon Disiplin Kuruluna yapar. Sadece disiplin

²⁵⁹ Aslan/Emektar, a.g.e., s. 376.

²⁶⁰ Bozkurt, a.g.e., s. 142.

cezası alan personel, menfaati zedelendiği için, itiraz hakkını kullanabilecektir. İtiraz merci itirazı kabul ederek disiplin yaptırımını kaldırabilir, hafifletebilir veya itirazı reddedebilir. İtiraz mercinin, personelin menfaatini etkileyecek olan itiraz sonucu verdiği kararlarında tesis ederken, gerekçe göstermesi usul hukuku açısından daha uygun olacaktır.

Adalet Bakanlığı Disiplin Yönetmeliğinin 12. ve 17. maddeleri kurulun oluşumu ile çalışma usul ve esaslarını açıklamaktadır. Buna göre; kurul bir başkan ve dört üyenin katılımı ile beş kişiden oluşur. 15.05.2019 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan değişikliğe göre; “*Bakanlık Disiplin Kurulu, Hukuk İşleri Genel Müdürünün başkanlığında, Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı, Ceza İşleri Genel Müdür Yardımcısı, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdür Yardımcısı, Personel Genel Müdür Yardımcısı ile varsa Devlet memurunun üyesi olduğu sendikanın temsilcisinden*” oluşmaktadır.

Sendika temsilcisinin toplantıya katılmaması asli şekil şartı noksanlığıdır.²⁶¹ Disiplin soruşturması geçiren personelin sendika üyeliği var ise, sendika temsilcisinin toplantıya katılması zorunludur. İdare, usulüne uygun bir tebligatla, sendika temsilcisini mutlaka toplantıya çağırmalıdır.

2.5.3.2. Yüksek Disiplin Kurulu

657 sayılı Kanunun 126. maddesi ve Adalet Bakanlığı Disiplin Yönetmeliği’nin 8. maddesine göre; devlet memurluğundan çıkarmaya ilişkin disiplin cezası, yetkili âmirlerin önerisine istinaden, yüksek disiplin kurulu tarafından verilmektedir.²⁶² ONAR, Yüksek Disiplin Kurulu’nun organik açıdan olmasa bile fonksiyonel açıdan yargısal organ olduğunu savunmaktadır.²⁶³ Danıştay Yüksek Disiplin Kurulu kararlarını eskiden yargısal karar olarak değerlendirirken 1970 yılından sonraki kararlarında Yüksek Disiplin Kurulu kararlarını idari nitelikte olarak değerlendirmiştir.²⁶⁴ Anayasamızda yargılama yetkisi mahkemelere verilmiştir. Hiçbir organ kaynağını Anayasadan alan yetkileri kullanamayacağından, Yüksek Disiplin Kurulunun yargı yetkisini kullanması mümkün değildir. Ancak idari nitelikte bir karar verebilir, bu kararların hukuka uygunluğunun yargısal denetimi bağımsız mahkemeler eliyle yerine getirilir.

²⁶¹ Bozkurt, a.g.e., s. 148.

²⁶² Evren vd., a.g.e., s. 252.

²⁶³ Onar, a.g.e.s. 1198.

²⁶⁴ Danıştay Dava Daireleri Kurulunun 10.04.1970 tarih ve 143 Esas, 53 Karar sayılı kararı.

Adalet Bakanlığı Disiplin Yönetmeliğinin 13., 14. ve 15. maddeleri kurulun oluşumu ile çalışma usul ve esaslarını açıklamaktadır. Buna göre; kurul biri başkan ve dördü üye toplam beş kişiden oluşur.²⁶⁵ 15.05.2019 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan değişikliğe göre; Yüksek Disiplin Kurulu, Bakan tarafından görevlendirilen Bakan Yardımcısının başkanlığında, Teftiş Kurulu Başkanı, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürü, Personel Genel Müdürü, Ceza İşleri Genel Müdürü ile varsa memurun üyesi olduğu sendikanın temsilcisinden oluşur. Devlet memurluğundan çıkartılan personel bir daha memuriyete dönemeyeceği için, önemi ve değeri itibariyle bu cezanın kurumun en üst yöneticileri tarafından istişare edilerek, adil bir şekilde karar verilmesinin yolu açılmıştır. Böylece personelin amiri tarafından haksız bir şekilde disiplin cezası ile cezalandırılması teklifinde bulunulsa bile, kurum en üst yöneticileri tarafından bu cezanın inceleneceği düşüncesi ayrıca kendini vekil ile temsil de edebilmesi personelin kendini güvence altında hissederek, gerçeğin en iyi şekilde ortaya çıkacağı inancını taşımasına, böylece disiplin rejiminin en iyi şekilde uygulanmasına katkı sağlamaktadır.

Kurulda görevli başkan ve üyeler, kendilerine, boşanmış olsalar da eşlerine, üçüncü dereceye kadar kan ve kayın hısımlarına, disiplin soruşturmasını disiplin amiri veya muhakkik sıfatıyla yaptıkları memurlara, mağduru veya tanığı bulundukları fiillere ilişkin kurul toplantılarına katılamazlar.²⁶⁶

Kurul salt çoğunlukla toplanmakta, açık oylama ve oyçokluğu ile karar almaktadır. Oylamada çekimser kalmak mümkün değildir. Kurul başkanı oyunu son sırada kullanmaktadır. Oyların eşit olması durumunda, başkanın oy verdiği taraf üstün sayılmakta olup, karar Başkan tarafından açıklanmaktadır.

Adalet Bakanlığı Disiplin Yönetmeliğinin 18. maddesine göre; Yüksek Disiplin Kurulu, Devlet Memurluğundan Çıkarma cezasına karar verir ayrıca kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarına ilişkin itirazları inceler. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına tebliğden itibaren 7 gün içerisinde itiraz edilmesi gerekmekte olup, Yüksek Disiplin Kurulu da 30 gün içerisinde itirazları karara bağlar.

Yüksek Disiplin Kurulu, soruşturma dosyasının kendisine geldiği tarihten itibaren en geç altı ay içerisinde disiplin soruşturmasını karara bağlar. Danıştay, söz konusu

²⁶⁵ Durmuş, a.g.e., s. 244.

²⁶⁶ Adalet Bakanlığı Disiplin Yönetmeliğinin 14.maddesi.

sürelerin idarenin kurumsal işleyişiyle ilgili olduğu ve bu süre tamamlandıktan sonra karar verilmiş olmasının disiplin cezasını hukuka aykırı hale getirmeyeceği yönünde içtihat oluşturmuştur.²⁶⁷

Yüksek disiplin kurulunun farklı yaptırım uygulama yetkisi yoktur. Önerilen devlet memuriyetinden çıkarma cezasını kabul veya reddedebilir. Reddedilmesi durumunda ilgili amirler onbeş gün içerisinde bir başka disiplin yaptırımını uygulayabilirler.²⁶⁸

Yüksek disiplin kurulları 657 sayılı Kanunun 129. maddesine göre bilirkişi ve yeminli tanık dinlemeye yetkilidir. Kunter, yemin vermenin hakimlere özgü bir yetki olması gerektiği görüşündedir ve savcılara bu yetkinin verilmiş olmasını eleştirir.²⁶⁹ Gerçekten de yemin, insanın kişilik ve inançlarıyla ilgili bir kavramdır. Disiplin yargılamasında bu yetkinin yüksek disiplin kuruluna verilmiş olması da bu yönden tartışılabilir.

Ancak burada önemli olan, yemin vermenin, kanunun açıkça yetki verdiği durumlarda kullanılabilen bir yetki olmasıdır. 657 sayılı Kanun yemin yetkisini sadece yüksek disiplin kurullarına tanımış; disiplin amiri, soruşturmacı ve disiplin kurullarına bu yetkiyi vermemiştir. Sözü edilen bu görevleri yerine getiren kişi veya kurulların bilirkişilere ya da tanıklara yemin verdirmesi mümkün değildir. Uygulamadaki örnekler de bu doğrultudadır.²⁷⁰

2010 yıllarında verilen kararlar ve uygulama; Bakanlık Disiplin Kurulu tarafından, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilebilmesi için kendisine havale edilen dosyayı, şayet eylem devlet memurluğundan çıkarma cezasıyla cezalandırılmayı gerektiriyor ise, Kurulun doğrudan Yüksek Disiplin Kuruluna gönderebilmesi şeklindeydi.

Buna ilişkin Adalet Bakanlığı aleyhine açılan davada Danıştay; “*Davacı hakkında yürütülen soruşturma sonucunda, "kademe ilerlemesinin durdurulması" cezası ile cezalandırılması yönünde getirilen muhakkik teklifi üzerine Adli Yargı İlk Derece Mahkemesi Adalet Komisyonunun kararı ile "1 yıl süreyle kademe ilerlemesinin durdurulması cezası" verilebilmesi için görüşü alınmak üzere konunun Bakanlık Disiplin Kuruluna intikal ettirildiği, Bakanlık Disiplin Kurulunca davacının eyleminin 657 sayılı Kanunun 125/E-g maddesi kapsamında değerlendirilebileceği cihetiyle*

²⁶⁷ Danıştay 8. Dairesinin 17.09.1991 tarih ve 1991/1370 Esas, K:1991/1358 Karar sayılı kararı.

²⁶⁸ Giritli vd., a.g.e., s. 870.; Tortop, a.g.e., s. 174.; Pınar, a.g.e., s. 727.

²⁶⁹ Nurullah Kunter, *Ceza Muhakemesi Hukuku*, İstanbul, 1989, s. 637.

²⁷⁰ Livanelioğlu, a.g.e., s. 61.

dosyanın doğrudan Yüksek Disiplin Kuruluna gönderilmesine karar verilmesi üzerine, Bakanlık Disiplin Kurulunca dava konusu işlemin tesis edildiği anlaşılmıştır.

Her ne kadar İdare Mahkemesince, Bakanlık Disiplin Kurulunun, kendisinden görüş istenilen cezayı kabul etmemesi halinde bir üst ceza olan Devlet Memurluğundan çıkarma cezasının verilebilmesi için atamaya yetkili amirinin yeniden bir değerlendirme yaparak Yüksek Disiplin Kuruluna teklifte bulunması veya başka bir ceza verme konusunda takdir yetkisini kullanmasına imkân tanımak için, dosyayı iade etmesi gerekirken, dosyayı Yüksek Disiplin Kuruluna göndermesi üzerine doğrudan Yüksek Disiplin Kurulunca işlem tesis edilmesinde hukuka uygunluk bulunmadığı gerekçesiyle işlem iptal edilmiş ise de, fiilin devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektirmesi, cezayı verecek yetkili makamın tayininde fiilin göz önünde bulundurulacak olması dolayısıyla eylemin karşılığı olan cezayı vermeye yetkili olan Yüksek Disiplin Kurulunca dava konusu işlemin tesis edilmesinde usul hükümlerine aykırılık bulunmadığı anlaşılmış olup, İdare Mahkemesince davanın esasının incelenmesi gerekirken aksi yönde verilen kararda hukuka uygunluk bulunmamaktadır.”²⁷¹ gerekçesiyle Bakanlık Disiplin Kurulunun, doğrudan dosyayı Yüksek Disiplin Kuruluna gönderebileceğini hükme bağlamış idi. Yine Danıştay’ın 2012 yılındaki kararları da bu yöndeydi.²⁷²

Son yıllarda verilen ve içtihat haline gelen kararlar ile Bakanlık Disiplin Kurulu ve Yüksek Disiplin Kurulunun ayrı bir ceza verme yetkisi yoktur. Önerilen cezayı ya kabul eder ya da reddeder. Bakanlık Disiplin Kurulu cezayı değiştirip, Yüksek Disiplin Kuruluna dosyayı gönderemez.²⁷³ Örnek bir olayda, infaz koruma memuruna kademe ilerlemesinin durdurulması cezası gerektiren bir eylem hakkında Bakanlık Disiplin Kurulu önerilen söz konusu cezayı kabul veya reddetmesi gerekirken, eylemin meslekten çıkarma cezasını gerektirdiğinden bahisle dosyayı Bakanlık Disiplin Kuruluna göndermiştir. Danıştay; Bakanlık Disiplin Kurulunun sadece önerilen cezayı kabul veya ret yetkisi olduğunu, meslekten çıkarma cezası konusunda öneride bulunma yetkisinin atamaya yetkili amirde olduğunu, somut olayda böyle bir önerinin bulunmadığı, Bakanlık Disiplin Kurulunun yetkilerini aştığını bu nedenle Yüksek

²⁷¹ Danıştay 12. Dairesinin 10.04.2013 tarih ve 2010/1506 Esas, 2013/2538 Karar sayılı kararı.

²⁷² Danıştay 12. Dairesinin 19.12.2012 tarih 2010/5814 Esas, 2012/11747 Karar sayılı kararı, Danıştay 12. Dairesinin 13.04.2012 tarih 2009/5533 Esas, 2012/2137 Karar sayılı kararı.

²⁷³ Aslan/Altındağ, (*Disiplin*), s. 99.

Disiplin Kurulu tarafından verilen meslekten çıkarma cezasının hukuka uygun olmadığını belirtmiştir.²⁷⁴

2.6. Savunma Hakkı

“Vur, fakat dinle” sözü ile ifade edilen, evrensel bir hak olan savunma hakkı, hukuk devleti ilkesinin, demokratik nizamın ve memur teminatının gereğidir. Bütün milli ve milletlerarası hukuk sistemlerinde, insan haklarına ilişkin belgelerde temel hak ve hürriyetlerin öncüsü olarak savunma hakkı vazgeçilmez bir hak olarak kabul edilmiştir.

Anayasa Mahkemesi bir kararında, evrensel olması nedeniyle savunma hakkının insanlığın ortak değeri olduğunu vurgulamıştır.²⁷⁵

Hak arama özgürlüğünü düzenleyen Anayasamızın 36.maddesinde savunma hakkı güvence altına alınmıştır. Bireyin kendisine isnad edilen suç ile ilgili yargı makamları önünde adil bir şekilde kendisini savunmasını, hukuk düzeni içerisinde iddialara cevap vermesini sağlayan savunma hakkı mutlak vazgeçilmez bir haktır.

Savunma hakkı önemi ve değeri nedeniyle, Anayasada güvence altına alınan mutlak, vazgeçilmez bir haktır. Anayasamızın 129.maddesi, “*Memurlara... savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez.*” hükmünü amirdir.²⁷⁶

Anayasamızın amir hükmüne uygun olarak Devlet Memurları Kanunu’nun 130. maddesinde; *savunmasını almadan memura disiplin cezası uygulanamayacağı, yedi günden az olmamak şartıyla verilen süre içinde savunmasını vermeyen memurun, bu hakkından feragat etmiş sayılacağı vurgulanmıştır.*

Savunma hakkından feragat, ilgilinin soruşturmaya ilişkin suçu kabul ettiği anlamına gelmemektedir. Yöneticiler diğer belge ve delilleri inceleyerek ilgilinin disiplin cezası ile cezalandırılmasına gerek olup olmadığına karar vermelidir.²⁷⁷

Uluslararası mevzuatta savunma hakkı, adil yargılanma hakkının ayrılmaz, temel bir parçası olarak teminat altına alınmıştır. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 10. ve 11.maddesinde, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin (AİHS)

²⁷⁴ Danıştay 12. Dairesinin 10.06.2021 tarih ve 2021/671 Esas, 2021/3819 Karar sayılı kararı.

²⁷⁵ Anayasa Mahkemesinin 14.07.1998 tarih ve 1997/41 Esas, 1998/47 Karar sayılı kararı.

²⁷⁶ Dönmez, a.g.e., s. 12.

²⁷⁷ Livanelioğlu, a.g.e. s. 85.; Pınar, a.g.e., s. 733.

6.maddesinde, Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin (ICCPR) 14. maddesinde, adil yargılama hakkı düzenlenirken savunma hakkı da teminat altına alınmıştır. Bu sözleşmelerde savunma hakkına ilişkin temel unsurlar; suçlamaları öğrenme, iddialara karşı kendini savunabilmesi için yeterli süre verilmesi, avukat yardımı, delillere erişme, tanıklara ulaşma olarak özetlenebilir. Bu düzenlemeler ile bireyin savunma hakkını etkin ve eşit şekilde kullanılabilmesi için gerekli koşullar sağlanmaktadır.

Savunma hakkı bireyin özgürlüğüne duyulan saygının yansımasıdır. Savunma hakkının kullanılmasında önemli bir husus soruşturulan kişinin, soruşturma dosyasını inceleyip inceleyemeyeceğidir. Hukukumuzda soruşturma dosyasını inceleme hakkı sınırlı bir şekilde tanınmıştır.²⁷⁸ DMK 129. maddesine göre “*yalnızca memurluktan çıkarma cezasına muhatap olan memur dosyasını inceleme hakkına*” sahiptir.²⁷⁹ Danıştay bir kararında, meslekten ihracı önerilen ve bu yönde savunması istenen memura, soruşturma raporu ve eklerinden bir örnek gönderilmemesinin savunma hakkını kısıtladığını belirtmiştir.²⁸⁰ Ülkemizde savunma hakkının uygulanmasında karşılaşılan en önemli sorunlardan biri, memurun savunma sırasında soruşturma raporuna erişememesi veya erişse bile soruşturma raporunun kendisine tanık isimleri ve bazı bilgilerin gizlenerek sunulmasıdır. Bu durumda memur kendisine isnad edilen fiili tam olarak bilememekte ve savunma hakkını tam olarak layıkıyla kullanamamaktadır.

Adalet Bakanlığı Disiplin Yönetmeliğinin 28. maddesinin 4. fıkrasına göre savunma istem yazısı, soruşturmanın başlama aşamasında değil, deliller toplandıktan ve soruşturmaya konu fiil tüm ayrıntılarıyla somut olarak belirlendikten sonra yazılmalıdır.²⁸¹

Savunma istem yazısında;

- Soruşturmaya konu olan fiil ve hâllere açık olarak (yer, kişi, zaman ve olay belirtilerek) yer verilmelidir. Memur savunma yapacağı konuyu ancak söz konusu yazıdan sonra öğrenebilir. Memurun kendisine isnat edilen suç hakkında açıklama ve savunma yapabilmesi için, soruşturmaya konu olan fiilin zamanı, yeri ile oluş

²⁷⁸ Tekin Akıllıoğlu, *Yönetim Önünde Savunma Hakları*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 1983, s. 189.

²⁷⁹ Gözler, a.g.e., Cilt 2, s. 803.

²⁸⁰ Danıştay 1. Dairesinin 27.06.2008 tarih ve 208/721 Esas, 2008/800 Karar sayılı kararı.

²⁸¹ Danıştay 12. Dairesinin 16.04.2010 tarih ve 2008/4644 Esas, 2010/2126 Karar sayılı kararı.

biçiminin yalın ve açık bir şekilde özetlenerek savunma istem yazısında yer verilmesi gerekmektedir. Isnat edilen iddiaların kendisine ancak tam olarak bildirilmesi durumunda memur kendisini açıklayarak savunabilecektir.²⁸²

Bu hususa örnek vermek gerekirse;

Ceza İnfaz Kurumunda infaz koruma memuru olan davacı hakkında, hükümlü ve başmemur arasındaki duygusal ilişkiyi kuruma haber vermediği, bu duruma göz yumduğu gerekçesiyle aylıktan kesme cezası verilmiştir. İnfaz koruma memurunun dava açması üzerine, ilk derece mahkemesince iptal kararı verilmiş, idarenin temyiz yoluna başvurusu üzerine Danıştay “savunma istem yazısında, davacının, başmemurun hükümlü ile olan duygusal ilişkisini bildiği fakat durumu idareye bildirmediği, ayrıca hükümlüye masaj yaptırdığı ithamı ile davacıdan savunma istenildiği görülmüş, ancak dava konusu işlemlerin sebep unsuru olarak belirtilen, adı geçen hükümlü için mutfakta doğum günü kutlaması yapılmasına göz yumduğu ve durumu idareye bildirmediği eylemleri davacıya isnat edilmek suretiyle savunmasının alınmadığı anlaşılmıştır.

Bu haliyle, savunma istem yazısı içeriğinin Anayasa ve Kanun ile koruma altına alınan savunma hakkının kullanılmasını olanaklı kılacak nitelikte olmadığı ve yukarıda aktarılan disiplin hukuku ilkeleri çerçevesinde usulüne uygun bir disiplin soruşturmasından söz edilmesine olanak bulunmadığı açıktır.”²⁸³ gerekçesi ile kararı onamıştır.

Ayrıca 2021 yılında yayımlanan Disiplin Yönetmeliği'nin 30. maddesinin 2. fıkrasına göre; savunma talep yazısında, isnat edilen fiil ya da durumun hukuki açıdan nasıl değerlendirildiği ve 657 sayılı Kanun'un 125. maddesinde tanımlanan eylem veya durumlar arasında hangi bent veya alt bente denk geldiğinin net bir şekilde belirtilmesi zorunludur.

Bu ifade, hakkında disiplin soruşturması yapılan kişinin hangi kanun maddesine göre yargılanacağını belirlemek için gerekli olan sınıflandırma ve açıklamaların yapılması gerektiğini vurgular. Kanunun ilgili maddesi ve alt bendi, işlenen fiilin kanun karşısındaki yerini netleştirerek, uygulanacak ceza türünü doğru bir şekilde belirlemek amacıyla kullanılır.

²⁸² Esendemir, a.g.e., s. 45.

²⁸³ Danıştay 5. Dairesinin 24.10.2016 tarih ve 2016/10141 Esas, 2016/4886 Karar sayılı kararı, **DD**, Sayı 144., s. 107-109.

Buna ilişkin bir mahkeme kararında,²⁸⁴ savunma istem yazısında, davacı infaz koruma memuruna isnat edilen eylemin, kanunun ilgili maddesinde belirtilen fiil veya durumlar arasında, hangi bent ve alt bent kapsamında olduğunun açıklığa kavuşturulmadığı tespit edilmiştir. Bu eksiklik nedeniyle, davacının savunma hakkını etkili şekilde kullanabilmesi sağlanmadan yapılan işlemin hukuka uygun olmadığı sonucuna varılmıştır.

Memura, savunmasını hazırlamak için en az yedi gün olmak kaydıyla yeterli uzunlukta bir süre tanınmalıdır. Yedi gün asgari süredir, bu süre azaltılamaz.²⁸⁵ Savunma için memura sadece bir defa süre verilebilir, ikinci defa süre verilmesi mümkün değildir. Yani memura gerekli görürse idare 7 günden çok daha uzun bir süre verebilir, fakat bu süre bölünemez, ikinci defa uzatılamaz.²⁸⁶ Özetle, idare savunma verilmesi için 7 günden uzun bir süre verebilir. Kanunda süre konusunda üst sınır düzenlenmemiştir.²⁸⁷ Savunmasını hazırlamak için verilen süre dolmadan, memur savunmasını yapmış olsa bile ceza vermek için, bu sürenin bitmesi beklenmelidir. Savunma süresi bitmeden ceza verilmesi memurun savunmasını değiştirme, ek savunma yapma, yeni delil sunma haklarının elinden alınmasına neden olacaktır.²⁸⁸

Belirlenen süre zarfında savunmanın yapılmaması durumunda memurun bu hakkından vazgeçmiş sayılacağı, Anayasa'nın 40. maddesi gereğince, memura gönderilen tebligatta tereddüte yer bırakmayacak şekilde açık ve yazılı olarak bildirilmelidir.²⁸⁹ Bildirimde savunma hakkını kullanmazsa vazgeçmiş sayılacağı açıkça belirtilmezse bildirim usule aykırı hale gelir. Bunun sonucunda disiplin cezası verilse bile usule aykırılıktan bozulması gerekmektedir.²⁹⁰

Yargılama hukukunun temel ilkelerinden biri, usulün esastan önce gelmesidir. Bu ilke, bir davada usule dair bir sorun mevcutsa, bu sorun çözülmeden asla esasla ilgili incelemeye geçilmemesi gerektiğini ifade eder. İdari dava teorisi açısından bu kuralın yansıması ise, idari bir işlemde usule dair bir eksiklik veya hukuka aykırılık tespit edildiğinde, idari yargıcın yalnızca bu usule aykırılık nedeniyle işlemi iptal etmekle yetinmesidir; esasa dair unsurları incelemeye yönelmemesidir. Aksi bir durumda, yargıcın usule ilişkin kararına

²⁸⁴ İzmir Bölge İdare Mahkemesi 2. İdari Dava Dairesinin 15.02.2024 tarih ve 2024/46 Esas, 2024/293 Karar sayılı kararı.

²⁸⁵ Pınar, a.g.e., s. 731.; Aslan/Altındağ, (*Disiplin*), s. 111.

²⁸⁶ Taşkın, a.g.e., s. 172.

²⁸⁷ Sancakdar vd., (*Disiplin*), s. 49.

²⁸⁸ Bozkurt, a.g.e., s. 66.

²⁸⁹ Atay, (*İdare*), s. 1105; Aslan/Altındağ, (*Disiplin*), s. 110.

²⁹⁰ Sancakdar vd., (*Disiplin*), s. 51-52.

güvenmediği izlenimi oluşabilir ve bu da kararın güvenilirliğini zedeleyerek, kimi hallerde idare adına karar verme anlamına gelebilir. Bu tür bir karar ise Hukuk Devleti ilkesinin öngördüğü güvenilir bir yargı kararı olarak kabul edilemez.

Disiplin soruşturması geçiren personele savunma yazısı usulüne uygun tebliğ edilmelidir. İnfaz koruma memuru olan davacı hakkında hükümlü ve tutukluların yakınlarından para alarak cezaevine uyuşturucu madde soktuğu iddialarına ilişkin adli ve idari soruşturmanın başlatıldığı, davacının banka hesaplarında maaşı dışında gelen paraların olduğunun tespit edildiği fakat bu paraların cezaevine uyuşturucu sokmak için alındığının tespit edilemediğinden adli yargıdan beraat ettiği, idari olarak devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırıldığı bu cezanın iptali istemiyle infaz koruma memuru tarafından dava açıldığı anlaşılmıştır.

Danıştay kararında,²⁹¹ devlet memurluğundan çıkarma cezasıyla cezalandırılan davacının soruşturma sürecinde hizmet gereği başka cezaevine atandığı, Ceza İşleri Genel Müdürlüğü tarafından kendisine yazılı tebligat gönderilemediği, davacı telefonla aranarak disiplin cezasına ilişkin gündemi görüşmek için Yüksek Disiplin Kurulunun toplanacağı gün ve saatin kendisine bildirildiği, davacının telefonla haber verilmesine rağmen yüksek disiplin kurulunda savunmasını yapacağı gün toplantıya gitmediği, davacının usulüne uygun bildirim olmaması nedeniyle dava açtığı, kurumun telefonla arayarak davacıyı haberdar etmeyi bildirim olarak saysa da, İdare hukukunda bildirimin usulüne uygun tebligat ile yazılı şekilde olması gerektiği, davacının telefonla aranmasının usule aykırı olduğu gerekçesi ile verilen devlet memurluğundan çıkarma cezasını iptal etmiştir.

Görüldüğü üzere devlet memurluğundan çıkarma cezası belki esasen uygun olsa bile, kurumlar tarafından yapılan bir usul hatası, idari yargıcın esasa girmesine engel olmakta, usulden kararın bozulmasına neden olmaktadır. Bu da hem disiplin cezası alacak personelin boşuna kaygı çekmesine, psikolojik olarak yıpranmasına, hem de disiplin sürecinde yer alan diğer tanıkların, kamera kayıtlarını temin edenlerin, soruşturmacının ve disiplin amirinin emek ve zamanının boşa gitmesine neden olmaktadır. Tek bir usuli hata, disiplin ve yargılama süreçlerinde emek ve zamanın boşa harcanmasına, bunun yanında boşuna yargılama gideri, evrak masrafı ödenmesine sebebiyet vermektedir.

²⁹¹ Danıştay 12. Dairesinin 30.03.2023 tarih ve 2021/405 Esas, 2023/1508 Karar sayılı kararı.

Memurun savunması yazılı veya sözlü olabilir. Sözlü savunma tutanağa işlendikten sonra ilgililerce imzalanmalıdır.²⁹²

İzinli veya raporlu olması memura tanınan savunma süresini uzatmaz. Aslında memur savunma hakkını kullanacağı aşamada sağlık raporu aldı ise, sağlığı yerine geldiğinde, iyileştiğinde, istirahat süresi bittiğinde savunması alınmalıdır. Fakat uygulamada bu durum soruşturma sürecini uzatmak için kötüye kullanıldığından rapor durumunda savunma için, ek bir süre verilmemektedir.

Danıştay, memura savunma hakkı tanınmadan verilen disiplin cezalarının şekil unsuru açısından hukuka uygun olmadığını belirterek iptaline hükmetmektedir.²⁹³ Savunması alınmadan meslekten çıkarma cezası verilen memurun açtığı davada idare mahkemesi ceza verilmeden önce savunma alınmadığını belirterek işlemin şekil açısından mevzuata uygun olmadığı²⁹⁴ gerekçesiyle davaya konu olan cezayı iptal etmiştir.

Devlet memurluğundan çıkarma cezasına ilişkin soruşturmada; hem komisyon tarafından ilgiliden savunma istenir, hem de yüksek disiplin kurulu tarafından son savunma istenir. Yani devlet memurluğundan çıkarma cezasının önemi ve ağırlığına binaen, ilgilinin kendini daha iyi savunabilmesi için en az iki kez savunma hakkı verilir. Memura gönderilen savunma istem yazısında “soruşturma evrakını inceleme, tanık dinletme, yüksek disiplin kurulunda bizzat veya vekili aracılığıyla sözlü savunma hakkına sahip olduğu” belirtilmelidir. Savunma hakkının vekil vasıtasıyla kullanılması sadece devlet memurluğundan çıkarma cezası için tanınmıştır.²⁹⁵ İlgiliyi ve yakınlarını ilgilendiren en ağır yaptırım olan bu cezada personel kendini vekil ile temsil edebilir. İlgilinin yazılı savunma vermesi durumunda, ayrıca sözlü savunma isteminde bulunmasına rağmen yüksek disiplin kurulunca sözlü savunması alınmadan disiplin cezası verilmiş ise; anılan karar iptal edilemez.

Yukarıdaki savunma istemine ilişkin emsal nitelikteki Danıştay 12. Dairesinin 2002/5134 Esas, 2004/4190 Karar sayılı kararında; “*İnfaz koruma memuru olan davacı hakkında, Adli Yargı Adalet Komisyonunca disiplin soruşturması açılarak savunmasının istenildiği, davacının da 09.03.1999 tarihinde savunmasını verdiği, Komisyonca 657 sayılı Yasanın 125/E-g maddesi uyarınca, devlet memurluğundan*

²⁹² Memiş, a.g.e., s. 447.; Sancaktar, a.g.e., s. 308.

²⁹³ Kırmızıgül, a.g.e., s. 274.

²⁹⁴ Eskişehir İdare Mahkemesinin 23.11.1984 tarih ve 1983/355 Esas, 1984/393 Karar sayılı kararı.

²⁹⁵ Aslan/Altındağ, (*Disiplin*), s. 112; Sancakdar vd. (*Disiplin*), s. 36.

çıkarma cezasıyla cezalandırılması yönünde teklifin Adalet Bakanlığı Yüksek Disiplin Kuruluna sunulduğu, Bakanlık Ceza İşleri Genel Müdürlüğünce 27.05.1999 tarihli yazıyla; 657 sayılı Yasanın 129/2 ve 130. maddeleri gereğince davacının savunmasının istenilmesi üzerine, 21.06.1999 tarihinde Yüksek Disiplin Kuruluna sunulmak üzere savunma dilekçesi verdiği, davacının 20.08.1999 günlü dilekçe ile Yüksek Disiplin Kurulunda bizzat hazır bulunma isteğinde bulunduğu, Yüksek Disiplin Kurulunun 10.01.2001 günlü işlemiyle davacının eyleminin 125/E-g maddesi kapsamında olduğu belirtilerek devlet memurluğundan çıkarma cezasıyla cezalandırılmasına karar verilmesi üzerine davacının bu işlemin iptali istemiyle dava açtığı anlaşılmaktadır.

Her ne kadar, İdare Mahkemesince; davacının Yüksek Disiplin Kurulunda bizzat hazır bulunmak istediğini bildirdiği halde savunması alınmadan dava konusu işlemin tesis edildiği belirtilmiş ise de; devlet memurluğundan çıkarma cezasına yönelik komisyon teklifinin Yüksek Disiplin Kuruluna sunulması üzerine Adalet Bakanlığı Ceza İşleri Genel Müdürlüğünün yazısıyla davacının savunmasının istenildiği ve davacının da süresinde yazılı olarak savunmasını verdiği, bu durumda disiplin hukuku ilkelerine uygun olarak savunmasının alındığı anlaşıldığından işin esasına girilerek karar verilmesi gerektiği halde karşı yönde verilen mahkeme kararında hukuki isabet görülmemiştir.” şeklinde hüküm kurulmuştur. Görüldüğü üzere Kanunda yazılı veya sözlü savunmadan bahsedilmekte olup, sadece yazılı savunma verilmesi veya sadece sözlü savunma verilmesi yeterlidir, her ikisinin usulen birlikte sağlanmasına gerek bulunmamaktadır.

İdare mahkemesi ve Bölge ifade mahkemesi kararlarında “son savunma” ifadesi geçmektedir. Mahkeme kararlarında soruşturma sürecinde soruşturmacı tarafından alınan savunmanın tek başına yeterli olmadığı, tüm deliller toplandıktan, soruşturma raporu oluşturulduktan sonra disiplin amirinin aldığı savunmanın “son savunma” olduğuna yer verilmektedir.²⁹⁶

Örnek mahkeme kararında²⁹⁷ “Savunması soruşturma raporu düzenlenme evresinin başında alınan davacının bu beyanının, her ne kadar ilgili yazıda savunma istemi yazılsa dahi savunma yerine geçemeyeceği, neticeten davacının, usulüne uygun olarak son savunmasının alınmadığı anlaşıldığından disiplin cezası uygulanmasına dair dava konusu işlemin hukuka uygun olmadığı anlaşılmaktadır.” vurgusu yapılmaktadır. Bu

²⁹⁶ Aslan/Altındağ, **(Disiplin)**, s. 111

²⁹⁷ Van 4. İdare Mahkemesinin 08.09.2020 tarih 2019/782 Esas, 2020/1202 Karar sayılı kararı.

kararda dile getirildiği gibi; idare mahkemesi ve bölge idare mahkemesi kararlarında, soruşturmacının aldığı savunmanın bir ifade olarak değerlendirilmesi gerektiği, disiplin amirinin ise disiplin cezası vermeden önce aldığı savunmanın “son savunma” olarak kabul edilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Danıştay, yasal düzenlemelere bağlı kalarak, yalnızca meslekten çıkarma cezalarında “son savunma” alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Diğer disiplin cezalarında ise soruşturmacının aldığı savunmanın bir ifade olarak kabul edilmesi, disiplin amiri tarafından alınan savunmanın “savunma” olarak nitelendirilmesi, yüksek disiplin kurulunda alınan ikinci savunmanın ise “son savunma” olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir.²⁹⁸ Anayasa Mahkemesi kararları da İdare ve Bölge İdare Mahkemesi kararları ile paralel bir doğrultudadır.

