



T.C.  
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

**TÜRKİYE'DE MEMURLAR HAKKINDA CEZA YARGILAMASI  
VE  
MAHKEME KARARLARININ DİSİPLİN HUKUKUNA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet SERİNOĞLU

Tez Danışmanı  
Dr. Öğr. Üyesi Çağdaş ZARPLI

Bilecik, 2019

10215140

**T.C.  
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

**TÜRKİYE'DE MEMURLAR HAKKINDA CEZA YARGILAMASI  
VE  
MAHKEME KARARLARININ DİSİPLİN HUKUKUNA ETKİSİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Mehmet SERİNOĞLU**

**Tez Danışmanı  
Dr. Öğr. Üyesi Çağdaş ZARPLI**

**Bilecik, 2019**

**10215140**



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAVI  
JÜRİ ONAY FORMU

BŞEÜ-KAYSIS Belge No	DFR-172
İlk Yayın Tarihi/Sayısı	03.01.2017 / 28
Revizyon Tarihi	
Revizyon No'su	00
Toplam Sayfa	1

Öğrencinin Adı Soyadı: Mehmet SERİNOĞLU  
Anabilim Dalı : Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi  
Programı : Kamu Yönetimi - Tezli Yüksek Lisans  
Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Gökdoğuş ZARPLI  
Tezin Özgün Adı : Türkiye'de Memurlar Hakkında Ceza Yargılaması ve Mahkeme Kararlarının Disiplin Hukukuna Etkisi  
Tezin İngilizce Adı : The Effect Of Criminal Proceedings And Court Decisions On Disciplinary Law On Officers In Turkey

Tez Savunma Sınavı Tarihi: 26 / 08 / 2019

Yukarıda bilgileri verilen tez çalışması ilgili EYK kararıyla oluşturulan jüri tarafından OY BİRLİĞİ / OY ÇOKLUĞU ile Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Gökdoğuş ZARPLI

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Altan Fahri GÜLERCI

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Hakan OLGUN

Üye: .....

Üye: .....

İmza

Gözetim

ONAY

Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun ..... / ..... / 20.... tarih ve ..... / ..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

## **BEYAN**

“Türkiye’de Memurlar Hakkında Ceza Yargılaması ve Mahkeme Kararlarının Disiplin Hukukuna Etkisi” adlı yüksek lisans tezinin hazırlık ve yazımı sırasında bilimsel ahlak kurallarına uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlandığım bölümlerde bilimsel kurallara uygun olarak atıfta bulunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin herhangi bir kısmını Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

**Mehmet SERİNOĞLU**

**31.07.2019**

## ÖN SÖZ

Bu tez çalışmasında memurların cezai anlamda suç oluşturan eylemleri ile disiplin hukuku bağlamında aykırılık teşkil eden eylemleri açıklanıp incelenmiş olup; her iki açıdan da ayrıntılı araştırma yapılmakla birlikte ceza mahkemeleri kararlarının disiplin hukukunda yarattığı etkiler ortaya koyulmak istenmiştir. Bu çalışmanın özellikle kamu çalışanlarına ve kamu çalışanı olmak isteyenlere yol göstermesi hedeflenmektedir.

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde, öncelikle tez konusunu seçerken isteklerimi göz önünde bulundurup bana yardımcı olan, değerli bilgilerini benimle paylaşan, kendisine ne zaman danışsam bana kıymetli zamanını ayırıp sabırla ve büyük bir ilgiyle bana faydalı olabilmek için elinden gelenden fazlasını sunan, her sorun yaşadığımda yanına çekinmeden gidebildiğim, güler yüzünü ve samimiyetini benden esirgemeyen ve gelecekteki mesleki hayatımda da bana verdiği değerli bilgilerden faydalanacağımı düşündüğüm kıymetli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Çağdaş ZARPLI'ya teşekkürü bir borç biliyor ve şükranlarımı sunuyorum. Ayrıca tez savunma sınavı esnasında göstermiş oldukları ilgi ve anlayıştan ötürü değerli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Altan Fahri GÜLERCİ'ye ve Dr. Öğr. Üyesi Hakan OLGUN'a çok teşekkür ederim. Bu vesileyle de ilkokul yıllarımdan bugüne kadar yetişmemde emeği geçen tüm hocalarıma; tezimi hazırlama sürecinde, başından sonuna kadar desteğini esirgemeyen, tezimi okuyup gereken düzeltmeleri yapmamda yardımcı olan değerli eşime; tüm eğitim hayatım boyunca benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen, her zaman yanımda olan ve bugünlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim saygıdeğer anneme ve babama; hayatımın her evresinde bana destek olan biricik kardeşime sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