Yüksek Disiplin Kurulunda alınan son savunmada, istisnai olarak vekil aracılığıyla temsil edilebilme imkânı bulunmaktadır. Bu süreç, Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 216. maddesindeki hükümden önce, sanığa son sözünün sorulması uygulamasıyla benzerlik göstermektedir.²⁹⁹

2.7. Soruşturma Sürecinde Zamanaşımı Süreleri

Disiplin hukukunda iki çeşit zamanaşımı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi disiplin soruşturmasının başlatılmasına ilişkin zamanaşımı, ikincisi ise disiplin cezasının karara bağlanmasına ilişkin zamanaşımıdır.³⁰⁰

Soruşturma zamanaşımı işlendiği öğrenilen disiplin fiili hakkında öngörülen belli süre içerisinde soruşturma açılmaması sebebiyle disiplin cezası verilmesini engelleyen zamanaşımıdır.³⁰¹

Devlet Memurları Kanunu'nun 127. maddesine göre; disiplin cezasını gerektiren fiilin işlendiğinin disiplin amiri tarafından haberdar olunduğu zamandan itibaren, altı aylık süre içerisinde disiplin soruşturmasına başlanılmadığı takdirde memurluktan çıkarma cezası verebilme yetkisi zamanaşımına uğrayacaktır.

²⁹⁸ Bozkurt, a.g.e., s. 69.

²⁹⁹ Aslan/Altındağ, (*Disiplin*), s. 112; Sancakdar vd, (*Disiplin*), s. 36.

³⁰⁰ Sancakdar, a.g.e., s. 292.

³⁰¹ Sağlam, a.g.e., s. 169.; Durmuş, a.g.e., s. 301.; Oğuz Sancakdar/Eser Us/ Mine Kasapoğlu Turhan/ Lale Burcu Önut/Serkan Seyhan, *İdare Hukuku-Teorik Çalışma Kitabı*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s. 454.

Diğer disiplin cezalarında soruşturma zamanaşımı bir ay iken, önemi ve değeri itibarıyla devlet memurluğundan çıkarma disiplin cezasında zamanaşımı altı aydır.

İdarenin bir işlemi yerine getirmesi ya da bir kararı alması için mevzuat ile belirlenen süreler, belirlenme amaçlarına uygun olarak, ilgili kurum ve mercilerin yetki kullanımını sınırlayıcı nitelikte kabul edilebilir veya edilmeyebilir. Bu süreler, verilen yetkinin geçici olması ya da ilgililer açısından bir güvence teşkil etmesi durumunda, sürenin dolmasıyla birlikte karar alma yetkisi de sona erer. Aksi takdirde, bu süreler yalnızca işlemlerin hızlandırılmasını amaçladığından, süre dolmuş olsa dahi yetki sahibi makamlar ilgili işlemi gerçekleştirebilir.³⁰²

DMK'nın 127.maddesinde yer alan süreler, memurlar bakımından güvence niteliğinde olup, bu süreler içerisinde kullanılmayan ceza verme yetkisinin zamanaşımına uğrayacağı açıkça belirtilmiştir. Dolayısıyla burada, idarenin ceza verme yetkisinin kullanma bakımından sınırlandırılması söz konusudur.³⁰³

Danıştay soruşturma zamanaşımının kamu düzenine ilişkin olduğunu vurgulamaktadır. Birçok uyuşmazlıkta, 657 sayılı Kanunun zamanaşımı ile ilgili 127. maddesinde tanımlanan ve ilgililer açısından teminat niteliğine sahip olan zamanaşımı sürelerinin kamu düzenine yönelik olduğu, disiplin kovuşturmasını başlatmaya yetkili amirlerin bu sürelere uymak zorunda olduğu belirtilmiştir. Kanunda öngörülen 1 ve 6 aylık zamanaşımı sürelerinin aşılmasının ardından yürütülen disiplin soruşturmasına istinaden verilen disiplin cezasında hukuka uyarlık bulunmadığı belirtilmiştir.³⁰⁴

Ceza zamanaşımı, soruşturma sürecinde açılmış olsa bile işlendiği tarihten belli bir sürenin geçmiş olması halinde disiplin suçuna ceza verilmesini engelleyen zamanaşımıdır.³⁰⁵ Devlet Memurları Kanunu'nun 127.maddesinin son fıkrası gereğince, disiplin cezasına konu olan fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren 2 sene içinde ceza tayin edilmemesi durumunda disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğramaktadır.³⁰⁶ Kanundaki süreler geçtikten sonra idarenin ceza verme yetkisi ortadan kalkacağından, bu hususun mahkemece re'sen dikkate alınması gerekmektedir.³⁰⁷

Nitekim Danıştay bir kararında; 657 sayılı Yasada yer alan zamanaşımı süresi

³⁰² Duran, a.g.e., s. 406.

³⁰³ Livanelioğlu, a.g.e., s. 47; Durmuş, a.g.e., s. 301.; Aslan, a.g.e., s. 115.

³⁰⁴ Danıştay 12. Dairesinin 21.03.2012 tarih ve 2011/6930 Esas, 2011/6930 Karar sayılı kararı.

³⁰⁵ Giritli vd., a.g.e., s. 873.

³⁰⁶ Kırmızıgül, a.g.e., s. 299.

³⁰⁷ Işıklar, a.g.e., s. 585.

geçtiğinden dolayı davaya konu olan idari işlemin hukuka aykırılık teşkil ettiğini belirtmiş, bunu dikkate alarak karar vermesi gereken mahkemenin davayı esas yönünden inceleyip reddine karar vermesini isabetli bulmamıştır.³⁰⁸

Ayrıca Adalet Bakanlığı aleyhine açılan bir davada Danıştay “Kamu düzenine yönelik olarak tanımlanan ve ilgililer açısından teminat niteliğine sahip olan zamanaşımı süresine, disiplin soruşturmasını açmaya yetkili amirlerce uyulmaması verilen disiplin cezasını usul yönünden sakatlar ve iptaline neden olur.

Olayda, davacının bir yıl süreyle kademe ilerlemesinin durdurulması cezasıyla cezalandırılmasını gerektiren, hakaret suçunu 26.02.2004 tarihinde işlediği, Cumhuriyet Savcılığı tarafından disiplin cezasına dayanak olan fiilin 26.02.2004 tarihinde öğrenilmesine karşın, bir aylık soruşturma zamanaşımı süresi geçirilerek disiplin soruşturmasına 16.08.2004 tarihinde başlanıldığı anlaşılmış olup, bu durumda 657 sayılı Yasanın 127.maddesinde sözü edilen zamanaşımı süresi geçirilmiş olduğundan, davaya konu olan işlem yasaya aykırı bulunmaktadır. Bu nedenle işin esasına girip davayı reddeden mahkeme kararı hukuken isabetli bulunmamıştır.

Ayrıca İdare Mahkemesi kararında eylemin gerçekleştiği tarihten itibaren iki yıl içinde disiplin cezası verilmiş olması nedeniyle idarenin iç işleyişi ile ilgili disiplin soruşturmasına başlama süresinin geçirilmiş olmasının işlemi sakatlar nitelikte görülmediği gerekçesine yer verilmiş ise de, soruşturma zamanaşımı süresi idarenin iç işleyişi ile ilgili olmayıp, geçirilmesi durumunda disiplin cezası verme yetkisinin zamanaşımına uğrayacağı 657 sayılı Yasa’nın 127. maddesinde açıkça belirtilmiştir.”³⁰⁹ şeklinde hüküm tesis etmiştir.

2.8. Disiplin Cezalarına Karşı Başvuru Yolları

Hak arama özgürlüğü Anayasal bir teminat olduğundan, disiplin cezası verilen memura; disiplin cezası kararı ile hangi başvuru yoluna başvurabileceği, hangi mercilere, ne kadar sürede başvurulabileceği açık ve doğru bir şekilde bildirilmelidir.³¹⁰

³⁰⁸ Danıştay 8.Dairesinin 20.03.1991 tarih ve 1988/2495 Esas, 1991/1002 Karar sayılı kararı, **DD**, Sayı 82-83,1992, s. 978.

³⁰⁹ Danıştay 12. Dairesinin 24.05.2006 tarih ve 2006/328 Esas, 2006/2074 Karar sayılı kararı.

³¹⁰ Memiş, a.g.e., s. 432; Işıklar, a.g.e., s. 253.; Bozkurt, a.g.e., s. 159.

Danıştay, başvuru yollarının gösterilmesi ilkesini; idarelerin uymakla mükellef olduğu, hak arama özgürlüğüyle doğrudan ilgili ve idarenin denetimini sağlamaya yönelik olarak hukuk devleti olmanın gereği bir yükümlülük olarak görmektedir. Örneğin, bir Danıştay kararında “...*Disiplin cezası kararlarında itiraz ve yargı yolunun gösterilmesinin zorunlu olduğuna...*” hükmedilmiştir.³¹¹

Devlet Memurları Kanunu 135.maddesi ve Adalet Bakanlığı Disiplin Yönetmeliğinin 35.maddesinde, disiplin soruşturması sonucunda verilen devlet memurluğundan çıkarma kararında, itiraz yolu olmadığından, ilgilinin kararın tebliğinden itibaren 60 gün içinde idarî yargıda iptal davası açabileceği belirtilmektedir.³¹² Diğer disiplin cezalarında önce disiplin cezasına ilişkin idari işlemin ilgiliye tebliğ edilmesinden sonra 7 gün içerisinde itiraz yoluna başvurulup, sonucuna göre idari yargıda dava yoluna başvurulabilecektir.

İnfaz koruma memurunun memurluktan çıkarma cezasına yönelik işlemin iptali istemiyle açılan dava hakkında; Eskişehir İdare Mahkemesince:

“... yine aynı yasanın “Üst Makamlara Başvuru” başlıklı 11.maddesinde; ilgililer tarafından idari dava açılmadan önce, idari işlemin kaldırılması, geri alınması değiştirilmesi veya yeni bir işlem yapılması üst makamdan, üst makam yoksa işlemi yapmış olan makamdan, idari dava açma süresi içinde istenebileceği, bu başvurunun, işlemeye başlamış olan idari dava açma süresini durduracağı, altmış gün içinde bir cevap verilmezse istek reddedilmiş sayılacağı, 15. maddenin (1-b) fıkrasında da, ilk inceleme konularında süre aşımı yönünden kanuna aykırılık görülürse davanın reddedileceği hükme bağlanmıştır.

Dava dosyasının incelenmesinden, davacının iptalini istediği işlemin kendisine 06.01.2006 tarihinde tebliğ edildiği, bu işleme karşı genel dava açma süresi olan 60 gün içinde davalı idareye 2577 sayılı Kanunun 11. maddesi uyarınca herhangi bir başvurusunun olmadığı, 13.03.2006 tarihinde ise bakılan davanın açıldığı görülmektedir.

Bu durumda, davacıya 06.01.2006 tarihinde tebliğ edilen dava konusu işleme karşı en geç 07.03.2006 tarihinde dava açılması veya 2577 sayılı Kanunun 11. maddesindeki süreci işlettikten sonra süresi içinde dava açılması gerekirken, 13.03.2006 tarihinde açılan davanın zamanaşımı nedeniyle esasının incelenmesine imkân

³¹¹ Danıştay 12. Dairesinin 18.02.2013 tarih ve 2011/3449 Esas, 2013/641 Karar sayılı kararı. Danıştay 12. Dairesinin 09.05.2007 tarih ve 2005/1607 Esas, 2007/2429 Karar sayılı kararı., Nakleden Selman Boz, “Memur Disiplin Hukukuna Hakim Olan Temel İlkeler”, *SÜHF*, Cilt 25, Sayı 2, 2017, s. 30.

³¹² Ender Ethem Atay, *İdari Yargılama Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 384.

bulunmamaktadır.” gerekçesi ile “dava açma süresinin dolmuş olması sebebiyle davanın zamanaşımı yönünden reddine” karar verilmiş, Danıştay 12. Dairesinin 27.10.2009 tarih ve 2008/4947 Esas, 2009/5795 sayılı kararı ile bu karar onanmıştır.

2.9. Ceza Mahkemesi Kararlarının Disiplin Hukukuna Etkisi

Disipline aykırı bir fiil adli yargıda suç oluşturabilirken, aynı eylem idari yargıda da disiplin cezası verilmesine neden olabilir. DMK madde 125/E’ye göre disiplin soruşturması başlatılan birçok eylem için disiplin soruşturmasına paralel olarak ceza kovuşturması da başlatılmaktadır. Özellikle sonuçlarının ağır ve etki alanının geniş olması nedeniyle, kademe ilerlemesinin durdurulması ile devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren disiplin suçlarının önemli bir kısmının, aynı zamanda adli bir aşaması da bulunmaktadır.

Bu durum ceza infaz kurumlarındaki disipline aykırı olaylar için de geçerlidir. Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektirdiği düşünülen eylem nedeniyle cezaevi personeli (infaz koruma memuru, başmemur, ceza infaz kurumu öğretmeni, psikolog, aşçı, şoför vs.) hakkında genellikle iki soruşturma başlatılır. Örneğin, zimmet suçu işleyen infaz koruma memuru hakkında; (i) kamu düzenini bozduğu gerekçesiyle adli makamlarca (ceza mahkemelerince) kovuşturma başlatılır, (ii) kurumun iç işleyişine zarar verdiği ve çalışma verimini azalttığı gerekçesiyle idari mercilerce (infaz koruma memurları için kurum 2. müdürü tarafından, cezaevi müdürleri için Cezaevi Savcısı tarafından) idari soruşturma başlatılır.

Bu kapsamda bu başlık altında; başta ceza kovuşturmasının disiplin cezalarına etkisi olmak üzere aşağıdaki hususlar ele alınacaktır:

- Disiplin soruşturmasının bağımsızlığı ilkesi neyi ifade etmektedir?
- Ceza mahkemesince kovuşturma başlatılarak delil toplanması ve tanık dinlenmesi gibi olaya ilişkin araştırmalar devam ederken, idare ceza mahkemesindeki yargılamayı bekletici mesele sayıp adli kovuşturmanın bitmesini beklemeli midir?
- İdare ceza kovuşturmasının sonuçlanmasını beklerse, bu süre zarfında disiplin cezasına başlama veya disiplin cezasına karar verme zamanaşımı dolarsa, bu risk altında idare ceza kovuşturmasının sonuçlanmasını beklemeli midir? Anayasamızda, Devlet Memurları Kanunu’nda veya Adalet Bakanlığı Disiplin

Yönetmeliğinde buna ilişkin olarak idarenin nasıl hareket etmesi gerektiği hususunda açıklayıcı bir hüküm var mıdır?

- İdare tarafından disiplin soruşturması yürütülürken, meydana gelen aynı olaya ilişkin ceza mahkemesi tarafından suçun gerçekleşmediği, suçun soruşturma başlatılan personel tarafından işlenmediğinin tespit edilerek beraat kararı verilir ise, idare ilgili personel hakkında bu eylemi nedeniyle disiplin cezası verebilecek midir?
- Suçun memur tarafından işlendiği sabit bulunarak ceza mahkemesince mahkumiyetine karar verilir ise, idare ceza mahkemesi kararının üstün olduğu, mahkumiyet kararının kesin hüküm olduğu ve bu nedenle idare için bağlayıcı olduğundan bahisle mutlaka disiplin cezası vermeli midir?
- Uygulamada en çok zorlanılan ve tereddüt hasıl olan ceza mahkemesince delil yetersizliğinden beraat kararı ve hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı verildiğinde idare disiplin soruşturması için nasıl bir yol izlemelidir?
- Ceza mahkemesi delil yetersizliğinden beraat kararı verdiğinde, bu kararın “tam aklanma niteliğinde” olmaması nedeniyle, idare kendi elindeki deliller (tanık beyanları, memur ifadeleri) ile disiplin cezası verebilecek midir?

Tezin bu bölümünde; yukarıdaki sorular ele alınarak ceza infaz kurumlarında disiplin soruşturmasını yürüten, disiplin amiri, muhakkik ve yüksek disiplin kurulundaki uygulamacılar için zorluk içeren, delil yetersizliği veya suçun unsurlarının oluşmadığı gerekçesiyle verilen beraat kararı ve hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı durumlarında soruşturmayı yürüten idari mercilerin hangi hususlara daha dikkatli bakması gerektiği, örnek disiplin kararları verilerek açıklanmaya çalışılmıştır. Bunlara ek olarak mahkumiyet ve cezanın ertelenmesi gibi diğer mahkeme kararlarının disiplin cezası üzerindeki yansımalarına da yer verilmiştir.

2.9.1. Ceza Hukuku ve Disiplin Hukuku Arasındaki Farklar

Disiplin cezaları ile ceza yasasının koyduğu cezalar farklıdır. Ceza yasaları ile güdülen amaç, toplumun genel düzenini korumak, kamu düzenini sağlamaktır. Disiplin cezaları ile güdülen amaç ise, kamu hizmetinin iyi görülmesini sağlamaktır.

Ceza hukukunda, sadece kanunlarda açık olarak tanımlanmış ve tavzih edilmiş eylemler cezalandırılabilir, yani ceza hukukunda kanunilik esastır.³¹³ Disiplin cezalarında ise idarenin takdirine de yer verilmiştir. Hangi eylemlerin disiplin cezası gerektirdiği kanun ile tek tek belirtilmemiş, benzer fiiller denilerek genişletici yorum yapılmasına müsaade edilmiştir. Yani ceza hukukuna göre suç olan filleri belirleyebilmek çok kolay iken, disiplin hukukunda idare bunu daha önceden verilmiş emsal kararlara, hakkaniyet ve ölçülülük ilkelerine göre belirleyecektir. Disiplin cezalarının takdiri olması, keyfiliği barındırmamakta ve cezaların belli şartlara bağlanması, disiplin cezası uygulanacaklar açısından güvence teşkil etmektedir.³¹⁴

Ceza hukukunun sistematığı ve disiplin hukukunun sistematığı arasında çeşitli farklar mevcuttur. Ceza hukukunda, toplum düzenini bozan fiil ve davranışları neticesinde kişinin temel hak ve hürriyetlerini kısıtlayıcı cezalar uygulanmaktadır. Disiplin hukukunda ise, bu çalışma açısından ifade edecek olursak, kurum düzenine aykırı fiil ve davranışları neticesinde memura mesleğine ilişkin cezalar uygulanmaktadır. Ceza hukuku, hürriyeti bağlayıcı, sınırlayıcı, hapis cezası vb. cezaları kapsamakta iken disiplin hukuku ise uyarma, kınama ve memuriyetten çıkarma cezaları gibi hürriyeti bağlayıcı olmayan cezaları kapsamaktadır.³¹⁵

Özetle, ceza hukuku ile disiplin hukukundaki suç ve cezalar arasındaki farklılıklar şu şekildedir.³¹⁶

- 1- Ceza hukukunda tanımlanan suç, herkes tarafından işlenebilir iken, disiplin suçlarını yalnızca devlet memurları işleyebilir.
- 2- Ceza hukukunda verilen cezalar kişinin temel hak ve özgürlüklerini kısıtlayıcı nitelik taşıırken, disiplin cezaları memurluk mesleğine ilişkin hak ve yetkilerini (Memurun mali haklarını, maaşını veya mesleki statüsünü) kısıtlar.
- 3- Ceza hukukunda karar verici adli mahkemeler iken, disiplin hukukunda yetkili idari mercilerdir. Disiplin cezaları hukuki anlamda yargısal tasarruf değil, idari işlemdir.

³¹³ Metin Şekercioğlu, *Ceza Hukukumuzda Memur Kavramı*, Cezaevi Matbaası, İstanbul, 1974, s. 201.

³¹⁴ Yıldız Dinçer, "Devlet Memurlarının Disiplin Hukuku", *AİD*, Cilt 9, Sayı 1, 1976, s. 73.

³¹⁵ Pınar, (4483 sayılı Kanuna Göre Soruşturma), s. 706.

³¹⁶ Atay, (*İdare*), s. 1190-1196; Onar, a.g.e., s. 1188-1191.

4- Ceza hukukunda cezaların amacı toplum düzenini korumak iken, disiplin cezalarının amacı kamu kurumlarındaki düzeni korumaktır.³¹⁷

Disiplin cezaları ceza hukukuna göre ceza olarak tanımlanamazlar. Bu cezalar, kamu hizmetlerinin aksamadan, verimli şekilde yürütülmesini sağlamak üzere uygulanan ve idarenin hiyerarşi gücüne dayanarak aldığı önlemlerdir.

Ceza hukukuna göre bir fiil için iki kez ceza uygulanmaz. Disiplin hukukuna göre ise, cezai yargılama sonucunda ceza alan bir fiil, aynı zamanda disiplin cezasına da çarptırılabilir. Diğer taraftan, memurun ceza yargılaması sonucunda beraat etmesi disiplin cezası almasına engel teşkil etmez. Çünkü disiplin cezaları hukuki anlamda yargısal tasarruf değil, idari önlemdir.

Yetki ve sorumlulukları göz önüne alındığında, memurların fiil ve davranışlarında diğer kişilere ve meslek sahiplerine nazaran daha dikkatli olmaları beklenmektedir. Bu durumda ceza kanunlarına göre suç olarak tanımlanmayan ve ceza uygulanmasını gerektirmeyen bir fiil memurluk mesleği açısından sakıncalı bulunabilmektedir. Dolayısıyla, Ceza Kanunu hükümlerine göre suç sayılmayan fiil ve davranışlar için memurlara bir disiplin müeyyidesi uygulanması gerekli olabilmektedir. Bu durum mahkemenin, memurun isnat edilen fiili gerçekleştirdiğine fakat fiilin suç unsurlarını içermediğine dayanarak beraat kararı verdiği durumlarda geçerlidir. Ceza yargıçları tarafından verilen beraat kararının sebebi, isnat edilen fiilin gerçekleşmemiş olması ise, o takdirde durum değişmekte, beraat kararından sonra disiplin cezası verilmemesi gerekmektedir.³¹⁸

Yukarıda anlatılan husus, Devlet Memurları Kanunu'nun 131. maddesinde yer alan *"Aynı olaydan dolayı ceza mahkemesinde kovuşturmaya başlanmış olması disiplin kovuşturmasını geciktiremez. Memurun Ceza Kanununa göre mahkum olması veya olmaması halleri, ayrıca disiplin cezasının uygulanmasına engel olamaz."* hükmü doğrultusunda hayata geçirilmektedir.

³¹⁷ Erol Dündar, "Emniyet Mensuplarına İlişkin Disiplin Cezaları ve Yargı Denetimi", **DD**, Yıl:16, Sayı 62-63, 1986.

³¹⁸ Onar, a.g.e., s. 1190.

2.9.2. Adli Soruşturmanın İdari Soruşturmaya Etkisi

Ceza yasası yönünden bir suç işleyen kimse hakkında hem adli yargıda dava açılmış hem de idari yönden soruşturma başlatılmış ise, idari soruşturma adli soruşturma sonuçlanıncaya kadar durdurulmalı mıdır?

657 sayılı Kanunun 131.maddesinde belirtilen hükme göre; devlet memuruna ilişkin başlatılan ceza kovuşturması, aynı olay dolayısıyla başlatılacak olan disiplin kovuşturmasını engelleyemez veya başlatılan disiplin kovuşturmasını durduramaz. Başka bir deyişle ceza ve disiplin kovuşturmaları birbirinden bağımsızdır.³¹⁹ Buna disiplin soruşturmasının bağımsızlığı esası denir.

Aynı maddeye göre, kovuşturma süreçleri arasındaki bağımsızlığa benzer şekilde ceza uygulanması konusunda da bağımsızlık söz konusudur. Ceza yargılaması sonucunda memurun suçlu bulunması veya bulunmaması, disiplin cezası için engel teşkil etmez. Memurun disiplin cezası almaması mahkemede ceza verilmemesine neden olamayacağı gibi, ceza yargılamasından beraat etmesi de disiplin cezası verilmesine mani değildir.

Fakat bağımsızlık ilkesinin uygulanmasında abartıya kaçılmaması ve kimi hallerde adli kovuşturma sonucunun beklenmesi, disiplin cezasına ilişkin doğru kararın verilmesine katkı sağlamaktadır.³²⁰ DMK 131. madde kamu hizmetlerinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi için idareye ceza mahkemelerinden bağımsız olarak soruşturma başlatma imkânı veren bir hükümdür. Memur soruşturma geçirdiği süre zarfında fiilen görevde kalırsa delilleri karartabilir veya kurum hizmetinden faydalanan ilgilileri zarara uğratabilir görüşü baskın gelir ise, yönetici tarafından soruşturmanın verimli ve sağlıklı yürütülmesi için, soruşturma geçiren memurun fiili görevine 3 ay süre ile son verilerek, memur hakkında ihtiyati tedbir olan görevden uzaklaştırma tedbiri uygulanabilir. Böylece, disiplin soruşturmasını adli yargılama neticeleninceye kadar öteleyebilir. Yargılama neticelenmeden verilecek bir disiplin cezası, yargılama sonucunda memurun suçlu bulunmaması veya disiplin cezasını gerektirmeyecek bir suçla mahkum olması durumunda telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğurabilmektedir. İdare adına disiplin soruşturmasını yürüten yetkili merci ile adli

³¹⁹ Oğurlu, a.g.m, s. 112; Alikashiogulları, a.g.m., s. 34.; Tortop, a.g.m., s. 91.

³²⁰ Pınar, (4483 sayılı Kanuna Göre Soruşturma), s. 709.

kovuşturmayı yürüten yargıç arasındaki yorum ve takdir farklılıkları göz önüne alındığında bu durum ihtimal dahilindedir.

Mahkeme tarafından verilen beraat kararının sebebi, atfedilen eylemin hiç gerçekleşmemiş olması olarak belirtilmiş ise, o takdirde durum değişmekte bu nedenlere dayalı beraat kararından sonra disiplin cezası verilmemesi gerekmektedir.

Yukarıda belirtildiği üzere, disiplin hukukunda, disiplin soruşturmaları ve kovuşturmaları için süreler düzenlenmiş ve bu sürelerle bağlı olarak zamanaşımının söz konusu olduğunu belirtilmiştir.

657 sayılı Kanunun 127. ve 131.maddeleri birlikte değerlendirildiğinde, disiplin soruşturmasının devam eden ceza kovuşturması nedeniyle bekletilmesine imkân bulunmamaktadır. Ceza kovuşturmasının neticelenmesi beklendiği takdirde, disiplin soruşturmasına ilişkin ceza verme yetkisi için zamanaşımı söz konusu olabilecektir. İdareyi bağlayıcı nitelikte hükümler içeren 657 sayılı Kanunun 127 ve 131.maddeleri çerçevesinde, ceza kovuşturmasının neticesi beklenmeden disiplin soruşturmasına başlanması idare için bir zorunluluktur.³²¹

Disiplin soruşturması sürecinin ceza yargılamasından tamamen bağımsız olması çeşitli sıkıntılara neden olabilmektedir. Memurun disiplin suçuna neden olan eyleminin, ceza hukukuna göre de suç olarak tanımlanması ve söz konusu eylemi nedeniyle ceza yargılaması neticesinde memurun mahkumiyet kararı alması durumu disiplin kovuşturması için bir sakınca oluşturmamaktadır. Ancak disiplin soruşturması sonucunda memur disiplin cezası aldıktan sonra, adli yargı tarafından suçun vaki olmadığı, suçun söz konusu kişi tarafından işlenmediği, suçun unsurlarının ortaya çıkmadığı gerekçeleriyle beraat kararı verilmesi halinde, disiplin cezasının durumu akıllara gelmektedir. Doktrinde; idarenin verilen disiplin cezasını geri alamayacağı, kaldıramayacağı, yerine farklı bir disiplin cezası verilemeyeceği kabul görmekte ve uygulamalar da bu kabulü teyit etmektedir. Bunun istisnası, yetkili merciler tarafından verilen ve varsa itiraz onay süreçlerine müteakip kesinleşen disiplin kararlarının

³²¹ M. Sait Arcagök, "Ceza Kovuşturmasının Disiplin Soruşturması Üzerindeki Etkisi", *Maliye Dergisi*, Sayı 134, 2000, s. 9., Danıştay 12. Dairesinin 21.09.2009 tarih ve 2009/5156 Esas, 2009/5648 Karar sayılı kararı., Danıştay 12. Dairesinin 20.11.2009 tarih ve 2009/4397 Esas, 2009/6441 Karar sayılı kararı.

mevzuat ile belirlenen süreler geçtikten sonra, usulüne uygun şekilde sicilden silinerek geçersiz hale getirilmesi durumudur.³²²

Disiplin cezası, cezayı veren idare için de bağlayıcı ve mutlak nitelikte olup idarenin bu cezayı geri alması veya yerine başka bir disiplin cezası vermesi mümkün değildir.³²³

Birçok Danıştay kararında disiplin cezalarının geri alınamaz olduğuna vurgu yapılmıştır.

Danıştay'ın bir kararında; sıkı şekil şartına tabi olan disiplin cezasının idarenin diğer işlemlerinden farklı olduğu ve yeni bir idari işlemle geri alınamayacağı belirtilmiştir. Bu durumun istisnası olarak; yargı kararı, yasama tasarrufu veya belirli süreler dolduktan sonra sicilden silme durumları zikredilmiştir.³²⁴

Başka bir Danıştay kararında ise, devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılan ve bu cezaya itiraz etmeyerek dava yoluna başvurmayan, ancak sınavı kazandığına ilişkin belgenin sahte olmaması nedeniyle beraat eden kişinin yeniden memuriyete dönme talebine ilişkin olarak; *“Davacının devlet memuriyetinden çıkarıldıktan sonra, disiplin cezasına ilişkin işlemin iptal edilmesi için dava yoluna başvurmadığı, anılan işlemin kesinleştiği, disiplin cezasına ilişkin işlem ortada iken mevcut şartlar altında tekrar memuriyete atanmasının hukuken mümkün olmadığı”* belirtilmiştir.³²⁵

Diğer taraftan, disiplin cezasının idari yargıya taşınması ve idari yargının cezadan önceki hukuki durumun geçerli olduğunu belirtir bir karara varması durumunda disiplin cezaları geri alınmalıdır. Yargı kararları idare için bağlayıcıdır ve idari mercilerin bu kararlara uygun işlem yapmaları Anayasaya göre zorunludur. Yargı kararı ile saptanan hukuki duruma göre mümkün olması halinde, idare aynı konuya ilişkin yeniden disiplin cezası verebilecektir.³²⁶

Yabancı mevzuatta yukarıda sayılan sakıncaları bertaraf etmek amacıyla farklı düzenlemeler getirilmiştir. Örneğin İtalya'da ilgili Kanun; disiplin cezasına konu bir fiilden dolayı ceza soruşturmasına başlanması durumunda, disiplin soruşturmasının

³²² İbrahim Pınar, *Memur Suçlarında Soruşturma Usulü*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 1997, s. 988.

³²³ Aslan, a.g.e., s. 271.

³²⁴ Danıştay 8. Dairesinin 12.10.1988 tarih ve 1998/4988 Esas, 1998/3015 Karar Sayılı kararı, **DD**, Sayı 99, s. 382-383.

³²⁵ Danıştay 5. Dairesinin 08.10.1985 tarih ve 1985/566 Esas, 1985/2291 Karar Sayılı kararı.

³²⁶ Danıştay 10. Dairesinin 15.02.1990 tarih ve 1998/2490 Esas, 1990/270 Karar Sayılı kararı, **DD**, Sayı 80, s. 435.

durdurulmasını ve ceza yargılanmasının sonucunun beklenmesini zorunlu kılmaktadır.³²⁷ İngiltere’de ise disiplin cezasından önce fiilin ceza yasaları kapsamında suç olarak tanımlanıp tanımlanmadığı hususunda savcılıktan usulen görüş talep edilmelidir.³²⁸ Avrupa Birliği müktesebatına göre, memur hakkında aynı fiilden dolayı ceza kovuşturmasına başlanılmışsa, disipline dair karar mahkemenin kararından sonra verilebilmektedir.³²⁹

Sonuç olarak, disiplin ve ceza kovuşturmalarının birbirinden bağımsız olmasının doğurduğu sakıncaları gidermek için disiplin kararından önce, aynı fiil için başlatılan ceza yargılaması sonucunun beklenmesi gerektiğine yönelik bir mevzuat düzenlemesi yapılmasında fayda bulunmaktadır. Ancak, ülkemizdeki uzun yargılama süreleri göz önüne alınarak disiplin cezaları için ortaya çıkabilecek zamanaşımı riski unutulmamalıdır. Bu doğrultuda, ceza yargılaması sonucunun beklendiği durumlara ilişkin zamanaşımı süreleri yeniden tanımlanmalıdır. Diğer taraftan, bekleme sürecinin kamu hizmetleri üzerinde oluşturabileceği menfi etkileri ortadan kaldırmak üzere görevden uzaklaştırma (halk dilinde açığa alma) tedbiri uygulanmalıdır. Kamu hizmetlerinin aksamamasını sağlamak üzere ve diğer disiplin cezalarının da nispeten hafif olduğu düşünülerek, ceza yargılamasını bekleme zorunluluğu münhasıran devlet memurluğundan çıkarma cezası için düzenlenebilir. Bu sayede, hem disiplin cezasının hakkaniyete uygun olması sağlanabilir, hem de telafisi mümkün olmayan bir durumun ortaya çıkması önlenir.

2.9.2.1. Ceza Mahkemesince verilen Beraat ya da Mahkûmiyet Kararının, Disiplin Soruşturulmasına ve Disiplin Cezası Verilmesine Etkisi

Ceza Muhakemesi Kanununun 223. maddesine göre; ceza mahkemeleri tarafından verilebilen kararlar, Beraat, ceza verilmesine yer olmadığı, mahkûmiyet, güvenlik tedbirine hükmedilmesi, davanın reddi ve düşmesidir.³³⁰

Daha önceki bölümlerde ele alındığı üzere 657 sayılı Kanuna göre memur olan personelin ceza kanunları uyarınca mahkûm olması ya da beraat etmesi durumu disiplin cezası ile cezalandırılmasına mani oluşturmamaktadır. Buna göre;

³²⁷ Aktaran Dönmezer; Erman, a.g.e., s. 344.

³²⁸ Cemil Cem, "Disiplin ve Disiplin Hukuku", *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı 5, 1969, s. 830.

³²⁹ Karahanoğulları, a.g.m., s. 65.

³³⁰ Geniş bilgi için bkz. Feridun Yenisey/Ayşe Nuhoglu, *Ceza Muhakemesi Hukuku*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022, s. 819 vd.

1. Suç sayılan fiilin ceza kovuşturması sonucunda memur tarafından işlendiğine karar verilirse, idarenin aksi yönde karar vermesi yani memurun o fiili işlemediğini söylemesi mümkün değildir. Dolayısıyla, bu durumda, idarenin soruşturmayı başlatarak, disiplin cezası verme yükümlülüğü vardır.
2. Ceza kovuşturması neticesinde eylemin personel tarafından işlenmediği gerekçesiyle beraat kararı verilirse, idare memur olan personel hakkında disiplin kovuşturması yürütemez ve disiplin cezası veremez.
3. Fiil memur tarafından işlenmekle birlikte, kanunda tanımlanan suç unsurunun oluşmadığı gerekçesine dayanarak beraat kararı verilmiş, fakat memurun beraat ettiği fiil ayrıca disiplin suçunu da oluşturuyorsa idare disiplin cezası verebilir.
4. Delil yetersizliği gerekçesine dayanarak beraat kararı verildiyse, idare elindeki delillerin kurum düzenini bozmaya yönelik disiplin suçunu oluşturduğuna kanaat getirirse, memura disiplin cezası verebilir.³³¹

2.9.2.1.1. Beraat Kararının Eylemin Hiç İşlenmediği Gerekçesiyle Verilmesi

Ceza yargılaması neticesinde sanığa isnat edilen eylemin hiç gerçekleşmediği gerekçesiyle beraat kararı verildiği takdirde, bu karar idare açısından bağlayıcı nitelik taşır. İdare, memurun fiili işlediği kanaatiyle disiplin cezası veremez.³³² Bu hususa ilişkin Danıştay kararında; 657 sayılı Kanunun gerekçesinde ceza yargılaması ve disiplin soruşturmasının içerik ve amaç yönünden farklı olduğu ve bu nedenle ceza mahkemesi kararının disiplin soruşturması sürecini etkilemeyeceği belirtilmektedir. Ancak, uygulamada ceza mahkemesinin fiilin meydana gelmemesi gerekçesiyle beraat kararına rağmen idarenin memura disiplin cezası vermesinin kesin hüküm ilkesi ile çelişeceği dile getirilmektedir.³³³

Kısaca; aynı fiil veya maddi olaya ilişkin iki farklı karar olmamalı, böyle bir durumun olması halinde mahkemelerce verilen karar kesin hüküm taşıyacağından ceza yargısı kararı diğer kararın üstünde olmalıdır. Sonuç olarak, fiilin meydana gelmemesine ilişkin mahkeme kararı idare için bağlayıcı niteliktedir ve idare aynı fiil gerekçesiyle memura disiplin cezası veremez.³³⁴ Ceza mahkemesi kararı memur için kesin delil

³³¹ Pınar, (4483 sayılı Kanuna Göre Soruşturma), s. 711.

³³² Onar, a.g.e., s. 1190.; Livanelioğlu, a.g.e., s. 46.; Sağlam, a.g.e., s. 223; Oğurlu, a.g.m., s. 118.; Arcagök, a.g.m., s. 135.; Alikashiçoğlu, a.g.m., s. 37.

³³³ Danıştay 3. Dairesinin 30.03.1979 tarih ve 1979/187 Esas, 1979/253 Karar sayılı kararı.

³³⁴ Taşkın, a.g.e., s. 133.

teşkil edeceğinden, her aşamada dikkate alınmalıdır. Şayet, memurun açtığı dava reddedilmiş ise, daha sonra verilen beraat kararına dayanarak yargılanmasının yenilenmesi talep edilebilir.³³⁵

2.9.2.1.2. Beraat Kararının Eylemin Sanık Tarafından İşlenmediği Gerekçesiyle Verilmesi

Ceza kovuşturması sonucunda, eylemin ilgili personel tarafından gerçekleştirilmediği gerekçesiyle beraat kararı verildiği takdirde, idare memur hakkında disiplin yaptırımı uygulayamaz. Ceza mahkemesince maddi olaya ilişkin verilen karar kesin hüküm niteliği taşıyacağından idare bu kararla bağlıdır.³³⁶

Danıştay bu konuyu kapsayan bir kararında; “*Bir memurun disiplin suçuna dayanak olan fiili ceza hukukuna göre de suç olarak tanımlanıyorsa ve yürütülen ceza yargılaması sonucunda memur suçsuz görülerek beraat kararı verildiyse, memurun suça dayanak teşkil eden fiili işlemediği kabul edilmelidir. Ceza kanunlarına göre yürütülen kovuşturma neticesinde belirlenemeyen bir suç, disiplin soruşturma sürecinde de gerçekleşmiş gibi kabul edilemez.*”³³⁷

Danıştay, ceza mahkemesinde yargılanarak üzerine atılı suçtan beraat eden disipline konu memurun durumuna ilişkin olarak, idari yargı yönünden yargılamanın yenilenmesi kararı vermiştir.³³⁸

2.9.2.1.3. Beraat Kararının Delil Yetersizliği Nedeniyle Verilmesi

Ceza Muhakemesi Kanununa göre atılı suça konu eylemin sanık tarafından işlendiğinin ispatlanamaması, somut delillerle doğrulanamaması, sabit olmaması durumunda, beraat kararı verilmesi gerekmektedir. Delil yetersizliği kavramı Kanunda yer almamakla birlikte, uygulamada sanığın üzerine atılı suçu işlediğinin sabit olmaması durumu delil yetersizliği kavramı ile adlandırılmaktadır.

Delil yetersizliği sebebiyle verilen beraat kararında, “Şüphe sanık lehine yorumlanır.” prensibinin vurgulandığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, ceza yargılaması sonucunda

³³⁵ Işıklar, a.g.e., s. 280.

³³⁶ Onar, a.g.e., s. 1190.; Taşkın, a.g.e., s. 134.; Aslan, a.g.e., s. 93.; Oğurlu, a.g.m., s. 118.; Karahanoğulları, a.g.m., s. 65.

³³⁷ Danıştay 10. Dairesinin 12.11.1984 tarih ve 1984/907 Esas, 1984/1860 Karar sayılı kararı, aktaran Aslan, a.g.e., s. 34.

³³⁸ Danıştay 10. Dairesinin 31.05.1989 tarih ve 1988/1621 Esas, 1989/1182 Karar sayılı kararı, **DD**, Sayı 76-77, s. 741.

elde edilen deliller, sanığın kesin ve şüpheye mahal vermeyecek şekilde suçluluğunu kanıtlamaya imkân vermemektedir. Beraat kararı delil yetersizliği gerekçesiyle verildiyse, karar disiplin soruşturması için bağlayıcı değildir. Danıştay’a göre, beraat kararı delil yetersizliğine dayanarak verilmiş ise, bu karar tam bir aklanma niteliğinde değildir. Dolayısıyla, delil yetersizliği gerekçesiyle beraat eden memur hakkında, disiplin soruşturması sürecinde elde edilen delillerin ve tanık ifadelerinin ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir.³³⁹

Başka bir deyişle, delil yetersizliği gerekçesine dayanarak açıklanan beraat kararı; yetkili makamları disiplin soruşturması sürecinde bağlamamakta, beraat kararına karşın disiplin cezası verilebilmektedir.³⁴⁰

Danıştay başka kararında; *“Ceza mahkemesinden delil yetersizliği gerekçesiyle beraat eden memura, mesleğinin niteliği ve öneminden dolayı kendisine duyulan güveni sarsacak hareket ve davranışlar sebebiyle fiiline uygun bir disiplin cezası verilebileceği”* belirtilmiştir.³⁴¹

Danıştay yakın tarihli bir kararında, *“Disiplin soruşturmasında araştırma yapılmadan, delil toplanmadan, tanık beyanları alınmadan, sadece ceza yargılamasında verilen beraat kararına dayanarak karar verilmesinin hukuka aykırı olacağını, ancak beraat kararının ayrıca yapılan disiplin soruşturması çerçevesinde dolayısıyla disiplin cezası uygulanmasına mani olmayacağını”* belirterek, davanın reddine hükmeden idare mahkemesi kararını onamıştır.³⁴²

Benzer şekilde, Danıştay kararı ile, *“Davacı hakkında anılan suçlara ilişkin adli yargıdan beraat ettiği, olayda, davacının cezaevine uyuşturucu soktuğu, vardiya nöbetinde olduğu zamanlarda kurum binasındaki telefonla para karşılığında mahkumları konuşturduğu, mahkumları ziyarete gelen yakınlarından para aldığı hususlarının bizzat müşahade edildiği tanık ifadelerinde belirtilmiştir. Bu durumda, soruşturma raporundaki tanık beyanlarının birlikte değerlendirilmesinden, infaz koruma memurunun kendisine isnat olunan fiili işlediğinin sabit olması karşısında, devlet memuriyetinden çıkarma cezasıyla cezalandırılması hukuka uygun*

³³⁹ Aslan, a.g.e., s. 36.

³⁴⁰ Ali Ulusoy, *İdari Yaptırımlar*, On iki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 154., Durmuş, a.g.e., s. 18.

³⁴¹ Danıştay 12. Dairesinin 04.02.2011 tarih ve 2010/64 Esas, 2011/474 Karar sayılı kararı.

³⁴² Danıştay 12. Dairesinin 27.12.2013 tarih ve 2013/902 Esas, 2013/12974 Karar sayılı kararı, aktaran Işıklar, a.g.e., s. 296.

*bulunmaktadır.” gerekçesiyle beraat etmesine rağmen, infaz koruma memuru hakkında, tanık beyanları ve diğer deliller ile disiplin cezası verilebileceği kabul edilmiştir.*³⁴³

2.9.2.1.4. Beraat Kararının Suçun Unsurları Oluşmadığı Gerekçesiyle Verilmesi

Kanunilik ilkesi gereğince, memur sanığın eylemleri Türk Ceza Kanunu bakımından, ceza gerektiren bir suçun unsurlarını barındırmayabilir. Ancak, aynı eylem memuriyete ilişkin kanun yönünden disiplin cezasına sebep olabilir. Yani fiil ceza kanununda tanımlanan suçun unsurlarını taşımazken disiplin suçuna neden olabilmektedir.

Danıştay verdiği bir kararda, *“Sahte fatura ile vergi geri ödemesinden faydalanan memura, adli yargıda mahkeme tarafından beraat edilmesine rağmen “Merkez Bankasında görevli davacının işyeri olan banka ile ilgili bir işlem yapmaması, sahte fatura ile edildiği paranın uzlaşma sonucu vergi dairesine yeniden ödenmesi sonucu vergi dairesinin olayda zararının bulunmaması nedeniyle memur hakkında beraat kararı verildiği, ancak ilgili kurumun buna rağmen, memurun hizmet dışında resmi sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güveni zedeleyecek şekilde davranış gerçekleştirdiği gerekçesiyle disiplin cezası verilmesini hukuka aykırı bulmamıştır.”*³⁴⁴

Bir başka Danıştay kararında; *“İğfal kabiliyetini haiz olmamasından dolayı işlediği resmi evrakta sahtecilik suçundan beraat eden sanığın, disiplin hukukuna göre de sahtecilik suçunu işlemediği anlamı çıkarılamayacağı belirtilmektedir. Sanık sahtecilik suçunu işlemekle birlikte, belge iğfal kabiliyetine haiz olmadığı için ceza almamıştır. Karara göre adli yargıda beraat etmesine karşın sanık disiplin hukukuna göre resmi belgede sahtecilik suçunu işlemiştir, yüz kızartıcı suç olması nedeniyle, 3817 sayılı Af Yasasından da yararlanamayacaktır.”*³⁴⁵

Ceza kovuşturması sonucunda, söz konusu eylem ceza hukuku açısından belirli olan suçun unsurlarını kapsamayabilir. Fakat bu eylem, disiplin soruşturması yönünden bir suça sebebiyet veriyorsa, kurum söz konusu suç nedeniyle disiplin yaptırımı uygulayabilecektir.

³⁴³ Danıştay 12. Dairesinin 21.10.2009 tarih ve 2009/5156 Esas, 2009/5648 Karar sayılı kararı.

³⁴⁴ Danıştay 8.Dairesinin 25.11.1993 tarih ve 1993/1901 Esas, 1993/3855 Karar sayılı kararı, **DD**, Sayı 90, s. 874.

³⁴⁵ Danıştay 8. Dairesinin 14.12.1995 tarih ve 1993/374 Esas, 1995/4392 Karar sayılı kararı.

Benzer bir yargı kararında ise; dolandırıcılık suçunun unsurları oluşmadığından beraat eden infaz koruma memurunun, devlet memurluğundan çıkarmasını hukuka uygun bulunmuştur.

Anılan kararın gerekçesinde.³⁴⁶ “*Davacı tarafından, kişinin içinde bulunduğu tehlikeli durum veya zor şartlardan yararlanmak suretiyle dolandırıcılık yapmak*”suçu ile ilgili olarak hakkında ceza mahkemesinde açılan davada suçun unsurlarının oluşmaması nedeniyle beraat etmesinden dolayı devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılmasının yerinde olmadığı iddia edilmekte ise de; adli mahkeme kararının gerekçesinde “*Şikâyetçi kendisini cezaevinden kurtarması için bir şekilde hakim, savcı ve avukatla işbirliğine girmesi konusunda sanık infaz koruma memuruna ödemede bulunmuştur. Bu şikâyetçinin talebi yasal olmayan bir istektir. Ancak bu sözlerle şikâyetçiden senetlerin alındığı da bir gerçektir. Senetlerin verilmiş nedeni şikâyetçilerin belirttikleri hususlara yöneliktir. Ancak yasal olmayan bir istek nedeniyle, senet verilmesi eyleminde, dolandırıcılık unsuru olmadığı kanaatine varılmıştır. Ancak iki tarafta birbirlerine karşılıklı senetler vererek olay hukuki mahiyet arz etmiştir. Bu nedenlerle sanığın beraatine karar vermek gerekmiştir.*” ifadelerine yer verilmiştir.

Bu durumda, her ne kadar adli yargı yerinde davacının dolandırıcılık suçunun yasal unsurları oluşmadığı nedeniyle beraatine karar verilmiş ise de; infaz koruma memuru olan davacının, cezaevinde tutuklu bulunan bir şahsın ceza almasını önleyebileceği yönünde vaatlerde bulunarak karşılığında para aldığının yargı kararı ile de sabit olması karşısında; memurluk sıfatıyla bağdaşmayacak nitelikte yüz kızartıcı ve utanç verici eylemlerde bulunduğu anlaşılan davacının, devlet memuriyetinden çıkarılması işlemi hukuka uygun bulunmaktadır.” gerekçesi ile “davanın reddine” karar verilmiş, anılan karar onanmıştır.³⁴⁷

Görüldüğü üzere suç unsuru oluşmadığından beraat eden infaz koruma memuru devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılmış ve mahkemece disiplin cezası hukuka uygun bulunmuştur.

Başka bir olayda, infaz koruma memuru hakkında TCK’nın 250.maddesinde düzenlenen “ikna suretiyle irtikap” suçundan kamu davası açıldığı, yapılan yargılama

³⁴⁶ Samsun 2. İdare Mahkemesinin 12.11.2013 tarih ve 1118 esas, 1330 karar sayılı kararı.

³⁴⁷ Danıştay 16. Dairesinin 04.06.2015 tarih 2015/8139 esas, 2015/3542 karar sayılı kararı.

sonucunda, davacı infaz koruma memurunun tutuklunun yakınlarından telefon ile bağlantı kurduğu, tutuklunun yakınları tarafından davacının banka hesabına para gönderildiğinin sabit olduğu, ancak paranın tutukluya teslim edilememesi nedeniyle suçun unsurları oluşmadığı belirtilerek beraat kararı verildiği, disiplin yönünden ise memurun mahkemece mahkum edilip edilmemesinin, idarenin takdir yetkisini etkilemeyeceği belirtilerek devlet memurluğundan çıkarma cezası verildiği, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun 23.03.2017 tarih ve 2016/1336 Esas, 2017/1378 Karar sayılı kararı ile de, davacı hakkında verilen devlet memurluğundan çıkarma cezasının hukuka aykırı olmadığı belirtilmiştir.

Özetle, kamu düzenini bozmayan eylemin, kurum düzenini bozması veya meslek gerekleriyle bağdaşmaması mümkündür. Bu durumda, sabit bulunan disiplin suçundan dolayı ceza verilebilir.³⁴⁸

2.9.2.1.5. Beraat Kararının Olayda Hukuka Uygunluk Sebeplerinin Bulunduğu Gerekçesiyle Verilmesi

Fiilin sanık tarafından işlenmesine rağmen ceza yargılaması sonucunda sanığın ceza almasını engelleyen hukuka uygunluk sebepleri söz konusu olabilmektedir. Hukuka uygunluk sebepleri hukuk tarafından tanınan yetkiye dayanmaktadır.³⁴⁹ Bu sebeplerin varlığı halinde fiil meşru ve hukuka uygun hale gelir. Bunun sonucunda, sanığa ceza verilemez ve güvenlik tedbiri de uygulanamaz.³⁵⁰

Diğer taraftan, hukuk tarafından meşru sayılan memur fiilleri için disiplin yaptırımı uygulanamaz. Yapılan ceza yargılaması sonucunda memurun işlemiş olduğu fiile ilişkin hukuka uygunluk sebepleri bulunduğu gerekçesiyle beraat kararı verildiyse, o fiil disiplin cezasına konu edilemeyecektir.³⁵¹

Ceza Hukukundan farklı olarak, hukuka uygunluk sebeplerine ilişkin Disiplin Hukuku mevzuatında genel bir kural bulunmamaktadır. Bu bakımdan, hukuka uygunluk sebeplerinin disiplin hukukuna yansımaları tartışmalıdır. Bir görüşe göre, hukuka uygunluk nedenleri yalnızca ceza hukukunda aykırı olan durumu ortadan kaldırmakta, disiplin hukuku açısından eylem halen hukuka aykırı olarak kalmaktadır. Bize göre de uygun olan diğer görüşe göre ise, hukuka uygunluk nedenleri suça konu fiili yalnızca

³⁴⁸ Arcagök, a.g.m., s. 8.

³⁴⁹ Toroslu, a.g.e., s. 159.

³⁵⁰ Hakeri, a.g.e., s. 224- 225.

³⁵¹ Karahanogulları, a.g.m., s. 68.; Aslan, a.g.e, s. 35.

ceza hukuku dışında, bütün hukuk düzeni için hukuka uygun ve yasal duruma getirmektedir.³⁵²

“Kanunsuz emir”, disiplin hukuku bağlamında en bilinen hukuka uygunluk sebebidir. Anayasa ve Devlet Memurları Kanunu’na göre; konusu suç teşkil etmedikçe, itiraz etmesine rağmen amirinden aldığı yazılı kanunsuz emri ifa eden memur disiplin suçu işlememiş olmaktadır. Memur için bu hüküm, aksi ispat edilemedikçe, bir hukuka uygunluk sebebi teşkil etmektedir.³⁵³

2.9.2.1.6. Mahkumiyet Kararının Etkisi

Ceza yargılaması neticesinde, fiilin sanık memur tarafından işlendiğinin sabit olduğu gerekçesiyle mahkumiyet kararı verilirse, bu karar idare için bağlayıcıdır. Bu durumda idare disiplin soruşturmasını yürütmeli ve memura disiplin cezası vermelidir.³⁵⁴

Sanığın ceza davasında suçu işlediği sabit olmuş ise verilecek karar mahkumiyettir. Devlet Memurları Kanunu’nun 125. ve 131.maddelerindeki açık düzenleme karşısında ceza mahkemesince verilen mahkumiyet kararı, disiplin soruşturması bakımından “diğer deliller” kategorisinde değerlendirilmek suretiyle disiplin soruşturmasında delil değeri taşıyabilir. Beraat veya mahkumiyet kararları uyumsuzluğu doğrudan doğruya çözen kararlar iken, red ve düşme kararları³⁵⁵ uyumsuzluğu dolayısıyla çözen uyumsuzluğun çözülemeyecek cinsten olduğunu belirten kararlardır. Ceza mahkemeleri tarafından, zamanaşımı, af gibi nedenlerle verilen düşme kararı disiplin soruşturması açısından bağlayıcılık değeri taşımaz.³⁵⁶

Danıştay 12. Dairesinin 13.04.2012 tarihli ve 2009/5533 esas, 2012/2137 karar sayılı kararında, “*Davacı hakkında "Kasten firara sebebiyet vermek" suçundan Asliye Ceza Mahkemesi tarafından 1 yıl 14 ay 20 gün hapis cezasına çarptırıldığı belirtilmiştir. Bu fiilin, 657 sayılı Kanunun 125/E-g maddesi kapsamında memuriyetle bağdaşmayan, yüz kızartıcı ve utanç verici bir eylem olarak değerlendirildiği*” vurgulanmıştır. Bu nedenle, yetkili disiplin kurulu tarafından usulüne uygun şekilde verilen disiplin

³⁵² Toroslu, a.g.e., s. 160.

³⁵³ Livanelioğlu, a.g.e., s. 33.; Aslan, a.g.e., s. 36.

³⁵⁴ Danıştay 3. Dairesinin 30.03.1979 tarih 1979/187 Esas, 1979/253 Karar sayılı kararı, **DD**, Sayı 36-37, s. 110-112.

³⁵⁵ Düşme kararı ile ceza ilişkisi ortadan kalkmaktadır. Örneğin: sanığın ölümü, af gibi.

³⁵⁶ Sancakdar, a.g.e, s. 277- 278.

cezasında hukuka ve mevzuata aykırılık olmadığı sonucuna varılmış ve disiplin cezası verilmesinin hukuka uygun olduğu ifade edilmiştir.

2.9.2.2. Ceza Verilmesine Yer Olmadığına İlişkin Kararın Etkisi

Ceza Muhakemesi Yasası'nın 223/3 maddesinde belirtilen yaş küçüklüğü Devlet Memuriyetine girme yaşı 18 yaş olduğundan, uygulama alanı bulmamaktadır. Akıl hastalığı durumunda, disiplin cezalarında genelde kast arandığı için akıl hastası olan kişinin durumuna göre ya kusuru bulunmadığı için disiplin ceza verilmemesi veya disiplin cezası uygulanmasında indirim yoluna başvurulması gerekmektedir.

Ceza Muhakemesi Yasası'nın 223/3 maddesinde belirtilen şahsi cezasızlık, işlenen eylemin haksızlığının azlığı, etkin pişmanlık, karşılıklı hakaret eylemlerinin bulunması nedeniyle ceza verilmesine yer olmadığına karar verilmiş ise kanaatimizce personel hakkında disiplin soruşturması yürütülmelidir. Ancak disiplin amiri bu durumlarda özellikle karşılıklı hakaret, eylemdeki haksızlığın azlığı gibi durumlarda disiplin cezasında alt ceza uygulanması yoluna başvurmalıdır.³⁵⁷

2.9.2.3. Erteleme Kararının Etkisi

Ceza yargılamasında yer verilen cezanın ertelenmesi kararı, disiplin soruşturması için uygulanabilir değildir.³⁵⁸ Fakat ceza mahkemesi tarafından verilen erteleme kararının disiplin cezası üzerindeki muhtemel etkilerinin ele alınması gerekmektedir.

Ceza kovuşturması ile disiplin soruşturması süreçlerinin birbirinden bağımsız olmaları nedeniyle adli yargıda verilen cezanın ertelenmesi kararı, memura disiplin cezası verilmesi için engel teşkil etmez.³⁵⁹

5237 sayılı yasanın 51.maddesine göre; erteleme kararı, sanığın ceza infaz edilmeksizin iyi hal göstereceğine ve tekrar suç işlemeyeceğine ilişkin olumlu kanaate dayanarak verilmektedir. Erteleme kararında sanık suçlu bulunarak mahkumiyet hükmü verilmiştir. Ancak cezanın infazı süreli ve menfi bir şarta bağlanmıştır. Şarta bağlı olarak ertelenen bir cezaya neden olan fiilin işlendiği kesin olarak mahkeme kararı ile sabitken, idarenin bu fiilin işlenmediğini iddia edememesi gerekmektedir.³⁶⁰

³⁵⁷ Işıklar, a.g.e., s.296.

³⁵⁸ Feyyaz Gölcüklü, "İdari Ceza Hukuku ve Anlamı", *SBFD*, Cilt 18, Sayı 2, 1963, s. 156.

³⁵⁹ Mehmet Karaslan, "Suç ve Cezaların Memuriyete Etkisi", *AÜHFD*, Cilt 58, Sayı 1, 2009, s. 120

³⁶⁰ Aslan/Altındağ, a.g.e. s.60.

Sonuç olarak; cezası ertelenen fiil disiplin suçu olarak nitelendiriliyorsa, idare tarafından memura disiplin cezası verilmelidir.³⁶¹

2.9.2.4. Hükümün Açıklanmasının Geri Bırakılması Kararının Etkisi

CMK'nın 231.maddesine göre üzerine atılı suçtan dolayı yapılan ceza yargılaması neticesinde sanığın suçlu bulunması, bununla birlikte bazı şartların ileride sanık tarafından yerine getirilmesi düşünülerek mahkûmiyet hükmünün açıklanmamasına hükmün açıklanmasının geri bırakılması denir.

Yargılama sonucunda sanığın suçlu olduğu kanaati oluşmakta, fakat belli koşullara riayet etmesi durumunda sanığa hiç yargılanmamış gibi sayılma imkanı tanınmaktadır.³⁶²

Hükümün açıklanmasının geri bırakılması kararı, sanığın beş yıl süreyle denetim altında tutulmasını ve bu süre zarfında kasten herhangi bir suça karışmaması halinde açıklanmayan hükmün hiç verilmemiş sayılarak davanın düşmesini, aksi durumda hükmün açıklanmasını öngörmektedir.³⁶³ Bu haliyle, hükmün açıklanmasının geri bırakılması müessesesi, sanığın anılan suçu işlemediği anlamına gelmemektedir.³⁶⁴ Sadece sanığın lekelenmeme hakkı gözetilerek, ıslah amacıyla sanığa ikinci şans verilmek istenmiştir.³⁶⁵

Hükümün açıklanmasının geri bırakılması; hakkında daha evvel kasıtlı bir suçtan mahkumiyet kararı olmayan veya varsa bile adli sicil kaydının silinmesi şartlarını taşıyan kişilere, yargılama esnasında uyandırdıkları bir daha suç işlemeyecekleri kanaatine dayanan ve kanunda belirtilen denetim süresinde kasıtlı bir suç işlememeleri ve yükümlülüklerini yerine getirmeleri sonucunda davayı düşüren ve hiç suç işlememiş gibi sayılmalarını sağlayan, “erteleme” kararına benzer “sui generis” nitelikte bir müessesedir.³⁶⁶ Bu kararın verilebilmesi için sanığın rıza verdiğine dair kabulü gerekmektedir, ayrıca sanığın mağdurun ve kamunun zararını gidermesi beklenmektedir.³⁶⁷

³⁶¹ Aslan, a.g.e., s. 37.

³⁶² Cumhur Şahin/Neslihan Göktürk, *Ceza Muhakemesi Hukuku II*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s. 192.

³⁶³ Ali Parlar, *Hükümün Açıklanmasının Geri Bırakılması ve Erteleme*, Bilge Yayınevi, Ankara, 2010, s. 15-23.

³⁶⁴ İzzet Özgenç, (*Ceza Genel*), s. 671.

³⁶⁵ Seda Yağmur Sümer, "Hükümün Açıklanması Kararının Memuriyete Etkisi", *TBB*, 2022, Sayı 161, s. 89.

³⁶⁶ Ali İhsan İpek, Hükümün Açıklanmasının Geri Bırakılması, Adalet Yayınları, Ankara, 2010, s. 1.

³⁶⁷ Ahmet Gökcen/ Murat Balcı / M.Emin Alşahin/ Kerim Çakır, *Ceza Muhakemesi Hukuku*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2021, s. 642.

Bu karar; mahkumiyeti ve hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararını içerdiğinden aslında seçenek yaptırımı içeren iki kararı barındırmaktadır.³⁶⁸ Buradaki mahkûmiyet kararı, CMK'nın 223.maddesi bağlamında hüküm özelliğinde olmadığından hukuki sonuç doğurmamaktadır.³⁶⁹ Dolayısıyla bu karar adli sicil kaydında yer almaz ve tekerrür için esas teşkil etmez. Karar dosyası denetim süresi sona erene kadar derdest kalır. Bunun sonucunda, “sanık sıfatı” devam eder.³⁷⁰ Hüküm niteliği taşımadığından temyiz edilemez, itiraz kanun yoluna başvurulabilir.

Kararın dayanak esaslarından olan belli bir süre sanığın denetim kapsamında tutulması; devletin ceza verme yetkisinden feragat ederek iyi hale dönme ve düzgün yaşama konusunda sanıkla anlaşma yapması ve ayrıca ona güvenmesi manasına gelmektedir.

Hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararının disiplin soruşturmaları için önemli yansımaları bulunmaktadır. Ceza mahkemesi söz konusu karar ile sanığın dava konusu suçu işlediğine kanaat getirmektedir. Fakat ilk kez suç işleyen kişiye; şahsi nitelikleri, yargılama esnasındaki davranışları ve diğer koşulları da düşünerek mahkûmiyet kararını açıklamamakta ve sanığa belli bir müllet vermektedir. Dolayısıyla, mahkemenin bu kararı disiplin soruşturması için delil niteliği taşımaktadır. Yani memur sanığın disiplin soruşturmasına konu olan fiili işlemiş olduğu mahkeme kararıyla sabittir. Bunun sonucunda, yetkili idari merci fiili işlediği sabit olan memur hakkında disiplin cezasına başvurulabilir. Başka bir deyişle, mahkemenin memur sanık hakkında hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararına rağmen idare sanığa disiplin cezası verebilir.³⁷¹

“Ceza İnfaz Kurumunda infaz koruma memuru olan davacı hakkında, işyurtlarına ait kantinde genelgeye aykırı olarak veresiye satış yaptığı ve bu parayı kendi uhdesinde tuttuğundan bahisle, adli ve idari soruşturma başlatılmıştır. Adli kovuşturma sonucunda, Ağır Ceza Mahkemesi tarafından “hükmün açıklanmasının geri

³⁶⁸ Yargıtay Ceza Genel Kurulunun 07.04.2009 tarih ve 2009/364 Esas, 2009/83 Karar sayılı kararı.

³⁶⁹ Veli Özer Özbek/ Koray Doğan/ Pınar Bacaksız, *Ceza Muhakemesi Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 703.

³⁷⁰ İzzet Özgenç, *Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılması*, 3.Yılında Yeni Ceza Adalet Sistemi, (Ed: Öztürk, Bahri) Ankara, 2009, s. 54

³⁷¹ Yasin Sezer/ Ali İhsan İpek, "Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılmasının Kamu Personel Hukukuna Etkileri", *TAAD*, Yıl:1, Cilt 1, Sayı 3, Ekim 2010, s. 72.; Kubilay Taşdemir, *Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılması*, Ertem Basım Dağıtım, Ankara, 2016, s. 347.

bırakılmasına” kararı verilmiş, idari soruşturma sonucunda devlet memurluğundan çıkartılmasına karar verilmiştir.

Ağır Ceza Mahkemesi tarafından, kantin görevlisi olarak Cezaevinde görev yapan davacı hakkında, işyurtları kurumuna ait kantinde veresiye satış yapılmaması yönünde genelge bulunmasına rağmen, gerek kurum içinde çalışanlar ve gerekse hükümlülere veresiye olarak kantinden satış yaptığı ve bu itibarla cezaevinde yapılan denetim sırasında kantin açığının ortaya çıktığı anlaşılmış olup, dosya kapsamı ve tanık beyanlarından davacının görevi kötüye kullanmak suçundan cezalandırılması yoluna gidildiği ve adli sicil kaydına göre daha önce suç işlemediği anlaşıldığından, hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verildiği görülmektedir.

Ceza hukukunda delillerin incelenmesi ve suçun tanımlanması ile ilgili yapılan incelemelerde takip edilecek kural ve ilkeler, disiplin hukukundaki kurallardan farklıdır. Dolayısıyla, aynı suç hakkında verilen ceza mahkemesi kararı disiplin cezası verilmesine engel teşkil etmeyecektir.

Bu durumda, kantin görevlisi olarak görev yapan davacının, genelgeye aykırı şekilde kantinde veresiye satış yapması ve kantinden elde ettiği gelirleri bankaya yatırmayıp uhdesinde tutması nedeniyle devlet memurluğundan çıkarılmıştır. Danıştay, idarenin bu disiplin cezasını hukuka uygun bulmuş ve davacının görevden çıkarılmasına yönelik işlemde hukuka aykırılık olmadığı sonucuna varmıştır.”³⁷² Bu durum, disiplin soruşturmalarının, ceza yargılamaları kararlarından bağımsız olarak sonuçlandığının bir göstergesidir.

Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliğinin 6.maddesinin 5.fıkrasında infaz koruma memuru olabilmek için, özel şart olarak güvenlik soruşturmasının olumlu olması şartı aranmaktadır. Devletin bütünlüğünü ve devlet güvenliğini koruyan, infaz koruma memurları hakkında güvenlik soruşturmasının olumlu olması ve haklarında mahkûmiyet hükmünün bulunmaması şartı aranması mesleğin doğası ve gerekliliği gereği uygun görülmelidir. Mesleğe atanırken aranan hükmün açıklanmasının geri bırakılmaması kararının bulunmaması şartı, mesleğe devam ederken yine infaz koruma memurları için aranmalıdır. İdarenin takdir yetkisini geniş kullandığı yönünde eleştirilmeye neden olsa da, kurumun hassasiyeti gereği bu şartın atanırken ve memuriyet devam ederken aranması gerekmektedir.

³⁷² Danıştay 12. Dairesinin 05.06.2013 tarih ve 2011/1577 Esas, 2013/4911 Karar sayılı kararı.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

CEZA İNFAZ KURUMLARINDA DİSİPLİN CEZALARI

3.1. Ceza İnfaz Kurumu Personeline Yönelik Disiplin Cezaları

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesinde oldukça geniş bir liste halinde, ceza infaz kurumu personelinin işleyebileceği disiplin suçları sayılmıştır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre, ceza infaz kurumu personeline uygulanabilecek manevi nitelikli disiplin yaptırımları uyarma ve kınama,³⁷³ mali nitelikli disiplin yaptırımları aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması,³⁷⁴ tasfiye edici disiplin yaptırımı ise devlet memurluğundan çıkarmadır.³⁷⁵

Memuriyetin özel sektörden farklı yönü, statü hukuku kapsamında memurun istihdam edilmesidir. Memuriyet hakkını kazanan kişiler devlet kurumlarında ömür boyu kariyer nizamı içerisinde çalışma hakkını elde etmektedir.³⁷⁶ Memuriyet güvencesi Anayasal bir hak olarak memuriyete başlandığı gün elde edilir. Memurlar statülerinin herhangi bir unsurunu kaybettirecek disiplin cezalarına karşı yargı yoluna başvurabilir. Aylıktan kesme cezası memurun mali statüsünü etkilerken, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası yönetici olmasına engel olarak manevi statüsünü engeller. Devlet Memurluğundan çıkarma cezası ise memuriyet statüsünü tamamen ortadan kaldırmaktadır.

En ağır disiplin cezası olan, personelin devlet memuriyetinden tamamen ayrılmasına yol açan devlet memurluğundan çıkarma cezası cezaevi personeli için meslekten men edilme riskini barındırdığı için kritik bir öneme sahiptir. Memuriyet statüsü kaybı tehlikesiyle karşı karşıya olan, en ağır disiplin cezasını alan bütün personelin, haklarını koruma ve memuriyetini sürdürme amacıyla, ne olursa olsun mutlaka dava yoluna

³⁷³ Olgun Değirmenci/Battalgazi Tanrıverdi, *Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2014, s. 162.

³⁷⁴ Sancakdar/Önüt, (*Memur*), s. 218.

³⁷⁵ Aslan, (*Kamu*), a.g.e., s. 182.

³⁷⁶ Aslan, (*Kamu Personel*), s. 56

başvurma eğiliminde olduğu gözlemlenmektedir.