**Mehmet SERİNOĞLU**

**İstanbul, 2019**

## ÖZET

Hukuka aykırı bir şekilde kamu görevlilerince yapılan bazı eylemler, bazen idari, bazen cezai, bazen de idari olmakla birlikte aynı zamanda cezai yaptırımları da gerektirmektedir. Cezai ve idari soruşturmalarda çoğu kez birbirine benzer ilkelere dayanılmaktadır. Cezai ve idari soruşturmalarda çoğu kez birbirine benzer ilkelere dayanılmaktadır. Cezai ve idari soruşturmalarda çoğu kez birbirine benzer ilkelere dayanılmaktadır.

Memur disiplin hukukunun genel anlamdaki çerçevesi yasal düzenlemeler ile belirlenmiş durumdadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu da memur disiplin hukukunun temelini oluşturmaktadır. Bunun yanında yönetmelikler ile de memur disiplin hukukunun usul ve esasları düzenlenmiş bulunmaktadır. Mevzuat ve genellikle de yargı kararlarıyla ortaya çıkmış olan temel ilkelere uyulması da zorunluluk halini almıştır. Bozulmuş olan kurum düzeninin tekrar tesis edilebilmesi için yapılmakta olan disiplin soruşturmalarının yanında, verilecek cezaların da bu temel ilkelere göre verilmesi hukuk devletinin en önemli gereklerinden birisidir.

**Anahtar Kelimeler:** Memur, Disiplin, Ceza, Kamu, Mahkeme

## **ABSTRACT**

Crimes committed by public officials in violation of the law, sometimes administrative, sometimes criminal, sometimes administrative, but also requires criminal sanctions. While criminal and administrative investigations often take advantage of similar principles, there are also some differences between them.

The general framework of officer discipline law is determined by legal regulations. The Public Officers Law numbered 657 also forms the basis of officer disciplinary law. In addition, the regulations and the procedures and principles of officer discipline law are regulated. The basic principles that have emerged through legislation and often judicial decisions have also become necessary to be followed. In addition to the disciplinary investigations being carried out in order to restore the order of the institution which has been corrupted, the punishments to be given according to these basic principles is one of the most important requirements of the state of law.

**Key Words:** Officer, Discipline, Punishment, Public, Court

## İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	i
ÖZET .....	ii
ABSTRACT .....	iii
İÇİNDEKİLER .....	iv
KISALTMALAR .....	vii
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### MEMUR DİSİPLİN HUKUKU

1.1. MEMUR KAVRAMI.....	3
1.1.1. 1982 Anayasası'nda ve Diğer Kanunlarda Memur Kavramı .....	3
1.1.2. Devlet Memurları Kanunu'nda Memur Kavramı .....	6
1.1.3. Türk Ceza Kanunu'nda Memurlar .....	7
1.1.4. Karşılaştırmalı Hukukta Memur .....	8
1.2. DİSİPLİN SUÇU VE DİSİPLİN CEZASI.....	10
1.2.1. Disiplin Kavramı .....	10
1.2.2. Disiplinin Amacı .....	11
1.2.3. Disiplin Suçunun ve Cezasının Tanımı ve Unsurları .....	13
1.3. DİSİPLİN HUKUKU VE GENEL İLKELER .....	17
1.3.1. Kanun Önünde Eşitlik İlkesi ve Kanunilik İlkesi .....	17
1.3.2. Kanunu Bilmemek Mazeret Sayılmaz İlkesi.....	18
1.3.3. Şüpheden Sanık Yararlanır İlkesi.....	19
1.3.4. Savunma Hakkı ve Fiille Ceza Arasında Ölçülülük İlkesi.....	20
1.4. 657 SAYILI KANUNA GÖRE DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARI .....	21
1.4.1. Disiplin Hükümleri Bakımından 657 Sayılı Kanun Kapsamına Giren Memurlar.....	21