İstinaf mahkemeleri kurulmadan önce, tüm disiplin cezalarına karşı Danıştay’a temyiz yoluna başvurulmaktaydı. 2016 yılında İstinaf mahkemeleri kurulduktan sonra ise, İdari Yargılama Usulü Kanunu’nun 45.maddesine göre disiplin cezalarına karşı, ilk derece mahkemesinin kararının ilgiliye tebliğinden itibaren, 30 gün içerisinde ilgili taraf istinaf yoluna başvurabilmektedir. İdari Yargılama Usulü Kanunu’nun 46.maddesinin (d) fıkrasına göre, meslekten çıkarma sonucunu doğurması nedeniyle önemine binaen, devlet memurluğundan çıkarma cezasına karşı istinaf yolu tüketildikten sonra, 30 gün içerisinde temyiz yoluna başvurulabilmektedir.

Aşağıda inceleyeceğimiz emsal kararlarda, uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulmasına ilişkin disiplin cezaları yer almaktadır. Bu kararlarda, öncelikle ilk derece mahkemesinde iptal davaları açılmış, ardından ilgili taraf bu mahkeme kararlarına karşı istinaf yoluna başvurmuştur. İstinaf mahkemeleri, bu disiplin cezalarına ilişkin kesin hüküm niteliğinde kararlar vermiştir. Devlet memurluğundan çıkarma cezasına ilişkin kararlar ise, Danıştay aşamasından geçerek kesinlik kazanmıştır.

3.1.1. Uyarma Cezası

3.1.1.1. Uyarma Cezasının Mahiyeti

Manevi nitelikte disiplin yaptırımı olan uyarma “*Memura, görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir.*” Bu bildirimle memurdan, görevinin gerektirdiği sorumluluk ölçüsünde, “makul” derecede dikkatli olması beklenir.³⁷⁷ Devlet memurlarına verilebilecek en hafif disiplin cezası uyarma cezasıdır. 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile uyarma cezalarına karşı dava açma hakkı tanınmıştır.³⁷⁸ Bu değişiklik, hak arama özgürlüğü açısından önemli ve olumlu bir adım olup, haksızlığa uğradığını düşünen personelinin hakkını savunabilmesi için yeni bir imkân sunmaktadır. Bu değişiklikle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ne uyum sağlanmış ve hukuk devleti ilkesi doğrultusunda ülkemiz önemli bir ilerleme kaydetmiştir.

³⁷⁷ Küçük, a.g.t., s. 78.; Kaman/Yıldırım/Yasin vd, a.g.e., s. 451.

³⁷⁸ Dönmez, a.g.e., s. 36.

Devlet Memurları Kanunu'nun 1.ve 16.maddeleri arasında devlet memurunun ödev ve sorumlukları belirlenmiştir. Belirlenen sorumluluklara “kayıtsız kalmak, düzensiz davranmak ve sistemli bir şekilde hareket etmemek”, uyarma cezasını gerektirir.³⁷⁹

Uyarma cezasını gerektirebilecek “Devlet memuruna yakışmayan tutum veya davranışta bulunmak” ile “Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranmak” gibi ifadeler, muğlak ve genel ibareler olduğundan disiplin amirlerine geniş bir takdir yetkisi tanımaktadır. Bu durum, uygulamada eleştirilere ve belirsizliklere yol açmaktadır.

125/A maddesinin (a) ve (f) bentlerinde yer alan “ kayıtsızlık göstermek ” ve “ ilgisiz kalmak ” ifadeleri, bu fiillerin taksirle işlenebileceğini ortaya koymaktadır. Bu durumda, memurun kasıtlı bir kusuru bulunmasa bile ihmalkâr davranması halinde en hafif disiplin cezasıyla cezalandırılması mümkündür.

Bilindiği üzere, Cumhurbaşkanlığı tarafından kimi zaman tek bir kurumu, kimi zaman ise tüm devlet kurumlarını kapsayan tasarruf tedbirleri uygulanmaktadır. Devlet memurlarının bu tasarruf tedbirlerine ilişkin kurallara uyması beklenmektedir. Kurallara uymama hali bilerek kasten işlenebileceği gibi, dikkatsiz davranma şeklinde taksirle de gerçekleşebilir. Bu tedbirlere uymayan memurlar, en hafif disiplin cezası ile cezalandırılabilir.

125/A-e bendine ve Devlet Memurları Kanunu'nun 8.maddesine göre, devlet memuru, gerek görevde gerekse özel yaşamında resmi sıfatının gerektirdiği güveni sağlamak zorundadır. Saygılı, ağırbaşlı, çalışkan, onurlu, düzenli ve nazik davranarak memurluk vakarına uygun hareket etmeli ve memuriyetin saygınlığını korumalıdır. Devlet memurunun vakarına yakışmayan davranışlar ise ancak kasıtlı olarak gerçekleştirildiğinde disiplin cezasını gerektirebilir.

3.1.1.2. Uyarma Cezasını Gerektiren Disiplin Suçları

657 sayılı Kanunun 125.maddesinin A fıkrasında 8 bent olarak sayılan uyarma cezası şu durumlarda verilebilecektir:

“a) Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık

³⁷⁹ Aslan/Altındağ, (*Disiplin*), s. 66.

göstermek veya düzensiz davranmak,

- b) Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terketmek,*
- c) Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek,*
- d) Usulsüz müracaat veya şikayette bulunmak,*
- e) Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak,*
- f) Görevine veya iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak,*
- g) Belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranmak,*
- h) Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak.”*

3.1.2.3. Yargı Kararları Işığında Uyarma Cezası

Örnek Karar 1- Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkındaki Tüzüğün 129.maddesine göre cezaevine giren tüm görevli ve ziyaretçiler duyarlı kapıdan geçerek, eşyalarını x-ray cihazına bırakmak zorundadır. Ceza İnfaz kurumunun giriş kısmında bu işi kontrolle görevlendirilmiş olan İnfaz koruma memurunun, görev yaptığı kısımda, infaz koruma memurlarının duyarlı kapıdan geçiş yaptığı esnada X-ray cihazının sinyal vermesine rağmen bu personeller hakkında tutanak düzenlemediği, kamera kayıtlarıyla tespit edilmiştir. Bu durum, davacının güvenlik, gözetim ve denetim sorumluluğunu tam olarak yerine getirmediğini ortaya koyduğundan, ilgili eylemi nedeniyle davacıya 125/A-a maddesi gereğince uyarma cezası verilmiş, bu cezanın iptali istemiyle açılan dava da mahkeme idari işlemin hukuka uygun olduğuna karar vermiş³⁸⁰ ve karar istinaf edilmeden kesinleşmiştir.

Örnek Karar 2- İnfaz koruma memurunun gece vardiyasında, alt kattan üst kata çıkmasının en fazla iki dakika sürmesi gerekmesine rağmen, davacının merdiven boşluğuna sandalye ve karton taşıyarak uzun süre merdiven boşluğunda kalması, merdiven boşluğundaki bu kısmın kamera açısından kör nokta olması, davacının uzun süre bu alandan çıkmamasının tam tespit edilememekle birlikte, sistem odası raporları ve tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde, davacının nöbet esnasında merdiven boşluğunda uyuduğu kanaatini oluşturduğu ve bu davranışı ile davacının görev yerini terk ettiği, görev gereklerini yerine getirmediği sonucuna varılarak, eylemine uygun olarak davacıya 125/A-a maddesi gereğince uyarma cezası verilmiş, davacının uyarma cezasının iptali istemiyle dava açması üzerine mahkeme uyarma cezasını hukuka

³⁸⁰ Konya 2. İdare Mahkemesinin 11.06.2020 tarih ve 2019/1506 Esas, 2020/493 Karar sayılı kararı.

uygun bulmuştur.³⁸¹ Davacının istinaf yoluna başvurusu üzerine isteği reddedilmiş ve karar kesinleşmiştir.³⁸²

Diğer devlet kurumlarında çalışan personelin uyuması, hizmet verimliliğini olumsuz etkilese de, ceza infaz kurumlarında bu durum çok daha ağır sonuçlar doğurabilmektedir. Özellikle gece vardiyasında görev yapan personelin uyanık ve dikkatli olması, mahkumlar arasındaki huzurun ve disiplinin korunması için kritik bir öneme sahiptir. Gece nöbetinde personelin uyuması durumunda, mahkumlar farklı koşullara geçmeye çalışabilir, koğuş içinde disiplinsiz davranışlarla diğer mahkumlara veya eşyalara zarar verebilir ve hatta isyan ya da yangın gibi tehlikeli olayların çıkmasına yol açabilecek boşluklar oluşturabilir. Bu tür durumlar, ceza infaz kurumlarında güvenlik açısından ciddi riskler doğurmakta ve kurum içi düzeni ciddi şekilde tehlikeye atmaktadır.

Örnek Karar 3- İnfaz koruma memurunun gece vardiyasında Kontrol Birimini terk etmesinden dolayı, *verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yerine getirmemek*, eylemini gerçekleştirdiğinden bahisle 125/A-a maddesi gereğince uyarma cezası ile cezalandırılmasına karar verilmiştir.³⁸³ Davacının istinaf başvurusunda, uyarma cezasının hukuka uygun olduğu belirtilmiş ve karar bu haliyle kesinleşmiştir.³⁸⁴

Örnek Karar 4- Genel Bütçe Ambar Birimi'nde ambar memurunun, personel imza çizelgesinde imzasının yer almasına rağmen Merkez Kontrol Birimi tarafından yapılan Optik Göz Okuma kayıt incelemesinde kuruma giriş yapmadığının belirlendiği, geçmişe dönük inceleme yapıldığında davacının çeşitli tarihlerde kuruma geç geldiği ve kurumdan erken ayrıldığı tespit edilerek, davacıya “*Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak*” eyleminden dolayı 125/A-b maddesi gereğince uyarma cezası verilmiştir.³⁸⁵ Davacının istinaf yoluna başvurusu üzerine, uyarma cezası hukuka uygun bulunmuş ve karar kesinleşmiştir.³⁸⁶

³⁸¹ Muğla 3. İdare Mahkemesinin 03.03.2022 tarih ve 2021/468 Esas, 2022/415 Karar sayılı kararı.

³⁸² İzmir Bölge İdare Mahkemesi 2.İdari Dava Dairesinin 07.02.2023 tarih ve 2022/2517 Esas, 2023/187 Karar sayılı kararı.

³⁸³ Gaziantep 3.İdare Mahkemesinin 30.12.2021 tarih ve 2021/381 Esas, 2021/1272 Karar sayılı kararı.

³⁸⁴ Gaziantep Bölge İdare Mahkemesi 8. İdari Dava Dairesinin 17.05.2024 tarih ve 2023/1012 Esas, 2024/1941 Karar sayılı kararı.

³⁸⁵ İstanbul 11. İdare Mahkemesinin 13.12.2021 tarih ve 2021/1304 Esas, 2021/1556 Karar sayılı kararı.

³⁸⁶ İstanbul Bölge İdare Mahkemesi 2.İdari Dava Dairesinin 25.10.2022 tarih ve 2022/922 Esas, 2022/2484 Karar sayılı kararı.

Ceza infaz kurumlarında, personele yönelik disiplin cezalarının büyük bir kısmı, göreve geç gelme ve erken ayrılma durumlarından kaynaklanmaktadır. Her kurumda mesaiye dikkat edilmekteyse de ceza infaz kurumlarında bu konu, yöneticiler tarafından daha titizlikle takip edilmektedir. Görev yerinde beş dakika bile bulunmama durumu, mahpusların kaçmasına, cezaevine yasak eşya sokulmasına veya mahkumlar arasındaki düzenin bozulmasına neden olabilecek riskler taşımaktadır. Bu yüzden personelin zamanında göreve başlaması ve görevi bırakması, güvenliğin sağlanması açısından hayati önem taşımaktadır.

3.1.2. Kınama Cezası

3.1.2.1. Kınama Cezasının Mahiyeti

Manevi bir disiplin yaptırımı olan kınama cezası, “*Memura, görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir.*”³⁸⁷ Kınama cezasında memurun kusurlu olması aranmakta olup, uyarma cezasına göre daha ağır bir yaptırımdır. 2010 yılında yapılan Anayasa Değişikliği ile hak arama özgürlüğü ve hukuk devleti ilkesi doğrultusunda, kınama cezalarına karşı yargı yoluna gidilmesi yolu açılmış ve personel disiplin rejimi için önemli bir adım atılmıştır.

Danıştay kararlarına göre, kesin olarak kanıtlanmamış iddialar nedeniyle kınama cezası verilemez.³⁸⁸ Bir cezanın uygulanabilmesi için, iddiaların güvenilir ve somut delillerle desteklenmesi gerekir. Belirsiz veya doğruluğu kanıtlanmamış iddialara dayanarak birine ceza vermek adil olmaz. Bu, hukukun temel ilkelerinden olan masumiyet karinesinin ihlali anlamına gelir ve adil yargılama prensiplerine aykırıdır.³⁸⁹

“Hizmet dışında memurun itibar ve güven duygusunu sarsacak davranışlarda bulunmak” ve “Kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak” ifadeleri, muğlaklıkları nedeniyle kanunilik ve tipiklik ilkelerine aykırılık oluşturduğu gerekçesiyle tartışılmaktadır.

125/B-b maddesine göre, memurun birinci derece yakınlarının ticari faaliyete başladığını, bildirme süresi 15 gündür. Bildirim yükümlüğünün yerine getirilmemesinin kasten veya taksirle olmasının bir farkı yoktur. Yani bu bendden

³⁸⁷ Sancakdar vd, (*Disiplin*), s. 111.; Kaman/Yıldırım/Yasin vd., a.g.e., s. 451.

³⁸⁸ Dönmez, a.g.e., s. 37.

³⁸⁹ Dönmez, a.g.e., s. 37.

dolayı ceza verilebilmesi için, kuruma 15 gün içinde bildirimde bulunmamak disiplin cezasının verilmesi için yeterlidir.

Amirine kusurlu bir şekilde saygısız davranmak, emrindeki personele ve iş arkadaşlarına kötü muamelede bulunmak kınama cezasını gerektirir. Saygısız davranmada ölçü toplumun genel kabulleridir. Kötü muamele hoş gitmeyen, kırıcı, kaba davranıştır.³⁹⁰

3.1.2.2. Kınama Cezasını Gerektiren Disiplin Suçları

657 sayılı Kanunun 125.maddesinin B fıkrasında 13 bent olarak sayılan kınama cezası şu durumlarda verilebilecektir:

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

³⁹⁰ Aslan/Altındağ, (**Disiplin**), s. 72.

3.1.2.3. Yargı Kararları Işığında Kınama Cezası

Örnek Karar 1- İnfaz koruma memurunun çalışırken, iş arkadaşı olan infaz koruma memuruna, "Gül sen, seninle savcılıkta görüşeceğiz." şeklinde tehdit edici sözler söylediği, iş arkadaşının neyi ima ettiğini sorması üzerine "İki ay sonra görüşeceğiz, yaptıklarının yanına kalmayacak" diyerek yeniden tehdit edici sözlerine devam ettiği, bu sözlerinden dolayı olay anında tutanak düzenlendiği, soruşturma başlatıldığı, delil toplama aşamasında olaya şahit olan tanıkların dinlendiği, kamera kayıtlarının izlendiği ve tüm değerlendirmeler sonucunda; davacının diğer infaz koruma memuruna kullandığı ifadelerinin, iş ilişkisi içerisinde kabul edilemeyecek nitelikte tehdit içerdiği anlaşıldığından, davacıya 125/B-h maddesi gereğince "*iş arkadaşına sözle sataşmak*" eyleminden dolayı kınama cezası verilmiştir.³⁹¹ Davacının istinaf yoluna başvurusunda, kınama cezasının hukuka uygun olduğu belirlenmiş ve karar kesinleşmiştir.³⁹²

Örnek Karar 2- Davacı Kurum müdürünün, infaz koruma memuru olan eşinin sınava hazırlanabilmesi için kendi müdür odası ve sekreterlik odasında çalışmasına izin verdiği ve mesai saatleri içerisinde başka bir görev vermeyerek sınav çalışmasına olanak sağladığı, tanık beyanlarıyla da doğrulanmıştır. Bu durumun tespiti üzerine, davacı müdür hakkında savcılık tarafından başlatılan idari soruşturma sonucunda, kurumda belirlenen usul ve esaslara aykırı hareket ettiği gerekçesiyle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/B-a maddesi gereğince "*Görev mahallinde kurumca belirlenen usul ve esaslara uymada kusurlu davranmak*" fiilinden kınama cezası ile cezalandırılmıştır.³⁹³ Davacının istinaf başvurusunda, kınama cezasının hukuka uygun olduğu belirlenmiş ve karar kesinleşmiştir.³⁹⁴

3.1.3. Aylıktan Kesme Cezası

3.1.3.1. Aylıktan Kesme Cezasının Mahiyeti

Aşağıda belirtilecek **kasıtlı** durumların varlığı halinde memurun brüt aylığından 1/30 ile 1/8 arasında kesinti yapılabilecektir.³⁹⁵ Bu ceza, hem maddi hem de idari olarak

³⁹¹ Ankara 10.İdare Mahkemesinin 20.10.2021 tarih ve 2021/280 Esas, 2021/1686 Karar sayılı kararı.

³⁹² Ankara Bölge İdare Mahkemesi 2.İdari Dava Dairesinin 15.11.2022 tarih ve 2021/3898 Esas, 2022/2780 Karar sayılı kararı.

³⁹³ Sakarya 2. İdare Mahkemesinin 29.12.2020 tarih ve 2019/1009 Esas, 2020/761 Karar sayılı kararı.

³⁹⁴ Bursa Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesinin 2021/393 Esas, 2022/393 Karar sayılı kararı.

³⁹⁵ Kaman/Yıldırım/Yasin, a.g.e., s. 452.

memurun statüsünü etkiler, mali haklarına tesir eder, 5 yıl boyunca memurun Daire Başkanı ve üstü pozisyonlarda yönetici olarak atanmasına engel teşkil eder.³⁹⁶

Aylıktan kesme cezası memurun tek geçim kaynağı maaşından kesinti yapılmasına neden olduğu, bu durumun sadece kendisini değil bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerini de etkilemesi nedeniyle eleştirilere neden olmaktadır. Mali nitelikli yaptırım olan bu disiplin yaptırımı sosyal devlet ilkesi ile çelişmektedir. Toplum gözünde memuriyet mesleğinin güvenceli olduğu dikkate alındığında, mali haklarda kısıtlılık getiren bu disiplin cezasının uygulanmasında hakkaniyetli ve titiz davranmak gerekmektedir.

Kanunda belirtilen 1/30 aylıktan kesme cezasının miktarı için alt sınırdır. Alt sınırdan uzaklaşarak üst sınırdan aylıktan kesme disiplin cezası verilmesi halinde bunun mutlaka makul bir gerekçe gösterilerek yapılması gerekmektedir.³⁹⁷ Gerekçe yoksunluğu cezayı hukuka aykırı hale getirdiğinden iptal nedenidir.

Öte yandan aylıktan kesme disiplin cezası verilirken hangi oranda kesinti yapılacağı karar metninde açık bir şekilde yazılmalıdır. Sadece aylıktan kesme disiplin cezası verilmesi bozma nedenidir, kararda hangi oranda memurun aylığından kesinti yapılacağı açık net bir şekilde yazılmış olmalıdır.

Kınama cezası için kanunda kusurlu olma hali belirtilmiş iken, aylıktan kesme cezası için mutlaka kast aranmaktadır. Yani aylıktan kesme cezası taksirli haller için uygulanamazken, memurun eyleminin kasten gerçekleştirmesi beklenmektedir. Eylemlerin kasıtlı olmasının açık olarak belli olması gerekir.

Memuriyetin özünde devamlılık, süreklilik ilkesi geçerlidir. Memurun çalışma saatleri içerisinde görev mahalinde bulunması gerekir. Bu ilkenin gerçekleşmesine engel olan “göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terketmek” eylemlerinde uyarma cezası uygulanırken, “göreve bir veya iki gün gelmeme” durumunda aylıktan kesme cezası uygulanır. Kanunda göreve geç gelme ve görevden erken ayrılma durumları için özürsüz ve izinsiz olma şartı aranırken, aylıktan kesme cezası için sadece özürsüz olma şartı aranmıştır.

Hizmet dışında memurun itibarını ve güvenini sarsacak bir eylem kınama cezasına yol açarken, aynı eyleminin hizmet içinde işlenmesi durumunda bir üst derece disiplin

³⁹⁶ Sancakdar vd., (*Disiplin*), s. 239.

³⁹⁷ Aslan/Altındağ, (*Disiplin*), s. 74.

cezası olan aylıktan kesme cezası uygulanır. Yurt dışında devletin itibarını zedeleyecek eylemlerde bulunulması halinde ise memur, en ağır disiplin yaptırımı olan devlet memurluğundan çıkarma cezasıyla cezalandırılır.

Devlete ait resmi belgeyi kaybedenlere kınama cezası uygulanırken, devlete ait resmi belgeyi menfaat sağlamak amacıyla kullananlar aylıktan kesme cezasıyla cezalandırılır. Burada menfaat elde etme amacı özel kast ile işlenmiş olmalıdır. Benzer şekilde, devlete ait bir araç kendilerine tahsis edilen yöneticiler, aracı özel işlerinde kullanmaları halinde kınama cezası alırken, aracı özel kastla ve menfaat elde etmek amacıyla kullanmaları durumunda aylıktan kesme cezasına çarptırılacaktır.

Diğer disiplin cezaları verildiği tarihte hemen uygulanırken, aylıktan kesme cezası cezanın verildiği tarihten bir sonraki aybaşında uygulanır.³⁹⁸

3.1.3.2. Aylıktan Kesme Cezasını Gerektiren Disiplin Suçları

657 sayılı Kanunun 125.maddesinin C fıkrasında yedi bent olarak sayılan aylıktan kesme cezası şu durumlarda verilebilecektir.

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

³⁹⁸ Coşkun, a.g.t., s. 32.

3.1.3.3. Yargı Kararları Işığında Aylıktan Kesme Cezası

Örnek Karar 1- Davacı infaz koruma memurunun, Ankara’da düzenlenen işyurtları fuarında on gün süreyle görevlendirildiği, fuarın son gününde görev yerine hemen dönmesinin istenmesi üzerine gün içinde talimata uyarak cezaevinde göreve başladığı anlaşılmaktadır. Göreve döndüğünde ceza infaz kurumu kontrolörü tarafından, kendisinden fuardan gelen malzemelerin derhal sayılması talep edilmiş, ancak davacı yorgun olması nedeniyle, küfür içeren ifadeler kullanarak sayım yapmayacağını belirtmiş, sayım alanından ayrılmıştır. Bu davranışı nedeniyle başlatılan disiplin soruşturması sonucunda, “*Hizmet içinde devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak*” gerekçesiyle 1/30 oranında aylıktan kesme cezası verilmiştir. Davacı hakkında daha önce uyarma ve kınama cezalarının bulunması nedeniyle hafifletici ceza uygulanması yoluna gidilmemiştir. Davacının aylıktan kesme cezasının iptali için açtığı davada, mahkeme disiplin cezasını hukuka uygun bulmuştur.³⁹⁹ Davacının istinaf başvurusunda, aylıktan kesme cezasının hukuka uygun olduğu belirtilmiş, karar kesinleşmiştir.⁴⁰⁰

Örnek Karar 2- Davacı infaz koruma memuru izin bitiş tarihi vardiya nöbetine denk gelmese bile göreve başlanması gerektiğine dair kurum talimatına uymayarak 2 gün göreve gelmemiştir. Bu eylemi nedeniyle, 125/C-b bendinde tanımlanan “Özürsüz 2 gün göreve gelmemek.” fiili kapsamında, 1/8 oranında aylıktan kesme cezası uygulanmasına karar verilmiş, mahkemece idari işlem hukuka uygun bulunmuştur.⁴⁰¹

Davacının istinaf yoluna başvurması üzerine aylıktan kesme cezası hukuka uygun bulunmuş ve karar kesinleşmiştir.⁴⁰²

3.1.4. Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası

3.1.4.1. Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezasının Mahiyeti

“Fiilin ağırlık derecesine göre memurun, bulunduğu kademedeki ilerlemesinin 1- 3 yıl durdurulmasıdır.” Bu ceza hem maddi hem de idari olarak memurun statüsünü etkiler, mali haklarına tesir eder, 10 yıl boyunca Daire Başkanı ve üstü pozisyonlarda yönetici

³⁹⁹ Aksaray İdare Mahkemesinin 02.10.2019 tarih ve 2019/164 Esas, 2019/787 Karar sayılı kararı.

⁴⁰⁰ Konya Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesinin 20.10.2020 tarih ve 2020/844 Esas, 2020/1407 Karar sayılı kararı.

⁴⁰¹ Kahramanmaraş İdare Mahkemesinin 26.11.2020 tarih ve 2019/1057 Esas, 2020/1036 Karar sayılı kararı.

⁴⁰² Gaziantep Bölge İdare Mahkemesi 5. İdari Dava Dairesinin 20.12.2022 tarih ve 2021/177 Esas, 2022/ 363 Karar sayılı kararı.

olarak atanmasına engel teşkil eder.⁴⁰³ Yönetici ise kademe ilerlemesinin durdurulması cezası aldığı anda, kurum tarafından yöneticilik durumu sona erdirilir.

Özürsüz ve izinsiz olarak göreve geç gelinmesi durumunda kınama cezası uygulanırken, bir ya da iki gün mazeretsiz olarak göreve gelinmediğinde aylıktan kesme cezası uygulanmaktadır. Özürsüz ve kesintisiz olarak üç ila dokuz gün arasında göreve gelinmemesi halinde ise, daha ağır bir yaptırım olan kademe ilerlemesinin durdurulması cezası uygulanmaktadır.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasında “kesintisiz” olma şartı büyük önem taşımaktadır. Örneğin, memur olan cezaevi personeli iki gün göreve gelmeyip, bir gün göreve geldikten sonra tekrar iki gün göreve gelmezse, bu durumda süreklilik olmadığı, arada kesinti olduğu için, personel hakkında yalnızca aylıktan kesme cezası uygulanabilir.⁴⁰⁴

Verilen emir ve görevlere kayıtsız kalırsa, ceza infaz kurumu personeline, 125/A-a bendi uyarınca uyarma cezası, kusurlu bir şekilde tam ve zamanında yerine getirmez veya itiraz ederse 125/B-a bendi uyarınca kınama cezası uygulanır. Emirleri kasten tam ve zamanında yerine getirmemesi halinde 125/C-a bendi uyarınca aylıktan kesme cezası uygulanırken, verilen emir ve görevleri kasten hiçbir şekilde yerine getirmediğinde ise kademe ilerlemesinin durdurulması cezası uygulanır.

Amire, görev sırasında saygısız davranışta bulunmak kınama cezasını, görev sırasında sözle saygısızlık etmek aylıktan kesme cezasını, küçük düşürücü fillerde bulunmak ve hakaret etmek kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektirir. Hakaret ve tehdit suçları Ceza Kanunu’nda suç olarak düzenlendiğinden sadece amire değil iş arkadaşlarına yapılan hakaret ve tehdit de aynı disiplin cezası ile cezalandırılmaya neden olur.⁴⁰⁵

Göreve alkollü gelmek tek başına disiplin cezası için yeterli değildir; zira mevzuatta özellikle “sarhoş gelme” ifadesi yer almaktadır. Bu nedenle, dışarıda alkol almış cezaevi personeline ancak sarhoşluk durumu mevcutsa disiplin cezası verilebilir; bu durum ise tanık beyanlarıyla somutlaştırılabilir. Ancak cezaevi içinde alkol alınması halinde sarhoşluk şartı aranmaz; yalnızca kurum içerisinde içki içildiğinin tespiti, disiplin cezası uygulanması için yeterlidir.

⁴⁰³ Sancakdar vd., (*Disiplin*), s. 239.

⁴⁰⁴ Coşkun, a.g.t., s. 113.

⁴⁰⁵ Aslan/Altındağ, (*Disiplin*), s. 83.

Aynı eylem veya durum nedeniyle ikinci kez kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alan personel için ikinci ceza, farklı eylem veya durumlar sebebiyle kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alan personel için ise üçüncü ceza, devlet memurluğundan çıkarma cezası olarak uygulanır. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının tekrerründe daha ağır yaptırım olan devlet memurluğundan çıkarma cezası uygulanabilir.⁴⁰⁶

3.1.4.2. Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezasını Gerektiren Disiplin Suçları

Devlet Memurları Kanunu'nun 125.maddesinin D fıkrasında 14 bend olarak sayılan Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası şu hallerde uygulanabilecektir:

- a) *Göreve sarhoş gelmek, görev yerinde alkollü içki içmek,*
- b) *Özürsüz ve kesintisiz 3- 9 gün göreve gelmemek,*
- c) *Görevi ile ilgili olarak her ne şekilde olursa olsun çıkar sağlamak,*
- d) *Amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak,*
- e) *Görev yeri sınırları içinde herhangi bir yeri toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz kullanmak veya kullandırmak,*
- f) *Gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek,*
- h) *Ticaret yapmak veya Devlet memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak,*
- ı) *Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,*
- j) *Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak,*
- k) *Açıklanması yasaklanan bilgileri açıklamak,*
- l) *Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek,*
- m) *Diplomatik statüsünden yararlanmak suretiyle yurt dışında, haklı bir sebep göstermeksizin ödeme kabiliyetinin üstünde borçlanmak ve borçlarını ödemedeki tutum ve davranışlarıyla Devlet itibarını zedelemek veya zorunlu bir sebebe dayanmaksızın borcunu ödemedi yurda dönmek,*

⁴⁰⁶ Dönmez, a.g.e., s. 44.

- n) *Verilen görev ve emirleri kasten yapmamak,*
- o) *Herhangi bir siyasi parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunmak.”*

3.1.4.3. Yargı Kararları Işığında Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası

Örnek Karar 1- Davacı, infaz ve koruma memuru olarak, koronavirüs tedbirleri kapsamında ceza infaz kurumuna giriş yapan personelin ateşinin ölçülmesi gerektiğini belirten talimatı bilmesine rağmen, kurum girişinde görev yapan infaz ve koruma memurlarının ateşini ölçme isteğine karşı çıkmıştır. Bu esnada, görevli personele küfür içeren ifadeler kullanarak hakarete bulunmuştur. Bu davranışının ardından davacı hakkında adli ve idari soruşturma başlatılmıştır. Adli soruşturma neticesinde, davacının diğer infaz ve koruma memurlarına karşı “kamu görevlisine görevinden dolayı hakaret suçu” işlediği sabit görülmüş ve adli para cezasına çarptırılmıştır. Ceza davasında, davacının suçu işlediği kabul edilerek, dosyada yer alan soruşturma raporu ve tanık ifadeleri doğrultusunda, davacının kurumsal direktifler kapsamında görevini yerine getiren iş arkadaşına, görevi sebebiyle sinkaflı sözler söylediği anlaşılmıştır. Bu nedenle, 125/D-I maddesi gereğince verilen disiplin cezasının hukuka aykırılık taşımadığı sonucuna varılmış.⁴⁰⁷ ve karar istinaf aşamasında kesinleşmiştir.⁴⁰⁸

Adana 2. İdare Mahkemesinin 08.04.2021 tarih ve 2020/1414 esas, 2021/696 karar sayılı kararı ile Ankara Bölge İdare Mahkemesinin 03.12.2021 tarih ve 2021/1500 esas, 2021/2642 karar sayılı kararları da amirine ve iş arkadaşına hakaret kapsamında değerlendirilen benzer nitelikte emsal kararlardır.

Örnek Karar 2- Ceza İnfaz Kurumunda müdür olarak çalışan davacı, kuruma ait sandalyeyi arabasına koyarak evine götürmüş, başka bir sandalyeyi ise kuruma getirmiştir. Kuruma ait sandalyeyi evine götürmesi eylemi nedeniyle, davacı hakkında adli ve idari soruşturma başlatılmıştır. Adli soruşturma neticesinde, davacının, mutfak kısmında bulunan sandalyeyi evine götürerek yerine başka sandalye getirmesinin, kasıt bir eylem olmadığı anlaşıldığından, zimmet suçundan beraatine karar verilmiştir.

Davacının sandalyeyi götürmesi eyleminin, tanık beyanları ile sabit olduğu anlaşıldığından, eyleminin "görevi ile ilgili her ne şekilde olursa olsun çıkar sağlamak" fiiline uygun olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle, davacının 657 sayılı Kanun'un 125/D-

⁴⁰⁷ Aydın 2. İdare Mahkemesinin 28.12.2021 tarih ve 2021/655 Esas, 2021/1323 Karar sayılı kararı.

⁴⁰⁸ İzmir Bölge İdare Mahkemesi 2. İdari Dava Dairesinin 13.10.2022 tarih ve 2022/464 Esas, 2022/2248 Karar sayılı kararı.

c maddesi uyarınca kademe ilerlemesinin 1 yıl süreyle durdurulması cezasıyla cezalandırılmasına ve cezanın öğrenim durumu nedeniyle yükselebileceği kadronun son kademesinde bulunması sebebiyle brüt aylığının 1/4'ünün kesilmesi şeklinde uygulanmasına ilişkin karar mahkemece hukuka uygun bulunmuştur.⁴⁰⁹

Örnek Karar 3- Davacı infaz koruma memuru, vardiya nöbetinde verilen talimata göre görevlendirildiği blokta durmayıp, başka blokta oturmuştur. Bu eylemi nedeniyle, 125/D-n bendi uyarınca “verilen görevleri kasten yapmamak” eyleminden dolayı kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilmiştir. Mahkemece cezaevi idaresi tarafından verilen kademe ilerlemesinin durdurulması cezası hukuka uygun bulunmuş⁴¹⁰ ve karar istinaf aşamasında kesinleşmiştir.⁴¹¹

3.1.5. Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezası

3.1.5.1. Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezasının Mahiyeti

Devlet memurluğundan çıkarma cezası, bir memurun bir daha devlet memurluğuna atanmamak üzere memuriyetten çıkarılmasını ifade etmektedir. Maddi ve idari nitelikteki bu ceza en ağır disiplin cezası olup, atamaya yetkili amirin talebi ve yüksek disiplin kurulunun kararı ile uygulanabilmektedir.⁴¹² Bu ceza Anayasanın 70. maddesindeki kamu hizmetine girme hakkını ortadan kaldıran, kişinin mevcut devlet memurluğu statüsünü sonlandıran, herhangi bir yolla tekrar bu statüyü kazanmasını engelleyen, sadece cezaevinde görevli olan personel üzerinde değil ailesi hakkında da ağır ekonomik ve sosyal sonuçlara yol açan bir cezadır.⁴¹³ 657 sayılı Kanunun 133. maddesinin 1. fıkrasına göre, devlet memurluğundan çıkarma cezasının sicilden silinmesi mümkün değildir.⁴¹⁴

Devlet memurluğundan çıkarma kararı idari yaptırım olarak doğrudan doğruya hukuki sonuçlar doğurabilme yetenek ve yeterliğine sahip olduğundan icrai işlemdir.

Devlet memurluğundan çıkarma işleminin oluşum süreci zincir halkaları gibi birbirine bağlı birden fazla hukuki işlem yoluyla olduğundan zincir işlemdir. Çünkü zincir

⁴⁰⁹ Erzurum 2. İdare Mahkemesinin 25.03.2021 tarih ve 2020/97 Esas, 2021/680 Karar sayılı kararı.

⁴¹⁰ Isparta İdare Mahkemesinin 21.04.2021 tarih ve 2020/1403 Esas, 2021/513 Karar sayılı kararı.

⁴¹¹ Konya Bölge İdare Mahkemesinin 09.12.2021 tarih ve 2021/1326 Esas, 2021/2078 Karar sayılı kararı.

⁴¹² Mehmet Karaduman, *Memur Muhakemesi Hukuku ve Memur Suçları*, Maliye Bakanlığı Tetkik Kurulu Yayını, Ankara, 1980, s. 85.

⁴¹³ Işıklar, a.g.e., s. 48.

⁴¹⁴ Giritli vd., a.g.e., s. 877.

işlemler, belirli ve nihai bir sonucu doğurmak amacıyla birbirini izleyen tamamlayıcı bir dizi işlem olup, belirli bir süreklilik ve devamlılık içinde birbirlerini izlerler.⁴¹⁵ Ayrıca bu ceza Yüksek Disiplin Kurulu tarafından verildiğinden kollektif işlemdir.

Cezaevi personeli söz konusu işlem ile memuriyet statüsü dışına çıkarıldığından hukuki statüsünde değişiklik meydana gelmektedir. Dolayısıyla, devlet memurluğundan çıkarma işlemi birel-koşul işlemdir.⁴¹⁶ Devlet memurluğundan çıkarma cezası aldığında cezaevi personelinin memurluk statüsü sona ermekte ve bir daha bu statüye geri dönülememektedir. Ama meslekten çıkarma cezası ile personel o meslekten çıkartılmakta fakat farklı bir görev ile yeniden devlet memuru olabilmektedir. İstifa da devlet memuriyetini sona erdirmekte ama şartları oluşur ise istifa eden cezaevi personeli yeniden göreve dönebilmektedir.

Re'sen araştırma ilkesi, idari yargıda da ceza yargılamasında olduğu gibi geçerlidir. Başka bir deyişle, idarenin devlet memurluğundan çıkarma konusunda sunduğu gerekçe ve hukuki nitelendirme, hakim için bağlayıcı değildir. Devlet memurluğundan çıkarmayı gerektiren durumun ortaya çıkıp çıkmadığı hakimin kendisi tarafından re'sen araştırılır.

3.1.5.2. Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezasını Gerektiren Disiplin Suçları

Devlet Memurları Kanunu'nun 125'inci maddesinin E fıkrasında 14 bend olarak sayılan Devlet Memurluğundan Çıkarma cezasını gerektiren disiplin suçları şunlardır;

- “a) İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak.*
- b) Yasaklanmış her türlü yayını veya siyasi veya ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek.*
- c) Siyasi partiye girmek.*
- d) Özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek.*
- e) Savaş, olağanüstü hal veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev veya emirleri yapmamak.*

⁴¹⁵ Celal Erkut, *İptal Davasının Konusunu Oluşturma Bakımından İdari İşlemin Kimliği*, Ankara, 1990, s. 122.

⁴¹⁶ Erkut, a.g.e., s. 158.

- f) Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak.*
- g) Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak.*
- h) Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak.*
- ı) Siyasi ve ideolojik eylemlerden arananları görev mahallinde gizlemek.*
- j) Yurt dışında Devletin itibarını düşürecek veya görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak.*
- k) 5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanuna aykırı fiilleri işlemek.*
- l) Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olmak, bu örgütlere yardım etmek, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanmak ya da kullandırmak, bu örgütlerin propagandasını yapmak.”*

3.1.5.3. Yargı Kararları Işığında Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezası

3.1.5.3.1. Özürsüz Olarak Bir Yılda Toplam 20 Gün Göreve Gelmemesi Suçu

3.1.5.3.1.1. Genel Olarak

Devlet memurları, kamu hizmetinin sürekliliği ilkesine göre çalışmaktadır.⁴¹⁷ Bu nedenle, hizmetin kesintisiz olarak devam edebilmesi için memurların mesai saatleri içerisinde görevleri başında bulunmaları gerekmektedir.⁴¹⁸ DMK'nın 99. maddesine göre, cumartesi ve pazar günleri, memurlar için tatil günüdür.⁴¹⁹ DMK'nın 101. maddesine göre ise, günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan personelin çalışma saatleri kurumları tarafından belirlenir.

Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Tüzüğü'nün 22. maddesinin 9. bendine göre, aslolan cezaevi personelinin günde sekiz saat çalışmasıdır. Yönetim servisindeki cezaevi katibi, idare memuru, ambar memuru, psiko-sosyal yardım servisindeki psikolog, sosyal çalışmacı, eğitim servisindeki, öğretmen, yardımcı hizmetler servisindeki kaloriferci, aşçı, hizmetli, sağlık servisindeki doktor, diş hekimi, eczacı, normal mesai saatleri içerisinde, 09:00-17:00 olarak günde 8 saat çalışmaktadır. Teknik servisteki tekniker ve teknisyenlerde, gündüz mesaisinde çalışmakta olup, acil ihtiyaç olduğu durumlarda cezaevine mesai

⁴¹⁷ Ramazan Yıldırım/ Serkan Çınarlı, *Türk İdari Hukuku Dersleri*, Cilt 2, Astana Yayınları, Ankara, 2019, s. 207.

⁴¹⁸ Aslan, (*Kamu*), s. 99.

⁴¹⁹ Durmuş, a.g.e., s. 56.; Kayar, a.g.e., s. 214.

saatleri dışında gelip hizmet vermektedir. Yine cezaevi doktoru, normal mesai saatleri içerisinde görev yapmakta olup, önemli bir hastalığın bildirildiği durumlarda, günün her saatinde kuruma gelerek gerekli önlemleri almak durumundadır. Hükümlü ve tutuklularla birebir iç içe olarak görevli olmayan infaz koruma memurları, örneğin bina girişinde ziyaretçileri arayan infaz koruma memurları, mektup okuma biriminde görevli olan infaz koruma memurları, gündüz mesai saatleri içerisinde çalışırlar.

Verilen hizmetin kapsamı ve hizmete duyulan ihtiyaç gereği, cezaevlerinin kesintisiz 24 saat hizmet vermesi gerektiği göz önüne alındığında, anılan tüzüğün 18. maddesine göre, cezaevi müdürü tarafından, personelin çalışma usulü olarak, nöbet sistemi belirlenebilir. Cezaevi müdürüne vardiya usulü nöbet konusunda takdir yetkisinin tanınması, kamu hizmetinin düzenli ve kesintisiz olmasının bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.⁴²⁰ Nöbet usulu ceza infaz kurumunda bulunan tutuklu ve hükümlülerin sayısı ile personel sayısına göre, kurumun ihtiyaçları çerçevesinde, farklılık arz edebilir. Genellikle nöbetteki usul 12 saat çalışma, 24 saat izin (istirahat) şeklindedir. Fakat cezaevinin ihtiyacına göre 24 saat çalışma, 48 saat izin (istirahat) şeklinde de düzenleme yapılabilir. Nöbet saatlerini en verimli şekilde düzenlemek, cezaevi müdürünün görevidir. Güvenliğin sağlanması ile ilgili isyan, yangın, firar gibi acil durumlarda, kurum müdürü nöbet usulü ve saatlerinde değişiklik yapabilmektedir.

657 sayılı Kanunun 125. maddesinin E fıkrasının (d) bendinde “Özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek” fiiline yer verilmiş ve bu fiil, devlet memurluğundan çıkarma cezası ile tecziye edilmeyi gerektiren durumlar arasında gösterilmiştir.

Memurun mesleki yükümlülüklerinden olan “görev başında hazır bulunma”nın en ağır ihlali özürsüz olarak bir yılda toplam en az 20 gün göreve gelmeme olup, disiplin yaptırımı olarak, devlet memuriyetinden çıkarmayı gerektirir. Yıl kavramından “takvim yılı” anlaşılmamalıdır. 20 gün göreve gelmeme hali, mutlaka kesintili olmalıdır. Örneğin bir kişi 2 gün göreve gelmezse aylıktan kesme cezasıyla, 3-9 gün arasında göreve gelmezse kademe ilerlemesinin durdurulması cezasıyla cezalandırılır. Kesintisiz 10 gün göreve gelmezse müstafi sayılır.

⁴²⁰ Akyılmaz/Sezginer/Kaya, a.g.e.,s. 721.

Bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek eylemindeki "Bir yılda" ifadesi, devamsızlık yapılan son tarihten geriye doğru bir yıllık zaman dilimini ifade etmektedir. Yani, olayın meydana geldiği son günden itibaren geriye dönük, bir yıl içindeki süreler, idari işlem için esas alınmalıdır.⁴²¹ Örneğin, bir personel 15 Ekim 2024 tarihinde göreve gelmezse, geriye dönük olarak 15 Ekim 2023 ile 15 Ekim 2024 tarihleri arasındaki toplam 20 gün boyunca kesintili olarak işe gelip gelmediğine bakılacaktır. Bu hesaplama göre, Ocak-Aralık arasındaki takvim yılı değil; personelin göreve gelmediği son tarih, yıllık hesaplamada dikkate alınır.

Personel kesintisiz olarak göreve gelmedi ise 10 günden sonra müstafi sayılmalı, ayrıca kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile cezalandırılmalıdır.

Gün kavramından kanunun ifadesine göre iş günü anlaşılamaz. Önemli olan bir yıldaki özürsüz gelmeme toplamının en az 20 günü bulmasıdır.⁴²²

3.1.5.3.1.2. Örnekler

Örnek Karar 1- Kapalı Ceza İnfaz Kurumunda infaz ve koruma memuru olarak görev yapmakta olan davacı, 21/11/2012-18/12/2012 tarihleri arasında toplam 28 gün özürsüz olarak görevine gelmediği gerekçesiyle devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılmıştır.

Olayın hukuki süreci şu şekilde gelişmiştir:

Davacı, 20.11.2012 tarihinde 08:00-20:00 saatleri arasında nöbet görevine gelmiş ancak bir süre sonra görev yerini terk etmiştir. Davacı sonraki günlerde; 21/11/2012, 24/11/2012, 25/11/2012, 28/11/2012, 29/11/2012, 02/12/2012, 03/12/2012, 06/12/2012, 07/12/2012, 10/12/2012, 11/12/2012, 14/12/2012, 15/12/2012 ve 18/12/2012 günleri olmak üzere toplam 14 gün vardiya nöbetine gelmemiştir. Davacının nöbete gelmiş olması durumunda, nöbet tarihlerini izleyen günlerde izinli sayılması gerekirdi. Fakat belirtilen tarihlerde hem vardiya nöbetine gelmediği hem de nöbet sonrası ara verilen günlerde göreve gelmediği gerek tutulan tutanaklardan gerekse ceza infaz kurumunda bulunan "İris Manager" adlı göz tanıma (iris taraması) elektronik sistemi kayıtlarından anlaşılmıştır.

⁴²¹ Devlet Personel Başkanlığı, 08.07.2014 tarihli ve 3433 sayılı görüş, aktaran Dönmez, a.g.e., s.45.

⁴²² Sancakdar, a.g.e., s. 232.; Coşkun, a.g.t., s. 129.

Bu durumda, davacı hakkında disiplin soruşturması başlatılmış ve Adli Yargı İlk Derece Mahkemesi Adalet Komisyonu Başkanlığı tarafından, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125.maddesinin E fıkrasının d bendi uyarınca "Devlet Memurluğundan Çıkarma" cezası verilmesi için Adalet Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulu Başkanlığına teklifte bulunulmuştur. Adalet Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulunun kararıyla, davacının eylemi sabit görülerek devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılmasına karar vermiştir.

Davacı disiplin cezasına karşı dava açmış, mahkeme,⁴²³ davacının özürsüz olarak 28 gün görevine gelmediğinin sabit olduğunu belirterek “davanın reddine” karar vermiştir. Anılan kararın davacı tarafından temyiz edilmesi üzerine, Danıştay şu değerlendirmelerde bulunarak kararı bozmuştur:

“Davacının özürsüz göreve gelmediği tarihten itibaren onuncu günün sonunda görevinden çekilmiş sayılması gerekirken, idarece daha uzun beklenerek sonuçları daha ağır olan devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılmasında hukuka uyarlık bulunmadığı açıktır.” gerekçesi ile İlk Derece Mahkemesinin kararını bozmuş⁴²⁴ ve bozma kararı kesinleşmiştir.⁴²⁵

Sonuç olarak, disiplin cezasına ilişkin süreçte, idarenin davacı hakkında daha hafif sonuçlar doğuracak müstafi sayılma işlemini uygulamak yerine, daha ağır bir ceza olan memuriyetten çıkarma cezasına karar vermesi hukuka aykırı bulunmuştur.

Örnek Karar 2: Diş hekimi olan ve emekliye ayrılan davacı, Sağlık Bakanlığı ile Adalet Bakanlığı arasında yapılan protokol çerçevesinde, haftada 5 gün Açık Ceza İnfaz Kurumunda görev yapmak üzere görevlendirilmiş; ancak yalnızca salı ve perşembe günleri kuruma gelerek hasta tedavi etmiştir. Bu sebeple, 128 gün izinsiz ve mazeretsiz devamsızlık yaptığı iddia edilmiştir. Görevlendirmesinin sona erdiği günün hemen ertesi, hakkında soruşturma başlatılarak memuriyetten çıkarma cezası verilmiştir.

Davacı, bu cezaya karşı dava açmış ve istinaf mahkemesi, *"Davacının özürsüz göreve gelmediği günler için, öncelikle aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya görevinden çekilmiş sayılması gerekirken, idarece daha uzun süre beklenerek sonuçları daha ağır olan devlet memurluğundan çıkarma cezası işlemi tesis edilmesinde, kamu personeli ile ilgili genel ilkelere ve hukuka uyarlık bulunmadığı*

⁴²³ Çorum İdare Mahkemesinin 05.08.2014 tarih ve 2014/184 Esas, 2014/515 Karar sayılı kararı.

⁴²⁴ Danıştay 5. Dairesinin 09.01.2017 tarih ve 2016/18922 Esas, 2017/546 Karar sayılı kararı.

⁴²⁵ Danıştay 12. Dairesinin 26.09.2022 tarih ve 2021/7684 Esas, 2022/4513 Karar sayılı kararı.

*açıktır.” gerekçesiyle ilk derece mahkemesinin davanın reddine ilişkin kararını kaldırmıştır.*⁴²⁶

Örnek Karar 3: İnfaz koruma memuru olarak görev yapan davacının hizmet gereği başka bir şehre atandığı, atama yazısını 12/08/2014 tarihinde tebliğ alarak, kurumundan ilişkisini kestiği, 15 günlük mehil müddetinin 27/08/2014 tarihinde sona erdiği, bu tarihten itibaren 5 günlük sağlık raporu aldığı, bu nedenle en geç 02/09/2014 tarihinde görevine başlaması gerektiği anlaşılmıştır. 13/03/2015 tarihinde davacının göreve başlamadığı tespit edilerek hakkında disiplin soruşturması başlatıldığı, 18/03/2015 tarihinde ise görevden çekilmiş sayılmasına karar verildiği anlaşılmıştır. Ayrıca, göreve başlaması gereken 02/09/2014 tarihi ile soruşturmanın açıldığı 13/03/2015 tarihleri arasında da özürsüz 20 gün göreve gelmediği gerekçesi ile devlet memurluğundan çıkarma cezası verilmiştir.

Danıştay “İlk 10 günlük devamsızlık gerçekleşikten sonra davacının memuriyetten çekilmiş sayılmasına karar verilerek kamu görevi sona erdiğinden, kamu görevi sona eren davacının sonraki devamsızlık günleri için Devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırmasında hukuka uyarlık bulunmamaktadır.” gerekçesi ile davacının temyiz istemini kabul etmiştir.⁴²⁷

Örnek Karar 4: Cezaevinde şoför olarak çalışan davacı hakkında 07/07/2012 - 05/08/2012 tarihi arasında göreve gelmediğinden bahisle birçok tutanak tutulduğu, bu tarihler arasında bulunan 11/07/2012 tarihinde davacı tarafından, annesinin sağlık sorunları bulunduğu belirtilerek, mazeret izni ve sonrasında 6 ay ücretsiz izin hakkını kullanmak istediğini belirten dilekçe verildiği, izin talebinin 24/07/2012 tarihinde Komisyonca reddedilmesi üzerine, red kararının iptali için dava açıldığı ve mahkemenin iptal kararı verdiği, yine davacının 30 gün göreve gelmediğinden bahisle davacının çekilmiş sayılmasına karar verildiği, çekilmiş sayılma işlemin iptali için açılan dava hakkında da iptal kararı verildiği anlaşılmıştır. Bu sefer davacının 07/07/2012 tarihi ile 05/08/2012 tarihleri arasında göreve gelmediği gerekçesi ile davacı hakkında devlet memurluğundan çıkarma cezası verilmiştir.

⁴²⁶ Bursa Bölge İdare Mahkemesinin 22.11.2022 tarih ve 2022/710 Esas, 2022/463 Karar sayılı kararı.

⁴²⁷ Danıştay 12. Dairesinin 05.04.2023 tarih ve 2021/161 Esas, 2023/1755 Karar sayılı kararı.

Davacı tarafından son olarak, devlet memurluğundan çıkarma cezasına ilişkin de dava açıldığı ve “*Ücretsiz izin talebinin reddi ve çekilmiş sayılma işlemine ilişkin mahkemelerce verilen iki ayrı iptal kararı değerlendirmeye alınmadan, tesis edilen devlet memurluğundan çıkarma işleminde, hukuka uyarlık bulunmamaktadır.*” gerekçesi ile devlet memurluğundan çıkarma cezasına ilişkin iptal kararı⁴²⁸ verilmiş, anılan karar onanarak kesinleşmiştir.

Örnek Karar 5: İnfaz koruma memuru olarak görev yapan davacı hakkında, 29 gün süreyle göreve gelmediğinden bahisle devlet memurluğundan çıkarma cezası verilmiştir. Bu işlemin iptali istemiyle açılan davada, ilk derece mahkemesi, davacının vardiya sonrasında 16 gün izinli sayılması gerektiği belirtilerek işlemi iptal etmiştir.

Ancak, Adalet Bakanlığı’nın temyiz başvurusu üzerine Danıştay, davacının nöbetçi olduğu günlerde göreve gelmemesi nedeniyle, nöbet sonrası günlerde istirahatli sayılmasının mümkün olmadığına dikkat çekmiştir. Danıştay, "Davacının nöbet görevini yerine getirmesi durumunda, nöbet sonrasındaki günlerde istirahatli sayılması söz konusu olabilir. Ancak nöbet görevini yerine getirmeyen davacının nöbet sonrası günleri izinli olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Bu durumda, nöbet günleri ve nöbet sonrasındaki günler de dahil olmak üzere, davacının toplamda 29 gün boyunca mazeretsiz şekilde göreve gelmediği sabittir." ifadesi ile ilk derece mahkemesince verilen iptal kararını bozmuştur.⁴²⁹

Uygulamadaki örnekler incelendiğinde, nöbet usulü çalışmadan dolayı göreve gelmeyen günlerin tespiti ve hesaplanmasında idareciler tarafından zorluk yaşanıldığı, hata yapıldığı görülmektedir. Ayrıca mahkemeler, göreve gelmeme eylemleriyle ilgili olarak yöneticilerin, uzun süre beklemeden ve doğrudan en ağır yaptırımlara başvurmadan önce, daha lehe olan disiplin yaptırımlarını uygulamaları gerektiğine işaret etmektedir.

Ceza Tevkifevleri Genel Müdürlüğüne karşı açılan devlet memurluğundan çıkarma cezalarına ilişkin dava dosyaları incelendiğinde, “20 gün göreve gelmeme” eylemi nedeniyle açılan davaların, yok denecek kadar az olduğu gözlemlenmiştir. Bu durumda ilgili personel müstafi sayılmış, ayrıca kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile cezalandırılmıştır.

⁴²⁸ İzmir 4. İdare Mahkemesinin 27.02.2015 tarih ve 2014/363 Esas, 2015/318 Karar sayılı kararı.

⁴²⁹ Danıştay 5. Dairesinin 07.12.2020 tarih ve 2016/18004 Esas, 2020/5633 Karar sayılı kararı.

3.1.5.3.1.3. Çözüm Önerileri

1-Devlet memurluğu görevine yeni başlayan personele yönelik hizmet içi eğitimlerde, ilk olarak mesainin önemine değinilmelidir. Göreve gelinmediğinde, görev yeri terkedildiğinde cezaevindeki düzeni sağlama açısından ne gibi zorluklar ve karışıklıklar olabileceği somut örneklerle anlatılmalı, bu durumda personele uygulanabilecek disiplin cezaları ve bu cezaların personelin görevde yükselme süreçlerine olan olumsuz etkileri detaylı bir şekilde açıklanmalıdır.

Mazeret izni, ücretsiz izin, hastalık izni konusunda personel bilgilendirilmelidir. Hangi durumlarda bu izinlerin kullanılabileceği, hangi durumlarda kurum tarafından reddedilebileceği ve bu süreçlerin incelikleri ayrıntılı şekilde açıklanmalıdır. Özellikle, atama ve izin dönüşü başlangıç tarihlerinin nasıl hesaplanması gerektiği gibi teknik konular personelin anlayabileceği yalınlıkla anlatılmalıdır.

Sağlık raporları konusunda cezaevi personeli bilinçlendirilmelidir. Eğitimlerde, sağlık raporlarının ne şekilde düzenlenmesi gerektiği, hangi durumlarda geçerli kabul edileceği ve amirlerin bu konuda sahip oldukları takdir yetkisinin sınırları net bir şekilde belirtilmelidir. Bazen amir alınan sağlık raporunu kabul etmemekte, üst heyete gönderebilmekte bu da sorun oluşturmaktadır. Amirin bu husustaki takdir yetkisini kişisel kin ve önyargı ile kullanmasının önüne geçilmeli, aynı şekilde personelin de gereksiz yere sağlık raporu alması da engellenmelidir. Özellikle, sağlık raporunun memuriyet mahalli dışında alınmasının acil vakalar ve bulunduğu şehirden sevk alınarak gidilmesi hariç mümkün olmadığı açıkça vurgulanmalıdır. Çünkü uygulamada yıllık iznini kullanan memur, yıllık iznini kullanmak için gittiği şehirden sağlık raporu alarak ceza infaz kurumuna göndermekte, sağlık raporunu gerekçe göstererek göreve gelmemekte, sonucunda disiplin yaptırımını ile karşılaşmaktadır.⁴³⁰

Hizmetiçi eğitimlerde, yöneticilere sorumluluklarının bilinci vurgulanmalı, memuriyet mahalli dışından alınan bir rapor söz konusu olduğunda personelin yazılı olarak uyarılması gerektiği hatırlatılmalıdır. Eğer personele yazılı bildirim yapılmasına rağmen görevine başlamıyorsa, ancak bu durumda yönetici disiplin cezası uygulanmalıdır. Ayrıca, yöneticilerin disiplin cezalarını kişisel kin veya korkutma aracı olarak kullanmamaları, yalnızca usule uygun ve gerekli durumlarda disiplin yaptırımlarını uygulamaları sağlanmalıdır.

⁴³⁰ Ayrıntılı bilgi için bakınız_ Memuriyet mahali dışından sağlık raporu alan ve devlet memurluğundan çekilmiş sayılmasına karar verilen infaz koruma memuruna ilişkin Adana Bölge İdare Mahkemesinin 20.9.2023 tarih ve 2023/1517 Esas, 2023/1505 Karar sayılı kararı.

Müdürler, cezaevi personelinin hastalık izni taleplerini değerlendirirken, bu taleplere ilişkin cevap verme sürelerini makul tutmalı ve personeli belirsizlik içinde bırakmamalıdır. Bu tür belirsizlikler personelin motivasyonunu olumsuz etkileyerek, cezaevinin iç işleyişinde sorunlara sebep olabilmektedir. Eğitimlerde hem personelin hem de yöneticilerin rollerinin, haklarının ve sorumluluklarının net bir şekilde açıklanması, cezaevinde disiplinin sağlanması açısından kritik öneme sahiptir.

2) Özellikle disiplin dosyalarına baktığımızda yıllardır cezaevinde çalışan, yaşı ilerlemiş kıdemli personelin daha çok yasakları delerek disiplin cezası aldığını görmekteyiz. Bu hususta yaşı ilerlemiş personelin ben yıllardır çalıştım, yorulдум, artık bana bir şey olmaz düşüncesi ile hareket ettiklerini gözlemliyoruz. Özellikle yaşı ilerlemiş kıdemli personelin çalışma için motivasyonları artırılmalı, gerekirse ödüllendirme yoluna gidilmeli, devlet tarafından kıdemlerine göre maaşları iyileştirilmeli, insani ilişkileri sıcak tutarak personelin amir ile işbirliği içerisinde verimli bir şekilde çalışması sağlanmalıdır. Yukarıdaki örneklerde gördüğümüz emekliliğine aylar kalan diş hekimi, görevinin son günlerini haftada iki gün çalışarak geçirmiştir. Bu durum farkedildiği anda cezaevi idaresi tarafından önlem alınmalı, personel ivedilikle uyarılmalı, ayrıca nitelikli personelin kurum için çok değerli olduğu belirtilerek, en verimli şekilde çalışması sağlanmalıdır. Belli bir yaştan sonra cezaevinde çalışan personel için maddi kaygılardan önce, manevi unsurların, örneğin değerli olduğunu hissetme duygusunun, çok daha ön plana çıktığına şahit oluyoruz. Bu personeller ile insani ilişkiler iyi tutularak, devlet memuriyetleri süresince yasaklara uymaları ve etkin ve verimli şekilde çalışmaları sağlanmalıdır.

3.1.5.3.2. Amirlerine, Maiyetindekilere ve İş Sahiplerine Fiili Tecavüz Suçu

Memurun olaylar karşısında göstereceği tepki, üslubu ve tavrı daima ölçülü olmalıdır. Memur skandallara yer vermemeli memuriyetin saygınlığını zedeleyecek davranış ve tutumlarda bulunmamalıdır.

657 sayılı Kanunun 125. maddesinin 1. fıkrasının (E) bendinin (f) alt bendine göre; *Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak*'memuriyetten çıkarma cezasını gerektiren eylemler arasındadır.

Fiili tecavüz saldırı anlamına gelmekte olup, bir eşyanın atılması, iteleme, yumruklama, kavga etme şeklinde, kasten, icrai bir hareketle gerçekleşmelidir. İhmali hareketle olan veya sadece psikolojik saldırılar bu madde kapsamında

değerlendirilemez.⁴³¹ Fiili tecavüz zarar suçu niteliğindedir, fiili tecavüz ile cezaevi düzenine zarar verilmektedir.

Uygulamada cezaevlerinde çalışanlar arasında fiili tecavüz nedeniyle devlet memurluğundan çıkartılan çıkarma cezası verilmesi oldukça nadir rastlanan bir durumdur. Bu tür olaylar genellikle, çalışanlar arasında meydana gelen olumsuz tutum ve davranışların, fiili şiddete dönüşmeden önce diğer çalışanların araya girmesiyle engellenerek daha hafif sonuçlarla neticelenmektedir. Örneğin, taraflar arasında bir tartışma ya da hakaret düzeyinde başlayan olumsuzluklar, diğer çalışanların müdahalesiyle yatıştırılmakta ve olayın fiili kavgaya dönüşmesi önlenmektedir. Bu durum, kurum düzeninin daha fazla bozulmasını engellemekle kalmayıp, disiplin cezalarının da daha alt seviyelerde kalmasına olanak sağlamaktadır.

Cezaevlerinde meydana gelen olumsuz davranışlar neticesinde tartışma eylemlerine ilişkin disiplin işlemleri, personeller arasındaki arabuluculuk çabaları neticesinde, devlet memurluğundan çıkarma yaptırımı gibi ağır sonuçlara yol açmadan daha uyuma kınama aşamasında iken engellenmektedir. Personeller arasındaki iletişim ve yardımlaşma, kurum düzeninin korunmasına ve disiplinin sağlanmasına önemli katkı sunmaktadır.

Görevine ve iş sahiplerine kayıtsızlık göstermek uyarma cezasını, söz ve hareketle sataşmak kınama cezasını, amire sözle saygısızlık yapmak aylıktan kesme cezasını, küçük düşürücü ve aşağılayıcı fiil ve hareketlerde bulunmak, hakaret etmek, tehdit yoluna başvurmak ise kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren eylemlerdir. Cezaevindeki çalışanlar arasında uyumla ilgili sorun olduğunda, genellikle memuriyetten çıkarmadan, bahsettiğimiz, daha alt cezalar uygulanır. Doğrudan itme, kavga, yumruklaşma gibi fiziksel temas olmadan sorun çözülmektedir.

Fiili tecavüz alt disiplin cezalarında belirtilen, saygısızlık, kötü muamele, küçük düşürücü hareketlerden çok daha ağır bir biçimde cezalandırılmalıdır. Çünkü bu eylem ile kamu düzeni bozulmakta, kamu idaresi temelden sarsılmakta, kamu görevinin yerine getirilmesi zor bir hale gelmektedir.

Örnek Olay: Davacı ikinci müdür M.Y ile aynı unvanda görev yapan ikinci müdür S.N arasında sözlü sataşma yaşandığı, S.N nin odaya girmek istememesine rağmen davacının M.Y tarafından odaya çağrıldığı, odada başlayan tartışma sırasında

⁴³¹ Coşkun, a.g.t, s. 130.

davacının, tomar halinde anahtar bulunan elini yumruk yaparak S.N'nin yüzüne vurduğu, bu eylem sonucunda S.N'nin burnundan kan geldiği ve koridorda bulunan diğer cezaevi personelinin müdahalesiyle tarafların ayırdığı, S.N'nin yüzünü yıkamak için lavaboya gittiği sırada, taraflar arasında yeniden bir münakaşa çıktığı ve bu esnada personelin tekrar müdahale ederek tarafları ayırdığı belirlenmiştir.

Olay neticesinde, S.N'nin aldığı sağlık raporunda, "Kemik kırığı oluşacak şekilde delici aletle yaralandığı ve yaralanmasının basit tıbbi müdahale ile giderilemeyecek nitelikte olduğu" ifade edilmiştir. Bu durumda, davacının kasıtlı olarak aynı kurumda aynı unvanla birlikte çalıştığı S.N'yi fiili tecavüzde bulunması nedeniyle, 657 sayılı Kanunda belirtilen, "*Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak*" eylemini oluşturduğu gerekçesiyle Devlet memurluğundan çıkarma disiplin cezası ile cezalandırılmıştır.

Söz konusu olay nedeniyle davacı hakkında adli yargıda; "Yaralama" suçundan kamu davası açıldığı, yürütülen yargılama neticesinde "1 yıl 6 ay hapis cezası ile cezalandırılmasına ve hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına" karar verildiği anlaşılmaktadır.

Trabzon İdare Mahkemesinin 19.11.2014 tarih ve 2014/379 Esas, 2014/1589 Karar sayılı kararı ile "davanın reddine" karar verilmiştir.

Sonuç olarak, davacının eylemi hem adli yargıda, hem de idari yargıda kasıtlı olarak yapılmış fiili tecavüz olarak değerlendirilmiş ve her iki süreçte davacıya yaptırım uygulanmıştır.

3.1.5.3.3. Memurluk Sıfatı ile Bağdaşmayan Nitelik ve Derecede Yüz Kızartıcı ve Utanç Verici Hareketlerde Bulunmak

Devlet Memurları Kanunu 48/A-5 ve Anayasamızın 76. maddesinde yüz kızartıcı suçlar sayılmıştır. DMK'da daha önceden belirtilen "... gibi yüz kızartıcı suçlar" ibaresi kanundan çıkartılmıştır. DMK 125/E-g bendinde "*yüz kızartıcı suçlar ve utanç verici hareketler*" denilerek, devlet memurluğundan çıkarma cezası gerektiren eylemleri genişletmiştir. Bu durumda, hukuka aykırı eylem DMK 48/A-5'e göre yüz kızartıcı olarak belirtilmese bile, utanç verici hareket ise memuriyete son verilebilecektir. Nelerin yüz kızartıcı ve utanç verici hareket olduğu konusunda somut, belirli bir liste bulunmamaktadır. Kurumlara bu fıkraya hangi eylemlerin girdiğini belirlemek ve ceza vermek konusunda takdir hakkı tanınmıştır.

Yöneticiler, Anayasa ve İnsan Hakları çerçevesinde, genel ahlak kuralları ve ölçülülük ilkesini gözeterek, hakkaniyetle, adil bir biçimde takdir hakkını kullanmalıdır.

3.1.5.3.3.1. Zimmet

657 sayılı Yasanın 125. maddesinin 1. fıkrasının (E) bendinin (g) alt bendinde “Memurluk sıfatı ile bağdaşmayan nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak” fiiline yer verilmiş ve bu fiil, devlet memurluğundan çıkarma cezası ile tecziye edilmeyi gerektiren durumlar arasında sayılmıştır.

Ahlaki nedenler ile memura disiplin yaptırımını uygulanmasının amacı, kamu kurumundaki çalışma huzurunun korunması ve memurun mesai arkadaşları ile ilişkilerinde güvenilir olmasının sağlanmasıdır. Hükmün lafzında kanun koyucu “Memurluk sıfatı ile bağdaşmayan nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerin” neler olduğunu belirtmemiştir. Yani idareye konuya ilişkin olarak takdir yetkisi verilmiştir. Bu da kamu kurumlarının uygulamaları arasında farklılıklara neden olabilecektir. İdarenin takdir yetkisini yerinde kullanmaması, memurun yüz kızartıcı bir hareketinin var olduğu iddiası ile memur teminatının haksız şekilde ortadan kalkmasına neden olabilir.

Devlet Memurları Kanunu’nun 48. maddesinin 5. fıkrasında; “*Zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık.*” gibi yüz kızartıcı suçlardan söz edilmekte, yüz kızartıcı suçların ne olduğu konusunda kanunda açık düzenleme bulunmamakta, bu konuda içtihatlar yol gösterici olmaktadır.

Zimmet suçu, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun “Mille ve Devlete Karşı Suçlar” başlıklı 247. maddesinde düzenlenmiştir. Arapça kökenli olan zimmet kelimesi “Kendisine emanet edilen parayı kendi malı gibi harcamak” anlamına gelir,⁴³² bu suç sadece memurlar tarafından işlenebilir. Suçun faili mutlaka memur, konusu ise para, para yerine geçen evrak, senettir. Suça konu mal mutlaka memurun görevi nedeniyle teslim edilmiş olmalıdır. Memura kişisel güven nedeniyle mal teslim edilmiş ise bu suçun oluşması mümkün değildir.⁴³³ Memurda “mal edinmeye”, “haksız kazanç

⁴³² Ayhan Önder, *Türk Ceza Hukuku, Özel Hükümler*, Filiz Kitapevi, İstanbul, 1996, s. 102.

⁴³³ Erol Çetin, *Açıklamalı- İtihatlı Ceza Hukukunda ve Özel Yasalarda Memur, Memurlar ve Diğer*

sağlamaya” yönelik suç kastı bulunmalıdır.⁴³⁴

Zimmet suçunun ortaya çıkmasını önlemek için memur hileli davranışlarda bulunur ise suçun ağırlaştırıcı nedeni olan nitelikli zimmet suçu oluşur. Nitelikli zimmet suçu ile dolandırıcılık suçunun ayırımında yöneticiler hata yapabilmektedir. Nitelikli zimmet suçunda memur zaten suça konu malı uhdesine geçirmiştir bunun fark edilmesini önlemek için hileli davranışlarda bulunmaktadır. Dolandırıcılık suçunda ise memurun elinde suça konu mal yoktur, hileli davranışlar ile suça konu malı uhdesine geçirmeye çalışır.⁴³⁵

Danıştay’a göre, işlenen suçun yüz kızartıcı niteliğe sahip olma veya olmama durumunun tespitine dair idarenin takdir yetkisi mutlak değildir. Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna göre ise bir suçun yüz kızartıcı olup olmadığının tespiti toplumdaki ahlak anlayışına göre belirlenir. İdare, memuriyete son verirken takdir yetkisini, kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun şekilde kullanmak zorunda olup, gerekçeyi de açıkça belirtmek zorundadır.⁴³⁶

Devlet memurluğundan çıkarma cezası memuru ve onun desteğine muhtaç olanları doğrudan ilgilendirdiğinden, ağırlığı, memurluk teminatı ilkeleri dikkate alınarak sınırları titiz bir şekilde belirlenmelidir.

Örnek Karar 1: Kapalı Ceza İnfaz Kurumu emanet para biriminde 05.01.2010 tarihinde kurum müdürü tarafından yapılan kontrolde; 31.12.2009 tarihi itibarıyla bankadaki mevcut hesap ibrazlarının yapılmadığının, hesapların tutmadığının ve tutarsız olduğunun, emanet para kasa kontrol tutanaklarının düzenli olarak kurum müdürlüğü kontrolüne sunulmadığının tespit edilmesi üzerine, adli ve idari soruşturma başlatıldığı, emanet para biriminde görevli infaz ve koruma memuru davacı hakkında görevi sebebiyle kendisine teslim edilmiş bulunan, kurumda barınan tutuklu ve hükümlülere ait parayı zimmetine geçirmek ve zimmetin açığa çıkmasını önlemeye yönelik hileli işlemlerde bulunmak fiilinden dolayı, disiplin açısından 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125. maddesinin "E" fıkrasının "g" bendi gereğince Devlet memurluğundan çıkarma cezası ile tecziye edildiği görülmektedir.

Kamu Görevlilerinin Yargılanma Usulü ve Memur Suçları, Seçkin, Ankara, 2003, s. 670-676.

⁴³⁴ İzzet Özgenç, *Zimmet Suçu*, Seçkin, Ankara, 2012, s. 61.

⁴³⁵ Zekeriya Alper İnanç/Hatice İnanç/Samet Can Olgaç, *Zimmet Suçu*, Seçkin, Ankara, 2015. s. 19

⁴³⁶ Sancakdar, a.g.e, s. 241-249.

Davacı hakkında anılan olay nedeniyle adli yönden ise; ‘‘zimmet’’ suçundan kamu davası açıldığı, yapılan yargılama sonucunda Türk Ceza Kanunu’nun 247/1 maddesi kapsamında ‘‘6 yıl 3 ay hapis cezasına’’ mahkûm edildiği görülmüştür.

Zimmet eyleminden dolayı idari yönden devlet memurluğundan çıkarma cezasıyla cezalandırılan infaz koruma memurunun bu işleme karşı yargı yoluna başvurduğu, Diyarbakır 2. İdare Mahkemesinin 16.11.2012 tarih ve 2012/166 Esas ve 2012/955 Karar sayılı kararı ile ‘‘davanın reddine’’ karar verildiği, söz konusu kararın davacı tarafından temyiz edilmesi  zerine Danıştay 5. Dairesinin 03.01.2017 tarih ve E:2016/16550, K:2017/83 sayılı kararı ile ‘‘temyiz isteminin reddine’’ karar verildiği, bu kez de davacı tarafından karar düzeltme isteminde bulunulması  zerine Danıştay 12. Dairesinin 03.02.2021 tarih ve E:2021/605, K:2021/375 sayılı kararı ile ‘‘karar düzeltme isteminin reddine’’ karar verildiği anlaşılmaktadır.

 rnek Karar 2: Yine benzer bir olayda, ceza infaz kurumunda  ama ırcı kadrosunda görev yapmakta olan personel, Komisyon kararı ile emanet para birimi sorumlusu olarak görevlendirilmiştir. Ancak, bu cezaevi personelinin kantin alı veri lerinden elde edilen gelirleri i yurtları hesabına aktarması gerekirken zimmetine geçirdiği, bir tutuklunun ziynet e yasını zimmetine geçirdiği, kantin gideri olarak fazladan reddiyat makbuzu keserek, zimmet suçunu gizlemeye çalıştığı anlaşıldığından memuriyete yakı mayan yüz kıztartıcı suç işlediği gerekçesi ile devlet memurluğundan çıkartılmıştır.

Adli yargıda yapılan yargılama sonucunda kişi hakkında mahkûmiyet kararı verilmiş, ayrıca idari yargıda açtığı davada, memurluktan çıkarma işlemine ilişkin kararın hukuka uygun olduğu tespit edilerek davacı haksız bulunmuştur.⁴³⁷

 rnek Karar 3: Başka bir dosyada ise, infaz koruma memuru hakkında kantinde çalıştığı dönemde usulsüzlük yaptığı iddiaları ile ilgili Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğüne  ikayet dilekçesi gönderilmesi  zerine, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünden bir ba kontrol r ve kontrolörün bu iddiaları araştırmak için cezaevine gönderildikleri, yapılan denetim sonucunda, kantin hesabında telefon kartı ve permatik satışlarının az gösterildiği, baklava satışı olmasına rağmen hiç satılmamı  gösterildiği, kantinde satılan ürünlerin fiyatı düştüğünde tutuklu ve hükümlülere bildirilmeyerek eski pahalı fiyattan satışına devam edildiği, fakat düşük fiyattan satılmış gibi

⁴³⁷ Gaziantep 2. İdare Mahkemesinin 29.12.2011 tarih ve 2011/310 Esas, 2011/1557 Karar sayılı kararı.

muhasabe kayıtlarına işlendiği, aradaki farklar ile menfaat sağlandığı, özellikle sigara satışlarında zamlı fiyattan satış yapılmasına rağmen eskiden ucuz fiyattan satış yapılmış gibi kayıt tutulduğu tespit edilmiş, idari soruşturma sonucunda eylemin yüz kızartıcı suç olması nedeni ile 125/E-g maddesi gereğince devlet memurluğundan çıkarma cezasıyla cezalandırılmasına karar verilmiştir. Adli kovuşturma sonucunda zimmet suçundan mahkûmiyet kararı verilmiştir.

İnfaz koruma memuru tarafından, yargı yoluna başvurulması üzerine mahkeme *“Davacının yargı kararı ile sübutunda kuşku bulunmayan eylemi zimmet suçudur. Davacı, özgürlüğünü kaybetmiş ve bu haliyle esasen zor durumda bulunan mahkûmlar üzerinden, kamu görevinin verdiği yetki ve olanağı kullanmak suretiyle çıkar sağlamıştır. Değil memurun, toplum içerisinde yaşamaya hak kazanan hiçbir ferdin, özgürlüğünü kaybetmiş ve dışarı ile irtibatı kesilmiş, işlediği fiilin cezasını yasal çerçevede çekmekte olan bireylerin günlük ve insanı temel ihtiyaçlarının karşılanması konusunda tek yetkili olan ve bu haliyle tekel niteliği bulunan kantin işletmecisi mahiyetindeki infaz koruma memurları tarafından zor durumlarından istifade edilerek ve karaborsa sistemi çerçevesinde zenginleşmek amacıyla sömürülmesi sonucuna doğuracak utanç verici ve yüz kızartıcı davranışlarda bulunması kabul edilip, tahammül gösterilecek bir şey değildir.”* gerekçesi ile “davanın reddine” karar verilmiştir.⁴³⁸

Sonuç olarak, mahkeme, davacının eyleminin niteliği ve sonuçları itibarıyla memuriyetten çıkarılma cezasının hukuka uygun olduğuna hükmetmiştir.

3.1.5.3.3.2. Resmi Belgede Sahtecilik

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 204. maddesinde; resmi belgeyi düzenleyen veya sahte resmi belgeyi kullanan kişinin resmi belgede sahtecilik suçundan cezalandırılacağı belirtilmiştir. Kanuni tanımlamadan, resmi belgede sahtecilik suçunun seçimlik hareketli olarak düzenlendiğini anlayabiliriz.⁴³⁹ Sadece resmi belgeyi sahte olarak düzenlemek veya sadece bu belgeyi kullanmak, bu suçun gerçekleşmesi için yeterlidir. Ayrıca bu yazılı belgenin aldatma kabiliyetine, iğfal kabiliyetine haiz olması gerekmektedir. Belgeye, ilk bakıldığında herkes tarafından belgenin sahte olduğu anlaşılıyor ise, resmi belgede sahtecilik suçu oluşmaz. Yargıtay

⁴³⁸ Yozgat İdare Mahkemesinin 22.02.2014 tarih ve 2013/851 Esas, 2014/30 Karar sayılı kararı.

⁴³⁹ **Belgede Sahtecilik Suçları**, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı, Afşaroğlu Matbaası, Ankara, 2014, s. 27.

kararlarına göre, aldatma yeteneğinin varlığı için sahteciliğin “Pek bariz, açık ve ilk görüşte anlaşılabilir” nitelikte olmaması gerektiği belirtilmektedir.⁴⁴⁰ Kişi sahte belge düzenleyip kullanarak, haksız menfaat sağlıyor ise kamu zararı oluşmuştur. Bu suçu işleyenler, kamuya olan güvenin korunması için, cezalandırılmaktadır.⁴⁴¹

Örnek Olay: Bir infaz koruma memuru, eşi ve oğlu adına, sağlık kuruluşuna hiç gitmeden, tahlil yaptırmadan ve herhangi bir tedavi süreci olmadan, doktor imzası ve kaşesi bulunmadan, sağlık kuruluşunun ismini kullanarak sahte raporlar düzenlemiştir. Sahte sağlık raporlarına istinaden infaz koruma memuru mal müdürlüğünden ödeme almıştır. Bu eylemleri, memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelikte "yüz kızartıcı davranış" olarak değerlendirilmiş ve infaz koruma memuru devlet memurluğundan çıkarılmıştır.

Davacının memuriyetten çıkarılma işlemine karşı yargı yoluna başvurusu üzerine Danıştay, yapılan işlemi hukuka uygun bularak davacının eyleminin niteliği gereği verilen disiplin cezasını onamıştır.⁴⁴²

3.1.5.3.3.3. Hükümlünün İçinde Bulunduğu Zor Şartlardan Yararlanmak Suretiyle Dolandırıcılık

TCK’nın 157. maddesinde düzenlenen dolandırıcılık suçu, malvarlığına karşı işlenen suçların en bariz örneğini oluşturur ve ülkemizde en çok işlenen suçlar arasında yer alır. Taşınır ve taşınmaz mallar üzerinde işlenebilir. Failin hileli davranışı ile mağdur aldatılarak, mağdurun rızası elde edilmektedir. Mağdurun rızasının bulunması dolandırıcılık suçunu, hırsızlık ve güveni kötüye kullanma suçlarından ayıran en önemli farktır.⁴⁴³ Yargıtay kararlarına göre failin hileli davranışı yoğun, ağır ve zekice olmalıdır.⁴⁴⁴ Bu suçta failer genelde çok zeki olup, hayal gücünü, kurnazca, çok fazla kullanırlar ve karmakarışık bir şekilde, kasten hareket ederek mağdurları aldatırlar.

Dolandırıcılık suçu, Anayasamızın 76. ve DMK’nın 48.maddesine göre, yüz kızartıcı suçlar kapsamındadır. Yüz kızartıcı suçlar, toplum tarafından kabul görülmeyen,

⁴⁴⁰ Kubilay Taşdemir, *Açıklamalı-İçtihatlı Resmi Belgede Sahtecilik Suçları*, Ertem Basım Ltd Şti, Ankara, 2013, s. 65.

⁴⁴¹ Ahmet Gökçen, *Belgede Sahtecilik Suçları*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016, s. 157.

⁴⁴² Danıştay 12. Dairesinin 20.4.2011 tarih ve 2010/6647 Esas, 2011/1651 Karar sayılı kararı.

⁴⁴³ Nevzat Toroslu, *Ceza Hukuku Özel Kısımlar*, Savaş Yayınevi, Ankara, 2012. s. 174.

⁴⁴⁴ Veli Özer Özbek/Mehmet Nihat Kanbur/Koray Doğan/Pınar Bacaksız/İlker Tepe, *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler (Ceza Özel)*, Seçkin, Ankara, 2014, s. 687; Erdener Yurtcan, *Mal Varlığına Karşı Suçlar*, Aristo Yayınevi, İstanbul, 2020, s. 639.

ahlaka aykırı olduğu için kızılan, kişiyi toplum gözünde küçük düşüren suçlardır.⁴⁴⁵

Bulunduğu şartlar nedeniyle zaruret halinde olan, çaresizliği hissedilen kişiye karşı işlenmesi halinde ceza ağırlştırılır.⁴⁴⁶ Örneğin cezaevinde bulunan kişinin çaresizliğinden yararlanan ve suçu çok kolay şekilde işleyebilen cezaevi personeline ceza verilir iken, ağırlştırıcı neden uygulanmalıdır.

Örnek Olay: Kapalı Ceza İnfaz Kurumunda infaz koruma memuru olan davacı hakkında, “Kişinin içinde bulunduğu tehlikeli durum veya zor şartlardan yararlanmak suretiyle dolandırıcılık yapmak” suçlaması ile adli soruşturma başlatılmıştır.

Hükümlüyü tahliye ettireceği vaadi ile kandırdığı, hükümlünün oğlundan para aldığına dair iddialar ile ilgili olarak davacı hakkında “kademe ilerlemesinin durdurulması” cezası ile soruşturulması yönünde getirilen muhakkik teklifi üzerine Adli Yargı İlk Derece Mahkemesi Adalet Komisyonunun kararı ile “1 yıl kademe ilerlemesinin durdurulması” cezası verilebilmesi için görüşü alınmak üzere konunun Bakanlık Disiplin Kuruluna intikal ettirilmiş, Bakanlık Disiplin Kurulunun kararı ile davacının eyleminin 657 sayılı Kanunun 125/E-g maddesi çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğinden bahisle, dosya Yüksek Disiplin Kuruluna gönderilmiştir. Nihayetinde, Yüksek Disiplin Kurulu, davacının memuriyet sıfatıyla bağdaşmayan eylemi nedeniyle devlet memurluğundan çıkarılmasına karar vermiştir.

Davacı, hakkında Ağır Ceza Mahkemesinde görülen davada suç unsurlarının oluşmadığı gerekçesiyle beraat ettiğini öne sürerek disiplin cezasının hukuka aykırı olduğunu iddia etmişse de, mahkeme kararının gerekçesinde; “*Şikayetçi kendisini cezaevinden kurtarması için bir şekilde hakim, savcı ve avukatla işbirliğine girmesi için sanığa (davacıya) ödemede bulunmuştur. Şikayetçinin talebi yasal olmayan bir istektir. Ancak şikayetçiden senetlerin alındığı da gerçektir. Yasal olmayan bir istek nedeniyle senet verilmesi eyleminde dolandırıcılık unsuru oluşmadığı kanaatine varılmıştır. Bu nedenle sanığın beraatine karar verilmesi gerekmiştir.*” ifadelerine yer vererek, dolandırıcılık suçunun unsurları oluşmadığını belirtmiştir.

Bu durumda, her ne kadar adli yargı yerince davacının dolandırıcılık suçunun unsurlarının oluşmadığından bahisle beraat kararı verilmiş ise de; infaz koruma memuru olan davacının cezaevinde tutuklu bulunan bir şahsın ceza almasını

⁴⁴⁵ Ali Parlar, *Türk Ceza Hukukunda Dolandırıcılık Suçları*, Bilge Yayınevi, Ankara, 2015.

⁴⁴⁶ Durmuş Tezcan/Mustafa Ruhan Erdem/Murat Önok, *Ceza Özel Hukuku*, Seçkin, Ankara, 2022, s. 901-902.

önleyebileceği yönünde vaatlerde bulunarak karşılığında para aldığının yargı kararı ile de sabit olması karşısında, memurluk sıfatıyla bağdaşmayan yüz kızartıcı hareketlerde bulunan davacının, devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılması hukuka uygun bulunmuştur.

Özetle; Samsun 2. İdare Mahkemesinin 12.11.2013 tarih ve 2013/1118 esas, 2013/1330 sayılı kararı ile “*Hükümlüyü tahliye ettireceği yönünde vaatlerde bulunarak parasını almak, adli yönden dolandırıcılık suçunu oluşturmaya da idari soruşturma yönünden devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektirir.*” gerekçesi ile "Davanın reddine" karar verilmiş, Danıştay 16. Dairesinin 04.06.2015 tarih ve 2015/8139 esas ve 2015/3442 karar sayılı kararı ile de bu karar onanmıştır.

3.1.5.3.3.4. Rüşvet ve Görevi Kötüye Kullanma

Rüşvet ve Görevi Kötüye Kullanma Suçu, Kamu İdaresinin Güvenilirliğine karşı suçlarıdır. Rüşvet TCK’nın 252. maddesinde, Görevi Kötüye Kullanma Suçu ise 257. maddesinde düzenlenmiştir.

Rüşvet, kamu görevlisinin görevinin ifası ile ilgili bir işi yapması veya yapmaması için, menfaat sağlanması anlamına gelir. Dürüst hizmet anlayışından uzaklaşarak, kamu görevlisinin çıkar karşılığı menfaat elde ederek devlet hizmetini yerine getirmesi anlamına gelir.⁴⁴⁷ Çok failli bir suçtur; hem rüşvet alan, hem rüşvet veren cezalandırılır.⁴⁴⁸ Rüşvet suçunda rüşvet alan mutlaka kamu görevlisi, rüşvet veren ise herkes olabilir. Her iki taraf, rüşvet alan ve veren, kasten, özgür iradeleri ile anlaşma yapar.⁴⁴⁹ Rüşvet suçunun cezası adli yönden çok ağırdır, idari yönden ise, yüz kızartıcı suç olması nedeniyle, rüşvet alan devlet memuru devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılır. Daha sonra disiplin cezalarına af imkânı sağlansa bile, yüz kızartıcı suç olması nedeni ile rüşvet nedeniyle memuriyet görevi sona eren memur, aftan faydalanamaz.

Görevi Kötüye kullanma suçunda memur, görevine aykırı bir işlem yaparak, haksız menfaat elde eder, sadakat yükümlülüğüne uymayarak, kişilerin mağduriyetine ve

⁴⁴⁷ Erdener Yurtcan/Begüm İrtiş, *Memur Suçları ve Yargılaması*, Ankara, 2023, s. 60.

⁴⁴⁸ Toroslu, (*Özel*), s. 298.

⁴⁴⁹ Özbek vd., (*Ceza Özel*), s. 1021.

kamu zararına sebep olur. Memur yetkisi dışına çıkarak, kamuya zarar verir, kendine avantaj sağlar.⁴⁵⁰

Rüşvet, cezaevi personelinin, görev alanına giren, yetkili olduğu konuda, karşı tarafla aralarında serbest iradelerinin ürünü olan, karşılıklı rızaya dayalı bir anlaşma sonucunda çıkar elde edilmesidir.

Cezaevi personelinin görev ve yetkisine girmeyen bir iş için veya görev bölgesi dışında bir husus nedeniyle haksız çıkar sağlaması rüşvet suçu değil, görevi kötüye kullanma suçunu oluşturur.⁴⁵¹

Uygulamada, personel hakkında, rüşvet suçundan yargılama yapılmaya başlandığı, fiilin görevi kötüye kullanma suçu kapsamında olduğu anlaşılarak bu suçtan ceza verildiği örnek, karşımıza çok çıkmaktadır. Görevi kötüye kullanmadan ceza almak, infaz kurumu personeli için daha lehe olduğundan, DMK 48/A-5 te belirtilen katalog suçlar arasında rüşvet olmasına rağmen görevi kötüye kullanma suçu olmadığından bahisle, bu eylemin yüz kızartıcı fiil olup olmadığı tartışılmakta, bazen devlet memurluğundan çıkarma cezasını değil, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alınması gerektiği hususları tartışılmaya başlanmaktadır.

Örnek Karar 1: Kapalı Ceza İnfaz Kurumunda görevli bir infaz koruma başmemurunun, cezaevinde yemek, berberlik, temizlik gibi ortak işlerde çalıştırılan bir hükümlüden, bu işlere devam etmesini sağlamak amacıyla para istediği iddia edilmiştir. Hükümlü, bu işlerde çalıştırmak için sadece kendisinin liyakatinin esas alınması gerekli iken, kendisinden para istendiği belirterek başmemur hakkında şikâyetle bulunmuştur. Daha önceden seri numaraları alınmış, hükümlünün başmemura teslim ettiğini iddia ettiği paralar, arama sonucunda başmemurun aracının torpido gözünde ele geçirilmiştir. Bunun üzerine, infaz koruma başmemuru hakkında hem adli, hem idari soruşturma başlatılmıştır.

Adli soruşturma sonucunda rüşvetten dolayı dava açılmış ise de yapılan yargılama sonucunda başmemur, görevi kötüye kullanma suçundan hapis cezası ile cezalandırılmıştır. İdari soruşturma sonucunda, başmemurun hükümlünün ortak işlerde çalışmaya devam etmesini sağlamak için menfaat temin ettiği tespit

⁴⁵⁰ Mehmet Emin Artuk/Ahmet Gökçen/Ahmet Caner Yenidünya, *Ceza Hukuku Özel Hükümler*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s. 991.

⁴⁵¹ Pınar, (4483), s. 408.

edildiğinden, devlet memurluğundan çıkarılmıştır.

Davacının tesis edilen bu işleme karşı dava açması üzerine, işlem hukuka uygun bulunmuş ve Danıştay tarafından onaylanmıştır.⁴⁵²

Ancak Danıştay'ın kararında 2 üye muhalefet şerhi düşmüştür. Karşı oy yazısında: *“Davacı başmemurun eyleminin görevi kötüye kullanmak suçunu oluşturduğu, bu nedenle DMK'nın 125/D-c maddesindeki “görevi ile ilgili çıkar sağlamak” disiplin suçu kapsamına girdiğinden, eylemine uyan kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile cezalandırılması gerekirken, devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılmasına ilişkin tesis edilen işlemde hukuka uyarlık bulunmamaktadır.”* ibaresine yer verilmiştir.

Bu görüşe rağmen, çoğunluk kararı ile disiplin cezası hukuka uygun bulunmuştur.

Örnek Karar 2: İnfaz koruma başmemurunun telefonunun, mahkeme kararı ile dinlenmesi sonucunda, hükümlünün babası tarafından banka hesabına para yatırılmasını sağlayarak, hükümlünün babasından aldığı ilacı, cezaevinde kayıt altına almadan, doktor denetiminden geçirmeden hükümlüye verdiğinin tespit edilmesi üzerine, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasıyla cezalandırılması istemiyle dosyanın Bakanlık Disiplin Kuruluna gönderildiği, Bakanlık Disiplin Kurulunun da devlet memurluğundan çıkarmayı gerektiren eylem olması nedeniyle dosyayı Yüksek Disiplin Kuruluna gönderdiği, adli soruşturma sonucunda rüşvetten kamu davası açılrsa da, güveni kötüye kullanma suçundan cezalandırıldığı, idari soruşturma sonucunda infaz koruma başmemurunun devlet memurluğundan çıkarıldığı anlaşılmaktadır.

Davacının tesis edilen işleme karşı dava açması sonucunda ilk derece mahkemesi işlemi hukuka uygun bulmuştur.⁴⁵³ Karara muhalefet olan bir üye yazısında *“Davacının eyleminin DMK'nın 125/D-c maddesinde belirtilen “çıkarmak” kapsamında kaldığı, kaldı ki soruşturma sonucunda getirilen teklifinde bu yönde olduğu, davacının eyleminin devlet memurluğundan çıkarmayı gerektirecek nitelikte ve ağırlıkta olmadığı belirtilmiştir. Nitekim aksi düşünce, devlet memurunun her türlü çıkar sağlama eylemini, “memurluk sıfatıyla bağdaşmayacak derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareket” olarak kabulü sonucunu doğurur ki, bu da 657/D-c maddesinin uygulanmasını olanaksız kılar. Kanun koyucunun, fiilen uygulanamayacak bir*

⁴⁵² Danıştay 5. Dairesinin 31.12.2018 tarih ve 2016/18053 Esas, 2018/19044 Karar sayılı kararı.

⁴⁵³ Bursa 3. İdare Mahkemesinin 31.10.2014 tarih ve 2013/1320 Esas, 2014/1157 Karar sayılı kararı.

düzenleme yaptığı düşünilemeyeceğine göre, her türlü çıkar sağlama eyleminin aynı zamanda memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelikte hareket olarak kabulü kuralın konuluş amacına da ters düşer.” görüşüne yer vermiştir.

Sonuç olarak davacının eyleminin disiplin ihlali oluşturduğu aşıkardır, karşı oy yazısındaki gibi ölçülülük ilkesi gereğince daha alt ceza olan kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilip verilemeyeceği yöneticiler tarafından tartışılabilir.

3.1.5.3.3.5. İhaleye Fesat Karıştırma

Sözlüğe göre fesat karıştırmak; hile yapmak, nifak karıştırmak anlamlarına gelir. TCK’nın 235. maddesinde düzenlenen ihaleye fesat karıştırma suçu seçimlik hareketli bir suçtur. İhale sürecinde hukuka aykırı davranışlar ile ihaleye katılım engellenebilir, ihaleye katılacak kişiler ile açık veya gizli anlaşma yaparak, en uygun bedelin rekabet içinde ortaya çıkması engellenebilir. Bu suç ile kamu kurumlarının en düşük bedelle, en kaliteli şekilde ürün veya hizmet alımı sağlaması engellemiş olur. Bu da hem kamuya olan güvenin sarsılmasına hem de maddi olarak kamu zararına sebep olur. Memurların ihaleye fesat karıştırmak için hukuka aykırı davranışlarda bulunması, rekabeti bozucu anlaşmalar yapması, bunun için rüşvet alması, görevini kötüye kullanması halk dilinde yolsuzluk olarak adlandırılır.⁴⁵⁴

İhale sürecinde gizli kalması gereken bilgilerin başkasına sunulması da ihaleye fesat karıştırmadır. Burada hile yoktur, gizli bilgiler başkasına ulaştırılarak, ihalenin objektifliğine ve serbest rekabet ortamına gölge düşürülmektedir. Ayrıca, bu suçun oluşması için, faillerin menfaat temin etmiş olması da aranmaz. Menfaat temini varsa ayrıca bu suçtan cezalandırılır.⁴⁵⁵

Örnek: Ceza ve İnfaz Kurumunda yapılan açık ihalelerde ve doğrudan temin yoluyla yapılan alımlarda firma sahipleri ile ceza infaz kurumundaki görevliler arasında bağlantı kurularak ihalelere fesat karıştırıldığı yönünde yapılan ihbar üzerine, Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından soruşturma başlatıldığı, bu soruşturma kapsamında Emniyet Müdürlüğü tarafından fiziki ve teknik takip başlatıldığı, yapılan inceleme sonucunda, çeşitli alanlarda faaliyet gösteren firmaların yetkilileri ile Ceza ve İnfaz Kurumunda görevli infaz koruma memurlarının bağlantı kurarak, ilçede

⁴⁵⁴ Doğan Soyaslan/Mustafa Kemer/Mustafa Gülseven, *İhaleye Fesat Karıştırma ve Edimin İfasına Fesat Karıştırma Suçları*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s. 101.

⁴⁵⁵ Mehmet Nadir Arıcı, *Kamu Görevlileri Soruşturma Rehberi*, Hizmet Cilt ve Basım Yayıncılık San. Tic. Ltd. Şti., Ankara, 2006, s. 1046.

bulunan kamu kurum ve kuruluşlarında yapılacak olan açık ihaleler ve doğrudan temin yönetimi ile alımlar öncesinde ihale için verecekleri tekliflerin rakamsal olarak değerlendirmesini yaptıkları, ihaleye kimlerin katılması gerektiğini belirledikleri, ne gibi bir yol ve yöntem izleyeceklerini kararlaştırdıkları, yapılan ihalelerin mevcut miktar ve potansiyelleri itibari ile sırası ile kimde kalacağı konusunda anlaşma yaptıklarının tespit edildiği, suç teşkil eden telefon görüşmelerinin ve para alımlarına ilişkin görüntülerinin tespit edildiği, ayrıca infaz koruma memurunun Ceza İnfaz Kurumunca gıda alımına ilişkin yapılan açık ihalede, mevzuata göre gizli kalması gereken bilgileri başkalarına ulaştırdığı tespit edilerek, adli yargı makamlarınca “kamu kurum ve kuruluşlarının ihalesine fesat karıştırmak” suçundan yargılanarak mahkumiyet cezası aldığı anlaşılmıştır. İdari soruşturmada ise mahkumiyet kararı, soruşturma raporu, teknik takip tutanakları da birlikte değerlendirilerek, memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak yüz kızartıcı hareketlerde bulunduğu gerekçesi ile devlet memurluğundan çıkarma çıkartılmıştır.⁴⁵⁶

3.1.5.3.3.6. Ceza İnfaz Kurumuna veya Tutukevine Yasak Eşya Sokma

TCK’nın 297.maddesinde belirtilen ceza infaz kurumuna yasak eşya sokma suçu ceza infaz kurumu personeli tarafından gerçekleştirilir ise artırım nedenidir. Ceza İnfaz Kurumundaki gerçekleşen disiplin cezalarının büyük çoğunluğu bu suça ilişkindir. Cezaevinde bulunan hükümlü ve tutukluların bulundurabileceği eşyalar sınırlandırılmıştır, bulundurulabilecek kişisel eşyaların niteliği ve adedi bellidir, bunlar dışında eşya bulundurulamaz. Özellikle uyuşturucu ve telefon sim kartı gibi küçük ama güvenlik açısından çok önemli maddelerin cezaevine girmemesi için üstün bir gayret harcanmaktadır. Cezaevine giriş yapan, avukatlar hariç, herkes ayrıntılı aranmaktadır.

Cezaevi personelinin kendi telefonlarını cezaevine getirmesi ya da dışarıdan yiyecek getirmesi, güvenlik gerekçeleriyle yasaktır. Kapalı bir ortamda fedakârca çalışan bu personel, çoğu zaman birçok haktan mahrum bırakılmaktadır. Güvenliği sağlamak ve personelin herhangi bir töhmet altında kalmasını önlemek amacıyla, örneğin dışarıdan getirilen yiyeceklerin arasında sim kart gibi yasaklı maddelerin saklanabileceği ihtimali göz önünde bulundurularak, bu konuda sıkı düzenlemeler yapılmıştır. Bu nedenle, cezaevi personelinin dışarıdan yemek getirmesi de yasaklanmıştır.

Cezaevi personeliyle ilgili en ufak olumsuz bir durum basına yansıdığı anda, diğer kamu

⁴⁵⁶ Tekirdağ İdare Mahkemesinin 30.01.2014 tarih ve 2013/1013 Esas, 2014/84 Karar sayılı kararı.

kurumlarına kıyasla çok daha fazla dikkat çekmekte ve Bakanlığı zor durumda bırakmaktadır. Bu yüzden, diğer kamu kurumlarında serbest olan birçok davranış, cezaevlerinde yasaklanmıştır.

Cezaevleri, insanların toplu halde yaşadığı ve güvenliğin en üst düzeyde tutulması gereken yerlerdir. Yasaklı eşyaların cezaevine sokulması, bu ortamda hemen bir kaosa yol açabilir. Örneğin, uyuşturucu kullanan bir kişi, koğuştaki diğer bireylere zarar verebilir. Çakmak gibi basit bir eşya, kesici bir alete dönüştürülerek fiziksel saldırı aracı olarak kullanılabilir, cezaevinde tünel kazılmasına yardımcı olabilir ya da yangın çıkarmaya neden olabilir. Bu tür risklerin önüne geçebilmek için, cezaevlerinde hem mahkûmlar hem de personel için çok sıkı kurallar uygulanmaktadır.

İnfaz koruma memuru olan davacının, sigara paketi içerisinde telefon ve şarj aletini cezaevine soktuğunun tespit edilmesi üzerine 125/E-g maddesi uyarınca devlet memurluğundan çıkarılmış ve bu işlem Danıştay tarafından hukuka uygun bulunmuştur.⁴⁵⁷

Davacının ceza infaz kurumunda görev yaptığı dönemde, hükümlülere cep telefonu, sim kart ve uyuşturucu madde gibi cezaevine sokulması yasak olan eşyaları temin ettiği, bu suretle görevini gereği gibi yerine getirmediği tespit edilmiştir. Bu durumun, konumu itibarıyla son derece hassas bir yapıya sahip olan ceza infaz kurumunda disiplin ve güvenliği tehlikeye düşürdüğü anlaşılmıştır. Bu gerekçelerle, davacının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/E-g maddesi uyarınca devlet memurluğundan çıkarılması yönündeki işlemin hukuka uygun olduğu sonucuna varılmıştır.⁴⁵⁸

3.1.5.3.3.7. Tutuklunun veya Hükümlünün Firar Etmesine Yardımcı Olma

Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkındaki Tüzüğün "Personelin Yükümlülüğü ve Yasaklar" başlıklı 3.bölümünün "Personelin Genel Tutumu" başlıklı 29. maddesinde kurum personelinin; mevzuat doğrultusunda hareket edeceği, sahip olduğu görevin niteliği gereği hükümlülere yönelik dürüst, ciddi ve tarafsız davranacağı, hükümlülerin yeniden topluma kazandırılması faaliyetlerinin gerektirdiği ilişkiler haricinde hükümlüler ve akrabaları ile şahsi ilişki kuramayacağı hüküm altına alınmıştır.

⁴⁵⁷ Danıştay 12. Dairesinin 18.12.2007 tarih ve 2005/5960 Esas, 2007/6320 sayılı kararı.

⁴⁵⁸ Afyonkarahisar İdare Mahkemesinin 29.06.2007 tarih ve 2007/35 Esas, 2007/408 Karar sayılı kararı.

Aynı Tüzüğün 31. maddesinde ise kurum personelinin; memurlar için yasaklanan davranış ve tutumlarda bulunmamaları gerektiği ve hükümlü veya akrabalarından para, hediye veya bunlara benzer şeyler almaları ve vermelerinin yasak olduğu belirtilmektedir.⁴⁵⁹

Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunun "Kurumun İç Güvenliği" başlıklı 33. maddesinde; Cezaevlerinin iç güvenliğinin infaz koruma memurlarınca sağlanacağı, 34. maddesinde; cezaevlerindeki oda ve koridor kapılarının her zaman kapalı tutulması gerektiği belirtilmiştir.

Adli yönden, hükümlü veya tutuklunun kaçmasına imkân sağlayan cezaevi personeli, TCK'nın 294. Maddesindeki "Kaçmaya imkân sağlama" suçunun 1., 2. ve 5.fıkraları uyarınca cezalandırılmaktadır.

Örnek Olay: İnfaz koruma memurunun koğuştan çıkmaması gereken hükümlüleri temizlik bahanesi ile dışarı çıkardığı, temizlikten sonra bahçeye çıkan hükümlüleri gördüğü halde ana kapıyı kapatmadığı, Cumhuriyet savcısının otların yakılmaması hususunda daha önce vermiş olduğu emre rağmen, hükümlülerin bulunduğu kısmı arkasına alarak bahçedeki otları yaktığı, rüzgârın etkisi ile otlardan yangın çıktığı, bu karmaşada bir hükümlünün cezaevi telleri arasından firar ettiği, infaz koruma memurunun firar olayını hemen farketmesine rağmen, Cumhuriyet savcısına çok geç haber verdiği, geç haber vererek firar eden hükümlünün uzaklaşması için imkân sağladığı, infaz koruma memuru hakkında başlatılan soruşturma sonucunda, firar olayına ilişkin önce DMK'nun 125/D-n maddesine uyan, verilen emirleri kasten yerine getirmemekten dolayı kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alması yönünde Bakanlık Disiplin Kuruluna dosyanın gönderildiği, Bakanlık Disiplin Kurulu da olayın devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektirdiği görüşüyle, dosyayı doğrudan Yüksek Disiplin Kuruluna gönderdiği, yürütülen disiplin soruşturması sonucunda infaz koruma memurunun devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırıldığı, adli kovuşturma sonucunda da kasten firara sebebiyet verme suçundan hakkında mahkumiyet kararı verildiği anlaşılmaktadır. Davacının idari işleme karşı yargı yoluna başvurması sonucunda ise tesis edilen işlem, usul ve esas yönünden, hukuka uygun bulunmuştur.

⁴⁵⁹ Göçer, a.g.e., s. 246.

Görüldüğü üzere, infaz koruma memurları, kapıları kapalı tutması gerekirken özellikle açık tutmuş ve firara sebebiyet vermişlerdir. Ayrıca Bakanlık Disiplin Kuruluna kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilebilmesi için başvurulmuş o da eylemin nitelendirmesinin farklı olduğunu düşünerek dosyayı Yüksek Disiplin Kuruluna göndermiştir. Mahkeme, Bakanlık Disiplin Kurulu dosyayı doğrudan Yüksek Disiplin kuruluna gönderebilir görüşü ile usule aykırılık bulunmadığını belirtmiş ve dosyayı esastan incelemiştir.⁴⁶⁰ Danıştay tarafından karar onanmıştır.⁴⁶¹

Geçmiş yıllarda idare mahkemeleri, Bakanlık Disiplin Kurulu'nun daha ağır bir ceza verilmesi gerektiğine kanaat getirmesi halinde, dosyayı doğrudan Yüksek Disiplin Kurulu'na gönderebileceği görüşünü benimsemekteydi. Ancak günümüzde mahkemeler, Bakanlık Disiplin Kurulu'nun sadece teklif edilen cezayı kabul veya reddedebileceğini, bu kapsamda takdir yetkisi kullanarak dosyayı Yüksek Disiplin Kurulu'na gönderemeyeceği yönünde bir yaklaşımı benimsemektedir.

3.1.5.3.3.8. Hükümlü ve Yakınları ile Kişisel İlişki Kurma

Memuriyet mesleğinin gerekleri ile özel hayatın dokunulmazlığı arasında denge olmalıdır. Bu bağlamda kişinin seksüel alanı disiplin hukukunda tartışmalara neden olmuştur. Disiplin hukuku ile özel hayat arasında ihtiyatlı olunmalıdır. Görevini layıkıyla yerine getiren fakat söz gelimi homoseksüel veya lezbiyen olan memurun memuriyetine son verilmeli midir? Bunun sınırını ülkenin toplumsal ve kültürel koşulları ve yerine getirdiği mesleğin şartları belirleyebilir. Özel hayattaki haysiyet görevsel bir yükümlülüktür. Memur kurumun saygınlığına ve güvenine zarar verecek gayri ahlaki davranışlardan kaçınmalıdır.⁴⁶²

Öte yandan, mahkûmun eşcinsel olması durumunda İdarece nasıl bir yol izlenmelidir? Eşcinsel bir mahkûm, cinsel yönelimi nedeniyle kendisinin diğer mahkumlardan ayrı olarak tek bir odada tecrit edilerek tutulduğundan ve sosyal aktivitelere katılamadığından bahisle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine başvurmuştur. Başvurucu mahkûm, tecrit uygulaması ile özel hayatına ve kişisel tercihlerine saygı gösterilmediğini belirterek, kendisi gibi eşcinsel mahkumlarla bir arada kalmayı talep etmiştir. İdare ise, mahkûmun vücut bütünlüğünü koruma amacıyla böyle bir kararın alındığını savunmuştur. Ancak AİHM, bireyin cinsel yönelimi nedeniyle tamamen

⁴⁶⁰ Adana 2.İdare Mahkemesinin 24.03.2009 tarih ve 2008/1504 Esas, 2009/361 Karar sayılı kararı

⁴⁶¹ Danıştay 12. Dairesinin 13.04.2012 tarih ve 2009/5533 Esas, 2012/2137 Karar sayılı kararı.

⁴⁶² Sancaktar, (*Disiplin*), s. 80-81.

tecrit edilmesinin kabul edilemez olduğunu vurgulamış ve bu uygulamanın Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 3.maddesini (işkence ve insanlık dışı muamele yasağı) ve 14.maddesini (ayrımcılık yasağı) ihlal ettiğine karar vermiştir. Mahkeme, kişisel tercihlere ve özel hayata saygı gösterilmesi gerektiğini hatırlatarak, tecrit gibi ağır tedbirlerin ancak zorunlu ve istisnai durumlarda uygulanabileceğini ifade etmiştir.⁴⁶³

Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi Tüzüğünde kurum personelinin; mevzuat doğrultusunda hareket edeceği, sahip olduğu görevin niteliği gereği hükümlülere yönelik dürüst, ciddi ve tarafsız davranacağı, hükümlülerin yeniden topluma kazandırılması faaliyetlerinin gerektirdiği ilişkiler haricinde hükümlüler ve akrabaları ile şahsi ilişki kuramayacağı hüküm altına alınmıştır. Ek olarak yine aynı Tüzükte kurum personelinin; memurlar için yasaklanan davranış ve tutumlarda bulunmamaları gerektiği ve hükümlü veya akrabalarından para, hediye veya bunlara benzer şeyler almaları ve vermelerinin yasak olduğu belirtilmektedir.

3.1.5.3.3.9. Özel Hayatın Gizliliği

Özel hayat, İngilizcede “*private life*” olarak adlandırılmaktadır ve Latince kökenli “*privatus*” kelimesinden türetilmiştir. Privatus “kamusal yaşamdan sıyrılmış, bireye özgü” anlamını taşımaktadır. Türkçede ise özel hayat, “Bireyin dinginlik ve huzur içinde, rahatsız edilmeden kendine özgü alanı” ifade etmektedir.⁴⁶⁴ Hukuk doktrininde kişinin yaşam alanı üçe ayrılmaktadır. En geniş alan olarak ortak alan, aile ve yakınlarını kapsayan özel alan, çok güvendiği sınırlı sayıda kişiyi kapsayan giz alanıdır.

Statü hukuku çerçevesinde memur olmak, bireye çeşitli külfet ve sorumluluklar yüklemektedir. Bu kapsamda, memurların özel hayatına ilişkin sınırlandırmalar, toplumdaki diğer bireylere göre daha dar bir çerçevede değerlendirilmektedir. Ancak bu sınırlamalara rağmen, kamu görevlilerinin özel hayatı hem ulusal hem de uluslararası hukuk tarafından korunmaktadır. Anayasası'nın 20. maddesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 8. maddesi, kamu görevlilerinin özel hayatını güvence altına almaktadır. Bu düzenlemeler, memurların özel hayatına keyfî müdahaleleri engellemeyi ve mahremiyet haklarını korumayı amaçlamaktadır. Böylece, kamu görevi ile özel hayat arasındaki denge sağlanarak, bireyin özel yaşam alanının dokunulmazlığı hukuki güvence altına alınmıştır.

⁴⁶³ XV/Türkiye Davası, B.N.24626/09, T:09.10.2012 aktaran Sancakdar vd., (*Disiplin*), s. 274.

⁴⁶⁴ İbrahim Kabaoğlu, *Özgürlükler Hukuku*, İmge Yayıncılık, Ankara, 2002, s. 291.

Bireylerin kişisel bilgileri, iletişim bilgileri, cinsel yaşamı en sıkı korunması gereken, müdahaleden uzak tutulması gereken özel alanını oluşturur.

Disiplin cezaları konusunda başvuru mercilerden biri de Anayasa Mahkemesidir. Anayasa Mahkemesi, adil yargılanma hakkının denetlenmesine ilişkin karar veren bir mercidir. Bireysel başvuru yoluna, iddia edilen temel hak ihlallerinin olağan denetim mekanizması içinde giderilmemesi durumunda başvurulabilir.

Anayasa Mahkemesi memurların kendi iradeleri ile statü hukukuna tabi olması nedeniyle sıradan bir birey kadar özel hayatın korunması güvencesinden yararlanamayacağını ifade etmekte ise de, diğer taraftan adil denge, ölçülülük, demokratik toplum gerekliliği ölçütlerine göre sınırlandırmaya tabi tutulabileceğine işaret etmektedir.

Geçmişte, ceza infaz kurumu personelinin özel yaşamındaki davranışlar, örneğin evlilik dışı ilişki, memuriyet mesleğiyle bağdaşmayan, yüz kızartıcı ve utanç verici bir eylem olarak değerlendirilip meslekten çıkarma cezasına yol açabiliyordu. Disiplin cezasına karşı personel tarafından kanun yoluna başvurulsa dahi, Danıştay ve Anayasa Mahkemesi genellikle bu cezaları hukuka uygun buluyordu. Ancak son dönemde, bu yaklaşımlarda önemli bir değişim yaşanmıştır.

Danıştay ve Anayasa Mahkemesi artık memurun özel yaşamına ilişkin ahlaki normlar üzerinden değerlendirme yapmaktan kaçınmakta, memurun mahremiyet hakkını koruma altına alan kararlar vermektedir. Bu bağlamda, memurun özel yaşamındaki eylemin mesleki görevine etkisi olup olmadığı temel kriter olarak ele alınmaktadır.⁴⁶⁵ Eylemin memurun mesleğini veya görevlerini etkilemediği durumlarda, mahkemeler ahlaki değerlendirme yapmaksızın memurun özel hayatına müdahale edilmesini hukuka aykırı bulmaktadır. Böylece, memurun özel yaşamı ve mahremiyet hakkı öncelikli olarak korunmakta, yalnızca görevle doğrudan bağlantılı durumlar dikkate alınmaktadır.

Kadın Kapalı Ceza İnfaz Kurumunda ambar memuru olarak görev yapan infaz koruma memurunun cinsel içerikli görüntülerinin, “Silivride Bir Bayan Gardiyanın Aşk Macerası” başlığıyla internet sitelerinde yer aldığı duyumu üzerine soruşturma başlatıldığı, bilirkişi incelemesinde görüntülerin infaz koruma memuruna ait olduğunun tespit edildiği, ayrıca görüntülerde yer alan eşyaların lojmanlara toplu

⁴⁶⁵ Kaman, a.g.e., s.451.

olarak alınan eşyalardan olduğu, duvar boyaları ve ahşap döşemelerin tüm lojmanlarda bulunan ortak unsurlardan olduğu, buna göre görüntülerin çekildiği yerin cezaevi kampüsü içerisinde yer alan lojmanlar olduğunun tespit edildiği, görüntülerde infaz koruma memuru ve kimliği tespit edilemeyen erkek şahsın cinsel içerikli eylemlerde bulunduğu görüldüğünden bahisle, davacı hakkında devlet memurluğundan çıkarma cezasıyla cezalandırılmasına karar verilmiştir.

Davacının Anayasa Mahkemesine bireysel başvuruda bulunması üzerine, AY Mahkemesinin 03.04.2014 tarih ve Başvuru numarası: 2013/1614 sayılı kararı ile; lojmanda yaşayan kadın infaz koruma memurunun, cinsel içerikli görüntülerinin internet ortamında rızası dışında yayımlanmasının mesleki faaliyeti ile ilgisi olmayan, mahremiyet alanına giren özel yaşam eylemleri olduğundan bahisle Anayasanın 20. maddesi ile güvence altına alınan özel hayatın gizliliği hakkının ihlal edildiğine karar verildiği,⁴⁶⁶ bu karara göre yeniden yapılan yargılamada İlk Derece Mahkemesince iptal kararı verildiği,⁴⁶⁷ Adalet Bakanlığı tarafından, temyize gitmeme oluru alınarak, kararın kesinleştiği anlaşılmaktadır.

3.1.5.3.3.10. Cebir Kullanarak Kişiyi Hürriyetinden Yoksun Kılma

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 109. maddesine göre, bir kimsenin bir yere gitmesini veya bir yerde kalmasını, hukuka aykırı olarak kısıtlama, hürriyeti yoksun kılma suçunu oluşturur. Suçun mağdurunun, istediği gibi hareket etme özgürlüğü, uzun veya kısa süreli olarak fail tarafından kaldırılmıştır. Bu suç anlık hareketle oluşmaz, mütemadi (kesintisiz) bir suçtur. Hukuka aykırı eylem devam ettiği sürece suç tamamlanmıştır ama bitmemiştir. Yani mütemadi suçlarda eylemin tamamlanması ve bitmesi farklı zamanlarda gerçekleşir.⁴⁶⁸ Ayrıca kanunda "veya" ibaresi yer aldığından, hürriyeti yoksun kılma suçu, seçimlik hareketli bir suçtur.⁴⁶⁹ Bu suçun cebir (kişinin direncini kırarak her nevi zorlama) kullanarak işlenmesi halinde ceza artırılmaktadır.

Örnek Olay: Davacı, C Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumunda infaz koruma memuru olarak görev yaparken, yeğeni H.S'nin S.Ç'yi evlenmek amacıyla rızası dışında kaçırması olayına iştirak ettiğinden bahisle adli ve idari soruşturma başlatıldığı, adli soruşturma sonucunda "cebir kullanarak kişiyi hürriyetinden yoksun kılma" suçunu işlediği sabit

⁴⁶⁶ Sezai Çınar Özkan, *Danıştay Kararları Işığında Özel Hayat*, Beta Yayınları, İstanbul 2021, s. 34.

⁴⁶⁷ Adana 2. İdare Mahkemesinin 29.05.2014 tarih ve 2014/1119 Esas, 2014/1108 Karar sayılı kararı.

⁴⁶⁸ Artuk/Gökçen/Yenidünya, a.g.e., s. 294.

⁴⁶⁹ Özbek vd, *(Ceza Özel)*, s.412.

görülerek "10 yıl hapis cezasıyla cezalandırılmasına" karar verildiği anlaşılmaktadır.

Olayın mağduru S.Ç'nin beyanında; olay tarihinde babası olan İ.Ç. ile birlikte ikamet ettikleri köyden, İlçe pazarına gittikleri, pazar alışverişini yapıp, adliye binasının arka tarafındaki parkın yanında bulunan, park halindeki traktörlerine pazardan aldıkları eşyaları yerleştirdikleri sırada, siyah renkli bir aracın traktörün yanına yanaştığını, ardından araçtan inen H.S'nin, O.S ve S.S'nin yardımıyla kendisini traktörden indirdiğini, kendisini kurtarmaya çalışan babasının K.S ve infaz koruma memuru davacı M.S tarafından tutularak engellendiğini, M.S ve K.S'nin yeğenleri H.S'ye yardım ederek kendisini arabaya zorla bindirdiklerini, davacı infaz koruma memuru M.S'nin kesinlikle olayın içinde olduğunu" ifade ettiği, ayrıca olay ile ilgili Telekomünikasyon İletişim Başkanlığından alınan iletişim tespit tutanakları incelendiğinde; davacının kullanmakta olduğu telefon numarası ile olay günü H.S. ile 16 kez görüşme yaptığının tespit edildiği, mağdurun kaçırılmasında kullanılan aracın infaz koruma memuruna ait olduğu tespit edilmiştir.

Tüm bu bulgular ışığında, davacının devlet memurluğundan çıkarma cezasıyla cezalandırılmasında hukuka aykırılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır. İzmir 2. İdare Mahkemesi, 21.10.2014 tarih ve 2014/193 Esas, 2014/1196 Karar sayılı kararıyla “davanın reddine” karar vermiş ve bu karar onanarak kesinleşmiştir.⁴⁷⁰

3.1.5.3.3.11. Kasten Öldürme

Yaşam hakkı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 2. maddesinde ve Anayasamızın 17. maddesinde düzenlenmiş evrensel bir haktır. Yaşam hakkı diğer haklar içerisinde en üstün değer olarak kabul edilmiş, temel hakların en önemlisidir. Çünkü kişi yaşam hakkına sahip değil ise zaten diğer temel haklarını kullanamayacaktır. Avrupa İnsan Hakları sözleşmesi ile Devlete bireylerin yaşama hakkını koruma zorunluğu ve yaşam hakkını ihlal edenleri cezalandırma yükümlülüğü getirilmiştir.⁴⁷¹

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun “Hayata Karşı Suçlar” başlıklı 81. maddesinde kasten öldürme suçu düzenlenmiş, 82. maddede bu suçun kadına karşı işlenmesi, nitelikli hal olarak, cezayı artıran neden olarak düzenlenmiştir.⁴⁷² Disiplin hukukuna göre, işlediği öldürme eyleminden dolayı mahkumiyet kararı alan memurun bu suç

⁴⁷⁰ Danıştay 5. Dairesinin 29.03.2017 tarih ve 2016/19366 Esas, 2017/9518 Karar sayılı kararı.

⁴⁷¹ Tezcan/Erdem/Önok, *Ceza Özel Hukuku*, Seçkin, Ankara, 2022, s. 137.

⁴⁷² Özbek vd., *(Ceza Özel)*, s. 99.

işlediği sabit olduğundan, bu eyleminden dolayı, idari yönden de, devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılmalıdır. Zaten işin özünde, mahkûmiyet cezası alan memurun cezaevinde bulunacağı göz önüne alındığında, memurun asli görevini, devamlılık esasına göre kesintisiz yürütebilmesi, fiziken imkansız hale gelmiştir. Hem ahlaki yükümlülükten hem de hapis cezası alan memurun fiziken görev mahallinde bulunması mümkün olmadığından, kişi devlet memurluğundan çıkarılmalıdır.

Örnek Olay: Bir infaz koruma memuru, işyerinden meslektaşı olan başka bir infaz koruma memuru ile birlikte yolculuk yaptığı sırada, trafik ışıklarında önlerinde duran bir otobüs firmasının şoförüyle tartışmaya başlamıştır. Tartışma üzerine her iki taraf da araçlarından inmiş, bu esnada davacı, üzerinde bulunan ruhsatlı tabancasıyla otobüs şoförüne ateş ederek ölümüne neden olmuş, aynı zamanda otobüs muavinini yaralamıştır. Bu olayın ardından davacı hakkında hem idari hem de adli soruşturma başlatılmıştır.

Adli yargılama sonucunda, davacının otobüs şoförünü olası kastla öldürme suçundan ve otobüs muavinine yönelik kasten öldürmeye teşebbüs suçundan mahkûmiyetine karar verilmiştir. İdari soruşturma sonucunda, davacının 125/E-g maddesi gereğince devlet memurluğundan çıkarılmasına karar verilmiştir.

657 sayılı Kanunun 125/E-g maddesinde, genel ceza hukuku kapsamında sayılan yüz kızartıcı suçlardan değil, memur disiplin hukuku çerçevesinde ve memurluk statüsü kapsamında memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmaktan dolayı disiplin yaptırımı öngörülmüş olup, böylece genel ceza hukuku kapsamında yüz kızartıcı suç sayılmamakla birlikte utanç verici davranışlardan sayılan hareketlerde bulunan devlet memurlarının madde metninde belirtilen devlet memurluğundan çıkarma cezası ile tecziyesini kurala bağlamış bulunmaktadır. Utanç verici hareketler ise, içinde yaşanan toplumda yerleşmiş genel ahlaki değerlere tezat olan ve toplumun büyük çoğunluğunun bu yönde değerlendirdiği fiil ve hareketler olduğu kuşkusuzdur.

Bu durumda, infaz koruma memurunun mesai saatleri dışında, hizmet mahali dışında öldürme eylemini gerçekleştirmiş olması, memurluk sıfatıyla bağdaşmayacak yüz kızartıcı suç olarak değerlendirilmiştir. Mahkemece disiplin cezası hukuka ve hakkaniyete uygun bulunmuştur.⁴⁷³

⁴⁷³ Adana 2. İdare Mahkemesinin 10.10.2013 tarih ve 2013/310 Esas, 2013/1398 Karar sayılı kararı.

Yine infaz koruma memurunun araç içerisinde yolculuk yaparken, aracın sürücü bayanı kasten öldürmesi nedeniyle devlet memurluğundan çıkarıldığı⁴⁷⁴, başka bir infaz koruma memurunun ise aralarında husumet bulunan kişiyi kasten öldürmesi nedeniyle devlet memurluğundan çıkarıldığı anlaşılmaktadır.⁴⁷⁵

3.1.5.3.4. Suç İşlemek Amacıyla Kurulmuş Örgüte Üye Olma

Örnek Karar: İnfaz koruma memuru olarak görev yapan davacı hakkında, fuhuş için yer temin eden, fuhşa aracılık eden örgüt lideri ile yakın ilişki içerisinde olması, bu kişi ile çok yoğun telefon görüşmesinin tespit edilmesi, fuhuş yaptırmak suretiyle maddi kazanç sağladığının tespit edilmesi üzerine idari soruşturmanın başlatılmıştır. Soruşturma neticesinde, davacının eylemlerinin 125/E-g maddesi kapsamında değerlendirildiği ve devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırıldığı anlaşılmıştır. İnfaz koruma memurunun bu disiplin cezasına karşı dava yoluna başvurması üzerine ilk derece mahkemesi davayı reddetmiş,⁴⁷⁶ karar temyiz sürecinden geçerek kesinleşmiştir.⁴⁷⁷

⁴⁷⁴ İstanbul 5. İdare Mahkemesinin 24.12.2007 tarih ve 2007/778 Esas, 2007/3040 Karar sayılı kararı.

⁴⁷⁵ İstanbul 9.İdare Mahkemesinin 03.02.2011 tarih ve 2010/1027 Esas, 2011/296 Karar sayılı kararı.

⁴⁷⁶ Mersin 2.İdare Mahkemesinin 22/10/2010 tarih ve 2010/351 Esas, 2010/1574 Karar sayılı kararı.

⁴⁷⁷ Danıştay 12. Dairesinin 27/12/2012 tarih ve 2011/1741 Esas, 2012/12330 Karar sayılı kararı.

SONUÇ

Disiplin rejimi, çalışanların bir işyerinde uyumlu ve verimli bir şekilde çalışmasını sağlamak üzere uymak zorunda oldukları kurallar sistematığıdır. Disiplin cezaları ise, bu kurallara aykırı davranış ve fiilleri neticesinde çalışanların tabi oldukları müeyyidelerdir.

Kamu kurumlarının da birer disiplin pratiğı vardır. Kamuda disiplin pratiğinin amacı hem çalışma düzeninin sağlıklı bir şekilde işlemlerini sağlamak, hem de kamu hizmetlerinin verimli ve sürekli bir şekilde sunulmasını temin etmektir. Çalıştığı kamu kurumunun disiplin kurallarını ihlal ederek disiplin suçu işleyen memura idare tarafından suçun niteliğıyle orantılı olarak disiplin cezası uygulanır.

Kamu hizmetinin yerine getirilmesi ve kamu yararında sürekliliğinin sağlanması konusunda önemli bir araç olan disiplin hukukuna ilişkin ülkemizde temel bir mevzuat bulunmamaktadır. Bunun sonucunda, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile kurumların kendi yönetmelik ve genelgeleri disiplin sistemi için temel mevzuat olarak kabul edilmektedir. Fakat uygulamada birçok eksiklik ve gri alanla (boşluk) karşılaşmakta, bu sorun yargı içtihatlarıyla aşmaya çalışılmaktadır. Dolayısıyla, disiplin suç ve cezalarına ilişkin temel esasları belirleyen ve kamuda disiplin uygulamasına yön verme niteliğı taşıyan münhasıran hazırlanmış çerçeve bir düzenleme ihtiyacı vardır.

657 sayılı Kanuna göre memurların tabi olduğu disiplin yaptırımları; uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarmadır. Bu cezalardan en ağırı olan devlet memurluğundan çıkarma cezası; Anayasanın 70. maddesindeki kamu hizmetine girme hakkını ortadan kaldıran, kişinin mevcut devlet memurluğı statüsünü sonlandırdığı gibi, herhangi bir yolla tekrar bu statüyü kazanmasını engelleyen, sadece ilgili üzerinde değil ailesi hakkında da ağır ekonomik ve sosyal sonuçlara yol açan bir cezadır. Dolayısıyla yaptırımın ağırlığı, memurluk teminatı ve hukuki güvenlik ilkeleri dikkate alındığında sınırları iyice ve titiz olarak belirlenmiş bir çerçevede, bu yaptırımı gerektiren nedenler Devlet

Memurları Kanunu'nun 18. ve 125. maddeleri ışığında, mümkün olduğunca dar olarak yorumlanmalı, hatta tahdidi olarak belirlenmeli ve en ağır disiplin yaptırımını olan ihraç bakımından kıyastan kaçınılmalıdır.

Ceza infaz kurumları devletin en hassas ve özellikli kurumlarından. Bu kurumlar; kamu düzeni açısından, toplumsal düzeni bozanların çarptırıldıkları cezaların infaz edildiği, böylece kamu vicdanının rahatlatıldığı, öte yandan suçluların ıslah edilerek yeniden topluma kazandırıldığı yapılardır. Cezaevlerinde görev yapacak personelin çalıştığı kurumun üstlendiği bu misyonun bilincinde olması ve görevine uygun şekilde disiplinli, dürüst, güvenilir karaktere sahip bulunması önem arz etmektedir. Öte yandan, özgürlüklerinden yoksun olan hükümlü ve tutukluların bakım, gözetim ve güvenlikleri ceza infaz kurumu personeli tarafından yerine getirilmektedir. Hükümlüler kısıtlı bir alanda bir arada yaşamak zorundadır. Bu durumda örneğin; hükümlünün koğuşundaki başka bir hükümlü tarafından şiddete uğramasını cezaevi personeli engelleyebilmelidir. Koğuşlardaki hükümlülerin psikolojik durumları, işlediği suçlar göz önüne alınarak gerekli önlemler alınmalıdır. Kısacası, ceza infaz kurumlarında çalışan personelin disiplin kurallarına uygun fiil ve davranış içinde olmaları bu kurumlarda disiplin ve güvenliğin sağlanması açısından önem arz etmektedir.

Ceza infaz kurumlarında devlet memurluğundan çıkarma cezalarının çoğu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125.maddesinde düzenlenen “Memurluk sıfatı ile bağdaşmayan nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak” suçunun işlenmiş olduğu gerekçesiyle verilmektedir. İlgili fıkradaki “utanç verici” eylem ve “yüz kızartıcı” hareketin neler olduğu Kanunda açık olarak belirtilmemektedir. Hangi eylemin memurluk sıfatı ile bağdaşmayan nitelikte yüz kızartıcı olduğunu belirleme konusunda idareye tanınan takdir yetkisi bu konuda farklı uygulamaları beraberinde getirme tehlikesi taşımaktadır. Ayrıca bu uygulama, idarenin takdirine göre, söz konusu yüz kızartıcı hareketin var olduğu iddiasıyla memur teminatının haksız şekilde ortadan kaldırılma tehlikesini barındırmaktadır. Bu sebeple Kanunda “yüz kızartıcı” suçların neler olduğu tek tek tahdidi olarak sayılmalıdır.

Ceza infaz kurumlarında disiplin cezaları uygulamaları arasında yukarıda belirtilen şekilde farklılık olmasının başlıca nedenleri; mevzuatta bulunan gri alanlar (boşluklar), idareye tanınan takdir yetkisi ve ceza mahkemelerinde yürütülen kovuşturmanın disiplin soruşturmasına etkisidir. Kamuda disiplin hukukunun genel

çerçevesini belirleyen müstakil bir Kanun olmadığı için konu 657 sayılı Kanunda bir alt konu gibi sınırlı şekilde ele alınmış, bu nedenle ayrıntılara girilememiştir. Bu durumun sonucu olarak mevzuatta gri alanlar bulunmakta ve bu alanların uygulamadaki karşılığı idarenin yorumuyla belirlenmektedir. İdarenin takdir yetkisi de buna benzer şekilde idareye uygulama için geniş bir alan açmaktadır. Devlet memurluğundan çıkarma cezası gibi itiraz yolu öngörülme ve sadece yargı kararı ile geri alınabilen bir cezada bile sıkı şekil şartına bağlı olmakla birlikte idareye geniş bir takdir yetkisi verilmiştir. Bu geniş yetkiye rağmen ceza işleminin idarece geri alınabilmesi mümkün değildir. Esasen kişinin ve ailesinin hayatını maddi ve manevi anlamda derinden etkileyen bu cezanın hatalı olması durumunda işlemin idarece geri alınabilmesi hakkaniyete uygun olacaktır. Diğer yandan, işlemin geri alınmasına olanak tanınmasının bazı suiistimallere, hatalı kararlara ve kurumların işleyişinde sıkıntılara yol açabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Uygulama farklılıklarına neden olan bir diğer neden de disiplin soruşturmasına konu olan aynı fiil için ceza mahkemelerinde yürütülen kovuşturmanın disiplin soruşturmasına etkisidir. Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren disiplin suçlarının büyük bölümünün adli yönü de bulunmaktadır. Tezin ikinci bölümünde verilen örneklerden anlaşılacağı üzere ceza infaz kurumlarında disiplin cezaları için, disiplin soruşturmasına dayanak olan bir fiil için büyük olasılıkla adli merciler tarafından da ceza kovuşturması başlatılmaktadır. Bu durumda, ceza kovuşturması ve mahkeme kararının disiplin soruşturması üzerine yansımaları olmaktadır. Çok genel olarak çerçevesi çizilmekle birlikte ayrıntıları mevzuat ile tarif edilmeyen bu ilişki, uygulamada içtihat ve yorumlara dayalı olarak gerçekleşmekte, bunun sonucunda uygulama farklılıkları ortaya çıkmaktadır.

Öte yandan Jandarma veya Emniyet teşkilatı mevzuatında kendilerine özgü oluşabilecek suç tiplerinin hangi yaptırımlarla karşılaşması gerektiği kendi yönetmeliklerinde açıkça belirtilmiş, (Örneğin; Uyuşturucu yapma, kullanma, bunların kullanılmasına, nakledilmesine yardımcı olmak Emniyet teşkilatında meslekten çıkarma cezasını gerektirmektedir.) Ceza infaz kurumlarında ise bu konuda açıklık bulunmamaktadır. Bu da ceza infaz kurumlarında aynı eylemden dolayı farklı disiplin cezalarının verilmesine neden olmaktadır. Uyuşturucunun cezaevine girmesini sağlayan memura, aynı eyleminden dolayı bir amir devlet memurluğundan çıkarma cezası verirken, diğeri kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verebilmektedir.

Ceza infaz kurumlarına ilişkin yönetmelikte hangi disiplin eylemine hangi ceza verilmesi gerektiğini ayrıntılı, net ve açık olarak yazmalıdır. Gerekirse Emniyet teşkilatı gibi devlet memurluğundan çıkarma cezası dışında, alt ceza olarak meslekten çıkarma cezası mevzuata eklenmelidir.

İdare hukuku, durağan bir alan olmaktan uzak olup, mevzuatın hızlı değişimi nedeniyle dinamik bir yapıya sahiptir. Bu hızlı değişim sürecinde, içtihatların takibi büyük önem taşımaktadır. Ancak içtihatların sürekli olarak yenilenmesi ve çeşitlenmesi, yöneticiler için takip etmeyi zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, yöneticilerin bilgi ve becerilerini güncel tutabilmeleri adına memur disiplin hukukuna ilişkin düzenli olarak hizmetiçi eğitim programları gerçekleştirilmelidir.

Ceza infaz kurumu personelinin disiplin kurallarına uyması, devletin diğer kurumlarındaki personelin disiplin kurallarına uymasından daha fazla önem arz etmektedir. Çünkü disiplin kuralına uymayan personel, cezaevine uyuşturucu maddenin sokulmasına, hükümlünün cezaevinden kaçmasına, hükümlülerin yangın çıkartarak cezaevinde infial yaratmasına neden olabilecektir. Kurum personelinin hükümlüden veya yakınından rüşvet alması, hükümlüye yatırılan parayı zimmetine geçirmesi ceza infaz kurumlarına ve dolayısıyla devlete olan güven ve itibarı zedeler. Bu nedenle ceza infaz kurumu personelinin disiplin kurallarına uyması önemli olup, personel hakkında düzenlenen disiplin mevzuatı devletin diğer kurumlarının mevzuatına göre çok daha katı olmalıdır.

Adalet Bakanlığının en çok personel aldığı kurum ceza infaz kurumlarıdır. Her yıl binlerce kişi bu kurumlarda işe başlamaktadır. Personel alımı sürecine özen gösterilmeli ve alınacak personel liyakat esasına göre titizlikle seçilmelidir. Mevcut durumda bu kurumlarda çalışacak binlerce kişi kısa bir zaman dilimi içerisinde sadece boy ve kiloları ölçülerek ve ardından yapılan kısa bir mülakat ve araştırma sonucuna göre istihdam edilmektedir. Personel seçim süreci objektif kriterlere göre ve adayların ehil olma durumlarını ölçmeyi esas alacak şekilde planlanmalıdır. Personel istihdam edildikten sonra, memurluk teminatı gereği ve disiplin soruşturmasının uzun sürmesi nedeniyle işine son verilmesi meşakkatli ve uzun bir süreçtir. Dolayısıyla, personel alımlarında fizyolojik özelliklerinin yanında adayların psikolojik ve ahlaki nitelikleri de titizlikle incelenmeli ve çalışkan, erdemli, güvenilir, ahlaklı ve ehliyet sahibi adayların seçilmesi için azami özen gösterilmelidir.

KAYNAKÇA

AKARSU, Fatih, **Devlet Memurlarının Naklen Atanmasında Özel Durumlar**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2024.

AKGÜNER, Tayfun, **Kamu Personel Yönetimi**, Der Yayınları, İstanbul, 1988.

AKILLIOĞLU, Tekin, **Yönetim Önünde Savunma Hakları**, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 1983.

AKYILDIZ, Ali, "Memur Yargılamasında İdari Süreç", **AHBVÜHFD**, Cilt 5, Sayı 2, 2001, s. 1-64.

AKYILMAZ, Bahtiyar, **İdari İşlemlerde Gerekçe Yükümlülüğü**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2005.

AKYILMAZ, Bahtiyar/ SEZGİNER, Murat/ KAYA, Cemil, **Devlet Memurları Kanunu Şerhi ve İlgili Mevzuat**, Seçkin Yayınları, Ankara, 1999.

AKYILMAZ, Bahtiyar/ SEZGİNER, Murat/ KAYA, Cemil, **Türk İdare Hukuku (İdare)**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2024.

ALACAKAPTAN, Uğur, **Suçun Unsurları**, AÜHF Yayınları, Ankara, 1975.

ALİKAŞIFOĞLU, Kemalettin, "Disiplin Cezaları", **AİD**, Cilt 10, Sayı 4, Aralık, 1977, s. 33-45.

ARCAGÖK, M. Sait, "Ceza Kovuşturmasının Disiplin Soruşturması Üzerindeki Etkisi", **Maliye Dergisi**, Sayı 134, 2000, s. 3-11.

ARTUK, Mehmet Emin/ GÖKCEN, Ahmet/ YENİDÜNYA, Ahmet Caner, **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014.

ASLAN, Onur Ender, **Kamu Personel Hukuku (Kamu)**, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2022.

ASLAN, Zehreddin, **657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Göre Disiplin Suç ve Cezaları**, Alfa Yayınları, İstanbul, 2001.

ASLAN, Zehreddin/ ALTINDAĞ, Halil, **Disiplin ve Ceza Soruşturması (Disiplin)**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2023.

ATAY, Ender Ethem, **İdare Hukuku (İdare)**, Turhan Kitapevi Yayınları, Ankara, 2024.

ATAY, Ender Ethem, **İdari Yargılama Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

AYDIN, Mustafa, **Eğitim Yönetimi**, Habiboğlu Yayınları, Ankara, 2010.

AYDINOĞLU YALÇIN, Zeynep Nihal, "İdarenin Kanuniliği İlkesi Bağlamında İdari Yaptırımlar", **ÇÜHFD**, Cilt 2, Sayı 1, 2017, s. 11-43.

AYDINOĞLU YALÇIN, Zeynep Nihal, "İptal Kararlarını Uygulama Zorunluluğu ve Hukuki Güvenlik İlkesi Sebebiyle Uygulamada Hukuki İmkânsızlık", **TAAD**, Yıl 13, Sayı 51, Temmuz 2022, s. 259-292.

BAŞARAN, İbrahim Ethem, **Örgütsel Davranış Yönetimi**, AÜEF Yayını, Ankara, 1982.

Belgede Sahtecilik Suçları, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı, Afşaroğlu Matbaası, Ankara, 2014.

BİLGİN, Kâmil Ufuk, **Kamu Personel Yönetimi Ders Notları**, İmaj Yayınları, Ankara, 1997.

BİNGÖL, Dursun, **Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler**, Atatürk Üniversitesi Yayını, Erzurum, 1990.

BOZ, Selman, "Memur Disiplin Hukukuna Hakim Olan Temel İlkeler", **SÜHF**, Cilt 25, Sayı 2, 2017, s. 15-41.

BOZKURT, Burak, **Danıştay Kararları Işığında Disiplin Cezalarının Yargısal Denetimi**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2019.

CEM, Cemil, "Disiplin ve Disiplin Hukuku", **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı 5, 1969, s. 821-834.

COŞKUN, Hakan, **657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Göre Disiplin Suçları ve Disiplin Soruşturmaları, Danıştay Kararları Üzerine Bir İnceleme**, Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay, 2009.

ÇAĞLAYAN, Ramazan, **İdare Hukuku Dersleri**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2021.

ÇETİN, Erol, **Açıklamalı- İçtihatlı Ceza Hukukunda ve Özel Yasalarda Memur, Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanma Usulü ve Memur Suçları**, Seçkin, Ankara, 2003.

DEĞİRMENCİ Olgun/ TANRIVERDİ Battalgazi, **Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2014.

DEMİRBAŞ Timur, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Seçkin Hukuk, Ankara, 2014.

DİNÇER, Yıldız, "Devlet Memurlarının Disiplin Hukuku", **AİD**, Cilt 9, Sayı 1, 1976, s. 71-94.

DÖNMEZ Mustafa, **Devlet Memurları Disiplin Hukuku**, Bilge Yayıncılık, Ankara, 2024.

DÖNMEZER, Sulhi, **Sosyoloji**, Savaş Yayınları, İstanbul, 1981.

DÖNMEZER, Sulhi/ ERMAN, Sahir, **Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku**, Genel Kısım Cilt 1, Beta Basım, İstanbul, 1994.

DURAN, Lütfi, **İdare Hukuku Ders Notları**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1982.

DURMUŞ, A. Alper, **Açıklamalı İctihatlı Notlu Memur Disiplin Hukuku**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014.

DÜNDAR, Erol, "Emniyet Mensuplarına İlişkin Disiplin Cezaları ve Yargı Denetimi", **DD**, Yıl:16, Sayı 62-63,1986, s.15-50.

DÜNDAR, Nihat, **Açıklamalı-İctihatlı-Örnek Uygulamalı Ceza ve Disiplin Soruşturmaları**, İçişleri Bakanlığı Yayınevi, Ankara, 1987.

ERDOĞDU Ahmet, "Yeni Disiplin Cezaları", **DD**, Sayı 6-7,1972, s. 8.

EREM Faruk/ DANIŞMAN, Ahmet/ ARTUK, Mehmet Emin, **Ceza Hukuku-Genel Hükümler**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 1997.

EREN, Erol, **Yönetim ve Organizasyon**, Beta Yayınları, İstanbul, 2019.

ERKUT, Celal, **İptal Davasının Konusunu Oluşturma Bakımından İdari İşlemin Kimliği**, Ankara, 1990.

ESENDEMİR, Ferit Deniz, **Emniyet, jandarma ve Sahil Güvenlik Teşkilatlarında Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.

EVREN, Çınar Can/ UÇAR, İsmail, **Kamu Görevlileri Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

GİRİTLİ, İsmet/ BİLGİN, Pertev/ AKGÜNER, Tayfun/ BERK, Kahraman, **İdare Hukuku**, Der Yayınları, İstanbul, 2013.

GÖÇER, Süleyman, **Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Kahramanmaraş Eğitim Merkezi Müdürlüğü**, Mevzuat Yayınları, Kahramanmaraş, 2013.

GÖKCEN, Ahmet, **Belgede Sahtecilik Suçları**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016.

GÖKCEN, Ahmet/ BALCI, Murat / ALŞAHİN, M.Emin/ ÇAKIR, Kerim, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2021.

GÖLCÜKLÜ, Feyyaz, "İdari Ceza Hukuku ve Anlamı", **SBFD**, Cilt 18, Sayı 2, 1963, s. 115-182.

GÖZLER, Kemal, **İdare Hukuku**, Cilt 2, Ekin Kitapevi Yayınları, Bursa, 2019.

GÖZLER, Kemal/ KAPLAN, Gürsel, **İdare Hukuku Dersleri (Dersler)**, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa, 2024.

GÖZÜBÜYÜK A. Şeref/TAN Turgut, **İdare Hukuku**, Cilt 1, Genel Esaslar, Turhan Kitabevi, Ankara, 2016.

GÜNDAY, Metin, *İdare Hukuku*, İmaj Yayıncılık, Ankara, 2015.

GÜNDÜZ, Fatma Ebru, "Disiplin Cezalarının Geri Alınması", *GÜHFD*, Cilt 20, Sayı 1, 2016, s. 411-424.

GÜRAN, Sait, *Anayasa Mahkemesinin 1982 döneminde Personel Hukukuna Bakışı*, Anayasa Yargısı, Ankara, 1989.

HAFIZOĞULLARI, Zeki, "Polisin Zor Kullanma Görevi ve Yetkisi", *İHMD*, Cilt 3, Sayı 4, Kasım 1995, s. 15-16.

HAKERİ, Hakan, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Adalet Yayınları, Ankara, 2024.

İŞIKLAR, Celal, *Teoride ve Uygulamada Kamu Disiplin Yaptırımları*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2019.

İÇEL, Kayıhan/DONAY Süheyl, *Karşılaştırmalı ve Uygulamalı Ceza Hukuku*, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2006.

İÇEL, Kayıhan/SOKULLU AKINCI, Fusun/ÖZGENÇ, İzzet/SÖZÜER Adem, MAHMUTOĞLU Fatih/ÜNVER Yener, *Yaptırım Teorisi*, İstanbul, 2000.

İNANÇ, Zekeriya Alper/İNANÇ, Hatice/ OLGAC, Samet Can, *Zimmet Suçu*, Seçkin, Ankara, 2015.

İPEK, Ali İhsan, *Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılması*, Adalet Yayınları, Ankara, 2010.

KABAOĞLU, İbrahim, *Özgürlükler Hukuku*, İmge Yayıncılık, Ankara, 2002.

KAMAN Nur/YILDIRIM Turan/YASİN Melikşah, *İdare Hukuku*, Onikilevha Yayınları, Ankara, 2024.

KAMER, Vehbi Kadri, *Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı ile Cezaevi İdaresi*, Ankara, 2005.

KARADUMAN, Mehmet, *Memur Muhakemesi Hukuku ve Memur Suçları*, Maliye Bakanlığı Tetkik Kurulu Yayını, Ankara, 1980.

KARAGÖZ, Emine Cin, "Kadın- Erkek Eşitliği ve Ayrımcılık Yasağı Bağlamında Türkiye Eşitlik ve İnsan Hakları Kurumu'nun Yetkileri", *Yasama Dergisi*, Sayı 32, s.21-40.

KARAHANOGULLARI, Onur, "Memur Disiplin Hukukunun Niteliği ve İlkeleri", *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, Cilt 8, Sayı 3, Temmuz 1999, s. 55-77.

KARAKAŞ DOĞAN, Fatma, *Cezanın Amacı ve Hapis Cezası*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010.

KARASLAN, "Suç ve Cezaların Memuriyete Etkisi", *AÜHFD*, Cilt 58, Sayı 1, 2009, s. 95-138.

KAYA, Cemil, "Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hakim Olan Temel İlkeler", *AİD*, Cilt 38, Sayı 2, Haziran 2005, s. 61-87.

KAYAR, Nihat, *Kamu Personel Yönetimi*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2018.

KEYMAN, Selahattin, "Tipiklik ve Ceza Hukuku", *AÜHFD*, 1980, Cilt 37, Sayı 1-4, s. 59-105.

KEYMAN, Selahattin, *Türk Hukukunda Af (Genel Af-Özel Af)*, AÜHF Yayınları, Ankara, 1965.

KIRMIZIGÜL, Hüsametdin, *Disiplin Suç ve Cezaları ve Denetim Yolları*, Kazancı Yayınları, İstanbul, 1988.

KOCA, Mahmut/ÜZÜLMEZ İlhan, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

KOCA, Mahmut/ÜZÜLMEZ/İlhan, *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*, Ankara, Adalet Yayınevi, 2023.

KÖKSAL, A. Ülker, *İdarede Beşeri İlişkiler Ders Notları*, TODAİE Yayını, Ankara, 1979.

KUŞ, Mustafa, "Disiplin Suçlarında Kusurluluk", *THD*, Cilt 6, Sayı 57, 2011, s. 49-55.

KUNTER, Nurullah, *Ceza Muhakemesi Hukuku*, İstanbul, 1989.

KÜÇÜK, Çolpan Mücahit, "657 sayılı Kanun Kapsamında Disiplin Cezaları ve Ceza Hukuku ile Ceza Muhakemesi Hukuku Genel İlkelerinin Disiplin Hukukunda Uygulanabilirliği", Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2019.

LİVANELİOĞLU, Ömer Asım, *Memur Disiplin Hukuku*, US-A Yayıncılık, Ankara, 1997.

MEMİŞ, Emin, *Genel İdare Hukuku*, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2017.

MIHÇIOĞLU, Cemal, *Personel İdaresinde Beşeri Münasebetler*, AÜSBF Yayınları, Ankara, 1955.

MUTLU, Nilay Demirci, *Ceza İnfaz Kurumu Personelinin Biyopsikososyal Sorunları*, Erzurum, 2011.

OĞURLU, Yücel, "Ceza Mahkemesi Kararının Disiplin Cezalarına Etkisi Sorunu ve "Ne Bis in İdem" Kuralı", *AHFD*, Cilt 52, Sayı 2, 2003, s.101-124.

ONAR, Sıddık Sami, *İdare Hukukunun Umumi Esasları*, Cilt 2, Marifet Basımevi, İstanbul, 1966.

ORHAN, Gökhan, *Türkiye’de Memur Disiplin Suç ve Cezalarının Uygulanması*, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, 2003.

- ÖNDER, Ayhan, *Türk Ceza Hukuku, Özel Hükümler*, Filiz Kitapevi, İstanbul, 1996.
- ÖNDER, Kazım, *Disiplin Mevzuatı Ders Notları*, EGM Yayını, Ankara, 1992.
- ÖZBEK, Veli Özer, *Ceza Muhakemesi Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006.
- ÖZBEK, Veli Özer/ DOĞAN, Koray/ BACAKSIZ, Pınar, *Ceza Muhakemesi Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.
- ÖZBEK, Veli Özer/ KANBUR, Mehmet Nihat/ DOĞAN, Koray/ BACAKSIZ, Pınar/ TEPE, İlker, *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler (Ceza Özel)*, Seçkin, Ankara, 2014.
- ÖZEN, Mustafa, *Suçların İctimai*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, 2008.
- ÖZGENÇ, İzzet, *Hükmün Açıklamasının Geri Bırakılması*, 3.Yılında Yeni Ceza Adalet Sistemi, (Ed: Öztürk, Bahri) Ankara, 2009.
- ÖZGENÇ, İzzet, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler (Ceza Genel)*, Seçkin, Ankara, 2014.
- ÖZGENÇ, İzzet, *Zimmet Suçu*, Seçkin, Ankara, 2012.
- ÖZGENÇ, İzzet/ŞAHİN, Cumhur, *İnfaz Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.
- ÖZKAN, Sezai Çınar, *Danıştay Kararları Işığında Özel Hayat*, Beta Yayınları, İstanbul, 2021.
- ÖZTÜRK, Bahri/ ERDEM, Mustafa Ruhan/ ÖZBEK, Veli Özer, *Uygulamalı Ceza Hukuku ve Emniyet Tedbirleri Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, İzmir, 1998.
- PARLAR, Ali, *Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılması ve Erteleme*, Bilge Yayınevi. Ankara, 2010.
- PARLAR, Ali, *Türk Ceza Hukukunda Dolandırıcılık Suçları*, Bilge Yayınevi, Ankara, 2015.
- PAZARCI, Şevki, "Belediyelerde Disiplin Suç ve Cezaları", *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, Cilt 1, Sayı 4, s. 35-40.
- PINAR, İbrahim, *4483 Sayılı Kanun'a Göre Memur Suçlarında İdari ve Adli Soruşturma Usulleri (4483 sayılı Kanuna Göre Soruşturma)*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2003.
- PINAR, İbrahim, *Devlet Memurları Kanunu Şerhi ve İlgili Mevzuat*, Seçkin Yayınları, Ankara, 2006.
- PINAR, İbrahim, *Memur Suçlarında Soruşturma Usulü (Memur Soruşturması)*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 1997.
- PINAR, İbrahim/ ÇALIŞKAN, Öner, *Disiplin Suç ve Cezaları & Disiplin Soruşturması*, Seçkin Yayınları, Ankara, 2020.

SAĞLAM, Mehmet, *Türk Disiplin Hukukunda Disiplin Suç ve Cezalarına İlişkin Esaslar ve Uygulaması*, Mahalli İdareler Derneği Yayını, Ankara, 2003.

SANCAKDAR, Oğuz, *Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2001.

SANCAKDAR, Oğuz/ US, Eser/ KASAPOĞLU TURHAN Mine/ ÖNÜT, Lale Burcu/ SEYHAN, Serkan, *İdare Hukuku- Teorik Çalışma Kitabı*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017.

SANCAKDAR Oğuz/ DURSUN ÖZDEMİR Gizem/ SEYHAN Serkan/ ALTINOK ÇALIŞKAN Elif/ YAĞCI Pınar/ KARACA Egemen, *Disiplin Hukuku (Disiplin)*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2022.

SANCAKDAR Oğuz/ ÖNÜT Lale Burcu, *Memur Hukuku (Memur)*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024.

SEVER, Çiğdem, "Hapishane İdarelerinin Yetkileri ve Hapsedilen Haklarının Sınırı", *TBB*, 2016, s. 141-191.

SEVİMLİ, Zekeriya, *Ceza İnfaz Kurumlarında Güvenlik*, Yayın İşleri Dairesi Başkanlığı, Ankara, 2000.

SEZER, Yasin/ İPEK, Ali İhsan, "Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılmasının Kamu Personel Hukukuna Etkileri", *TAAD*, Yıl 1, Cilt 1, Sayı 3, Ekim 2010, s. 43-74.

SOYASLAN, Doğan/ KEMER, Mustafa/ GÜLSEVEN, Mustafa, *İhaleye Fesat Karıştırma ve Edimin İfasına Fesat Karıştırma Suçları*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014.

SÜMER, Seda Yağmur, "Hükmün Açıklanması Kararının Memuriyete Etkisi", *TBB*, 2022, Sayı 161, s. 85-143.

SÜRBAHAN, Sadrettin, *Disiplin Cezaları ve Uygulaması*, Kırallı Ofset, Ankara, 1976.

ŞAFAK, Ali, *Ceza Hukuku Genel ve Özel Hükümler*, Başkent Klîşe Matbaacılık, Ankara, 2005.

ŞAHİN Cumhur/ GÖKTÜRK Neslihan, *Ceza Muhakemesi Hukuku II*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017.

ŞEKERCİOĞLU, Metin, *Ceza Hukukumuzda Memur Kavramı*, Cezaevi Matbaası, İstanbul, 1974.

TAN, Turgut/ BAYAZIT Bahar, *İdare Hukuku (İdare)*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2023.

TAN, Turgut, *İdari İşlemin Geri Alınması*, Aristo Yayınevi, İstanbul, 2020.

TAŞDEMİR, Kubilay, *Açıklamalı-İçtihatlı Resmi Belgede Sahtecilik Suçları*, Ertem Basım Ltd Şti, Ankara, 2013.

TAŞDEMİR, Kubilay, **Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılması**, Ertem Basım Dağıtım, Ankara, 2016.

TAŞKIN, Ahmet, **Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006.

TEZCAN, Durmuş/ ERDEM, Mustafa Ruhan/ ÖNOK, Murat, **Ceza Özel Hukuku**, Seçkin, Ankara, 2022.

TÜFEK, Reyhan, **Ceza İnfaz Kurumlarında Sağlık Hakkı**, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2024.

TOROSLU, Nevzat, **Ceza Hukuku Özel Kısımlar (Özel)**, Savaş Yayınevi, Ankara, 2012.

TOROSLU, Nevzat, TOROSLU, Haluk, **Ceza Hukuku Genel Kısım**, Savaş Yayınevi, Ankara, 2023.

TORTOP, Nuri, "Disiplin, Disiplin Suç ve Cezaları", **TİD**, Cilt 16, Eylül 1983, s. 89-100.

TORTOP, Nuri, **Kamu Personel Yönetimi (Kamu Personel)**, "S" Yayınları, Ankara, 1985.

TORTOP, Nuri, **Personel Yönetimi**, Yargı Yayınları, Ankara, 1994.

TOSUN, Kemal, **İşletme Yönetimi Genel Esaslar**, Cilt 1, İstanbul, 1990.

TUTUM, Cahit, **Personel Yönetimi (Personel)**, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 1979.

TUTUM, Cahit, **Türkiye’de Memur Güvenliği**, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 1972.

TUTUMLU, Mehmet Akif, **Hukuk Yargılamasında Hüküm ve Gerekçeli Karar**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2007.

ULUSOY, Ali, **İdari Yaptırımlar**, On iki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2013.

ÜZÜLMEZ, İlhan, "Suçta Tekerrür", **AÜEHFD**, 2000, Cilt 4, Sayı 1-2, s. 297-319.

YAYLA, Yıldızhan, **İdare Hukuku**, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2010.

YAVUZ, Hakan A., **Ceza İnfaz Sistemi ve Denetimli Serbestlik (Ceza İnfaz)**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.

YAVUZ, Hakan A., **Denetimli Serbestlik**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024.

YENİSEY, Feridun/ NUHOĞLU, Ayşe, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022.

YILDIRIM, Turan, "Kamu Yararı ve Disiplin Cezalarının Affı", **Anayasa Yargısı Dergisi**, 2001, Cilt 17, Sayı 1, s. 438-449.

YURT, Çağdaş, *Ceza İnfaz Kurumlarında Sağlık Hakkı, Sağlık Hizmetlerine Erişim ve İdarenin Hukuki Sorumluluğu*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023.

YURTCAN, Erdener, *Mal Varlığına Karşı Suçlar*, Aristo Yayınevi, İstanbul, 2020.

YURTCAN, Erdener/İRTİŞ, Begüm, *Memur Suçları ve Yargılaması*, Ankara, 2023.

YÜCE, Turhan Tufan, "Ceza Hukuku İlkelerinin Disiplin Ceza Hukukunda Geçerliliği Sorunu ve Danıştay Kararlarının Tahlili", *DD*, Yıl 24, Sayı 88, 1994, s. 5-13.

Mahkeme Kararları:

Adana 2. İdare Mahkemesinin 10.10.2013 tarih ve 2013/310 Esas, 2013/1398 Karar sayılı kararı.

Adana Bölge İdare Mahkemesinin 20.09.2023 tarih ve 2023/1517 Esas, 2023/1505 Karar sayılı kararı.

Afyonkarahisar İdare Mahkemesinin 29.06.2007 tarih ve 2007/35 Esas, 2007/408 Karar sayılı kararı.

Aksaray İdare Mahkemesinin 02.10.2019 tarih ve 2019/164 Esas, 2019/787 Karar sayılı kararı.

Anayasa Mahkemesinin 14.07.1998 tarih ve 1997/41 Esas, 1998/47 Karar sayılı kararı.

Anayasa Mahkemesinin 16.01.2014 tarih ve 2013/110 Esas, 2014/8 Karar sayılı kararı.

Anayasa Mahkemesinin 20.10.2011 tarih ve 2010/28 Esas, 2011/139 Karar sayılı kararı.

Ankara Bölge İdare Mahkemesi 2.İdari Dava Dairesinin 15.11.2022 tarih ve 2021/3898 Esas, 2022/2780 Karar sayılı kararı.

Ankara Bölge İdare Mahkemesinin 10.03.2022 tarih ve 2021/10 Esas, 2022/635 Karar sayılı kararı.

Ankara Bölge İdare Mahkemesinin 01.07.2022 tarih ve 2021/2442 Esas, 2022/1590 Karar sayılı kararı.

Ankara 10.İdare Mahkemesinin 20.10.2021 tarih ve 2021/280 Esas, 2021/1686 Karar sayılı kararı.

Aydın 2. İdare Mahkemesinin 28.12.2021 tarih ve 2021/655 Esas, 2021/1323 Karar sayılı kararı.

Batman İdare Mahkemesinin 27.12.2012 tarih ve 2012/3850 Esas, 2012/6648 Karar sayılı kararı.

Bursa 3. İdare Mahkemesinin 31.10.2014 tarih ve 2013/1320 Esas, 2014/1157 Karar sayılı kararı.

Bursa Bölge İdare Mahkemesinin 22.11.2022 tarih ve 2022/710 Esas, 2022/463 Karar sayılı kararı.

Çorum İdare Mahkemesinin 05.08.2014 tarih ve 2014/184 Esas, 2014/515 Karar sayılı kararı.

Danıştay 5. Dairesinin 04.01.2017 tarih ve 2016/29435 Esas, 2017/164 Karar sayılı kararı.

Danıştay 5. Dairesinin 09.01.2017 tarih ve 2016/18922 Esas, 2017/546 Karar sayılı kararı.

Danıştay 5. Dairesinin 31.12.2018 tarih ve 2016/18053 Esas, 2018/19044 Karar sayılı kararı.

Danıştay 10. Dairesinin 05.04.1998 tarih ve 1987/487 Esas, 1988/576 Karar sayılı kararı, **DD**, Sayı 72-73, 1989, s. 658.

Danıştay 10. Dairesinin 12.11.1984 tarih ve 1984/907 Esas, 1984/1860 Karar sayılı kararı.

Danıştay 10. Dairesinin 15.02.1990 tarih ve 1998/2490 Esas, 1990/270 Karar Sayılı kararı, **DD**, Sayı 80, s.435.

Danıştay 10. Dairesinin 26.10.1987 tarih ve 1987/1637 Esas, 1989/1877 Karar sayılı kararı, **DD**, Sayı 78-79, s.536.

Danıştay 10. Dairesinin 27.10.1987 tarih ve 87/2015 Esas ve 87/1721 Karar sayılı kararı, **DD**, 1988, Sayı 70-71, s. 550.

Danıştay 10. Dairesinin 31.05.1989 tarih ve 1988/1621 Esas, 1989/1182 Karar sayılı kararı, **DD**, Sayı 76-77, s. 741.

Danıştay 12. Dairesinin 04.02.2011 tarih ve 2010/64 Esas, 2011/474 Karar sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 05.04.2023 tarih ve 2021/161 Esas, 2023/1755 Karar sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 05.06.2013 tarih ve 2011/1577 Esas, 2013/4911 Karar sayılı kararı

Danıştay 12. Dairesinin 05.07.2005 tarih 2002/1367 Esas, 2005/2816 Karar sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 06.03.2012 tarih ve 2009/4872 Esas, 2012/1328 Karar sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 08.11.2000 tarih 2000/3109 Esas, 2000/3834 Karar sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 09.03.2023 tarih 2021/431 Esas, 2023/1032 Karar sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 10.04.2013 tarih ve 2010/1506 Esas, 2013/2533 Karar sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 10.06.2021 tarih ve 2021/671 Esas, 2021/3819 Karar sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 11.10.2022 tarih ve 2022/1955 Esas, 2022/4750 Karar sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 13.04.2012 tarih 2009/5533 Esas, 2012/2137 Karar sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 16.04.2010 tarih ve 2008/4644 Esas, 2010/2126 Karar sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 18.02.2013 tarih ve 2011/3449 Esas, 2013/641 Karar sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 18.12.2007 tarih ve 2005/5960 Esas, 2007/6320 sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 19.12.2012 tarih 2010/5814 Esas, 2012/11747 Karar sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 20.11.2009 tarih ve 2009/4397 Esas, 2009/6441 Karar sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 20.4.2011 tarih ve 2010/6647 Esas, 2011/1651 Karar sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 21.03.2012 tarih ve 2011/6930 Esas, 2011/6930 Karar sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 21.09.2009 tarih ve 2009/5156 Esas, 2009/5648 Karar sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 21.10.2009 tarih ve 2009/5156 Esas, 2009/5648 Karar sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 23.02.2017 tarih ve 2016/885 Esas, 2017/461 Karar sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 24.05.2006 tarih ve 2006/328 Esas, 2006/2017 Karar sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 26.09.2013 tarih 2010/5479 Esas, 2013/6669 Karar sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 26.09.2022 tarih ve 2021/7684 Esas, 2022/4513 Karar sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 27.12.2004 tarih 2004/788 Esas, 2004/4321 Karar sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 27.09.2012 tarih ve 2011/1933 Esas, 2012/5328 Karar sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 27.12.2013 tarih ve 2013/902 Esas, 2013/12974 Karar sayılı kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 30.03.2023 tarih ve 2021/405 Esas, 2023/1508 Karar sayılı kararı.

Danıştay 3. Dairesinin 30.03.1979 tarih 1979/187 Esas, 1979/253 Karar sayılı kararı, **DD**, Sayı 36-37, s.110-112.

Danıştay 5. Dairesinin 07.12.2020 tarih ve 2016/18004 Esas, 2020/5633 Karar sayılı kararı.

Danıştay 5. Dairesinin 08.10.1985 tarih ve 1985/566 Esas, 1985/2291 Karar Sayılı kararı.

Danıştay 5. Dairesinin 24.10.2016 tarih ve 2016/10141 Esas, 2016/4886 Karar sayılı kararı, **DD**, Sayı 144, s.104-106.

Danıştay 5. Dairesinin 24.10.2016 tarih ve 2016/10141 Esas, 2016/4886 Karar sayılı kararı, **DD**, Sayı 144, s.107-109.

Danıştay 5. Dairesinin 29.03.2017 tarih ve 2016/19366 Esas, 2017/9518 Karar sayılı kararı.

Danıştay 5. Dairesinin 9.01.2017 tarih ve 2016/18922 Esas, 2017/546 Karar sayılı kararı.

Danıştay 8. Dairesinin 12.10.1988 tarih ve 1998/4988 Esas, 1998/3015 Karar Sayılı kararı, **DD**, Sayı 99, s.382-383.

Danıştay 8. Dairesinin 14.12.1995 tarih ve 1993/374 Esas, 1995/4392 Karar sayılı kararı.

Danıştay 8. Dairesinin 18.10.1991 tarih ve 1991/1399 Esas, 1991/1677 Karar sayılı kararı, **DD**, Yıl:22, Sayı 84-85, 1992, s.569.

Danıştay 8. Dairesinin 22.05.1997 tarih 1996/1793 Esas, 1997/1778 Karar sayılı kararı.

Danıştay 8. Dairesinin 26.12.1995 tarih ve 1995/3666 Esas, 1995/4612 Karar sayılı kararı.

Danıştay 8. Dairesinin 10.02.1992 tarih ve 1991/1310 Esas, 1992/215 Karar sayılı kararı, **DD**, Sayı 86, 1992, s.426.

Danıştay 8. Dairesinin 16.12.1998 tarih 1996/1380 Esas, 1998/4372 Karar sayılı kararı.

Danıştay 8. Dairesinin 20.03.1991 tarih ve 1988/2495 Esas, 1991/1002 Karar sayılı kararı, **DD**, Sayı 82-83, 1992, s.978.

Danıştay 8. Dairesinin 25.11.1993 tarih ve 1993/1901 Esas, 1993/3855 Karar sayılı kararı, **DD**, Sayı 90, s.874.

Danıştay 16.Dairesinin 04.06.2015 tarih 2015/8139 esas, 2015/3542 Karar sayılı kararı.

Danıştay 16.Dairesinin 31/05/2016 tarih ve 2015/5959 Esas, 2016/4197 Karar sayılı kararı.

Eskişehir İdare Mahkemesinin 23.11.1984 tarih ve 1983/355 Esas, 1984/393 Karar sayılı kararı.

Erzurum 2. İdare Mahkemesinin 25.03.2021 tarih ve 2020/97 Esas, 2021/680 Karar sayılı kararı.

Gaziantep 2. İdare Mahkemesinin 29.12.2011 tarih ve 2011/310 Esas, 2011/1557 Karar sayılı kararı.

Gaziantep 3. İdare Mahkemesinin 30.12.2021 tarih ve 2021/381 Esas, 2021/1272 Karar sayılı kararı.

Gaziantep Bölge İdare Mahkemesi 8. İdari Dava Dairesinin 17.05.2024 tarih ve 2023/1012 Esas, 2024/1941 Karar sayılı kararı.

Isparta İdare Mahkemesinin 21.04.2021 tarih ve 2020/1403 Esas, 2021/513 Karar sayılı kararı.

İzmir 2. İdare Mahkemesinin 16.02.2022 tarih ve 2021/1249 Esas, 2022/313 Karar sayılı kararı.

İzmir 4. İdare Mahkemesinin 27.02.2015 tarih ve 2014/363 Esas, 2015/318 Karar sayılı kararı.

İstanbul Bölge İdare Mahkemesi 2. İdare Dava Dairesinin 28.11.2019 tarih ve 2019/875 Esas, 2019/2085 Karar sayılı kararı.

İstanbul Bölge İdare Mahkemesi 2. İdari Dava Dairesinin 18.02.2021 tarih 2020/482 esas, 2021/345 karar sayılı kararı

İstanbul 4. İdare Mahkemesinin 27.01.2016 tarih ve 2015/1572 Esas, 2016/102 Karar sayılı kararı.

İstanbul 5. İdare Mahkemesinin 24.12.2007 tarih ve 2007/778 Esas, 2007/3040 Karar sayılı kararı.

İstanbul 8. İdare Mahkemesinin 03.06.2021 tarih 2021/187 Esas, 2021/976 Karar sayılı kararı.

İstanbul 9. İdare Mahkemesinin 03.02.2011 tarih ve 2010/1027 Esas, 2011/296 Karar sayılı kararı.

İstanbul 11. İdare Mahkemesinin 13.12.2021 tarih ve 2021/1304 Esas, 2021/1556 Karar sayılı kararı.

İstanbul Bölge İdare Mahkemesi 2.İdari Dava Dairesinin 25.10.2022 tarih ve 2022/922 Esas, 2022/2484 Karar sayılı kararı.

İzmir 1. İdare Mahkemesinin 27.02.2015 tarih ve 2014/1897 Esas, 2015/336 Karar sayılı kararı.

İzmir Bölge İdare Mahkemesi 2. İdari Dava Dairesinin 10.11.2022 tarih 2022/1534 Esas, 2022/2537 Karar sayılı

İzmir Bölge İdare Mahkemesi 2.İdari Dava Dairesinin 07.02.2023 tarih ve 2022/2517 Esas, 2023/187 Karar sayılı kararı.

İzmir Bölge İdare Mahkemesi 2. İdari Dava Dairesinin 15.02.2024 tarih ve 2024/46 Esas, 2024/293 Karar sayılı kararı.

İzmir Bölge İdare Mahkemesi 2. İdari Dava Dairesinin 13.10.2022 tarih ve 2022/464 Esas, 2022/2248 Karar sayılı kararı

Kayseri 1. İdare Mahkemesinin 28.12.2017 tarih ve 2017/1118 Esas, 2017/1517 Karar sayılı kararı.

Kayseri İdare Mahkemesinin 05.11.2020 tarih ve 2020/539 Esas, 2020/1109 Karar sayılı kararı.

Kırıkkale İdare Mahkemesinin 06.03.2024 tarih ve 2023/490 Esas, 2024/187 Karar sayılı kararı.

Konya 2. İdare Mahkemesinin 11.06.2020 tarih ve 2019/1506 Esas, 2020/493 Karar sayılı kararı.

Konya Bölge İdare Mahkemesinin 09.12.2021 tarih ve 2021/1326 Esas, 2021/2078 Karar sayılı kararı.

Muğla 3. İdare Mahkemesinin 03.03.2022 tarih ve 2021/468 Esas, 2022/415 Karar sayılı kararı.

Sakarya 2. İdare Mahkemesinin 29.12.2020 tarih ve 2019/1009 Esas, 2020/761 Karar sayılı kararı.

Sakarya Bölge İdare Mahkemesinin 19.03.2014 tarih ve 2013/1847 Esas, 2014/352 Karar sayılı kararı.

Samsun 2. İdare Mahkemesinin 12.11.2013 tarih ve 1118 esas, 1330 karar sayılı kararı.

Tekirdağ İdare Mahkemesinin 30.01.2014 tarih ve 2013/1013 Esas, 2014/84 Karar sayılı kararı.

Yargıtay 5. Ceza Dairesinin 16.07.2018 tarih ve 2018/5955 Esas, 2018/5376 Karar sayılı kararı.

Yargıtay Ceza Genel Kurulunun 07.04.2009 tarih ve 2009/364 Esas, 2009/83 Karar sayılı kararı.

Yargıtay Genel Kurulu'nun 02.07.1996 tarih ve 1996/3-144 Esas, 1996/171 Karar sayılı kararı.

Yozgat İdare Mahkemesinin 22.02.2014 tarih ve 2013/851 Esas, 2014/30 Karar sayılı kararı.

İnternet Kaynakları

<https://tdk.gov.tr>, (Erişim tarihi:09.10.2024).

7112024150209istatistik-1.pdf (Erişim tarihi 09.11.2024)

<https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/cik-genel-bilgi>, (Erişim tarihi: 09.11.2024)

<https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/personel-durumu>, (Erişim tarihi: 09.11.2024)