1.4.2.	657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Bakımından Disiplin Cezaları .....	24
1.5.	DİSİPLİN CEZALARININ GERİ ALINMASI .....	38
1.6.	MEMURİYETTEN AYRILANLARA DİSİPLİN CEZASI VERİLMESİ .....	40

## İKİNCİ BÖLÜM

### DİSİPLİN HUKUKUNUN CEZA HUKUKU İLE İLİŞKİSİ

2.1.	DİSİPLİN CEZASI VE ADLİ CEZA AYRIMI .....	42
2.1.1.	Amaç Bakımından .....	43
2.1.2.	Kişiler Bakımından .....	44
2.1.3.	Uygulama Bakımından .....	44
2.1.4.	Müeyyide Bakımından .....	48
2.2.	“NE BİS İN İDEM” KURALI VE KULLANIM ALANI .....	49
2.2.1.	Genel Anlamda “Ne Bis İn İdem” Kuralı .....	49
2.2.2.	“Ne Bis İn İdem” İlkesinin İdare Hukukunda Kullanımı .....	51
2.3.	CEZA MAHKEMESİ KARARLARI İLE DİSİPLİN CEZALARININ KARŞILAŞTIRILMASI VE İLGİLİ SORUNLAR .....	53
2.3.1.	Disiplin Soruşturması ile Ceza Kovuşturmasının Çakışması .....	53
2.3.2.	Beraat ve Men’i Muhakeme Durumunda .....	55
2.3.3.	Cezanın Tecili Halinde .....	59
2.3.4.	Şikayete Bağlı Olan Suçlarda .....	61
2.3.5.	Af Durumunda .....	62
2.3.6.	Zamanaşımında .....	62
2.3.7.	Mahkûmiyet Kararı Durumunda .....	63

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### CEZA YARGILAMASI VE DİSİPLİN SORUŞTURMASI

3.1.	CEZA YARGILAMASININ DİSİPLİN SORUŞTURMASINA ETKİSİ .....	66
3.1.1.	Genel Olarak Ceza Yargılamasının Disiplin Soruşturmasına Etkisi .....	66

3.1.2.	Hukuka Uygun ve Aykırı Delillerin Kullanılması .....	68
3.1.2.1.	Hukuka Uygun Delillerin Kullanılması.....	69
3.1.2.2.	Hukuka Aykırı Delillerin Kullanılması .....	70
3.2.	CEZA MAHKEMESİ KARARLARININ DİSİPLİN HUKUKUNA ETKİSİ .....	75
3.2.1.	Genel Olarak Ceza Mahkemesi Kararlarının Disiplin Hukukuna Etkisi .....	75
3.2.2.	Beraat Kararlarının Etkileri .....	78
3.2.3.	Ceza Verilmesine Yer Olmadığı Kararının Etkileri.....	80
3.2.4.	Mahkûmiyet Kararının Etkileri .....	82
3.2.5.	Güvenlik Tedbirine Hükmedilmesinin Etkileri.....	83
3.2.6.	Davanın Reddi Kararının Etkileri .....	83
3.2.7.	Davanın Düşmesi Kararının Etkileri.....	84
3.2.7.1.	Ölüm Sebebiyle Davanın Düşmesi .....	85
3.2.7.2.	Af Nedeniyle Davanın Düşmesi .....	85
3.2.7.3.	Zamanaşımı Nedeniyle Davanın Düşmesi.....	89
3.2.7.4.	Şikâyetten Vazgeçilmesi Nedeniyle Davanın Düşmesi.....	90
3.2.7.5.	Ön Ödeme Sebebiyle Davanın Düşmesi.....	90
3.2.8.	Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılması Kararının Etkileri .....	91
3.2.9.	Hapis Cezasının Ertelenmesi Kararının Etkileri .....	93
<b>SONUÇ</b>	.....	<b>96</b>
<b>KAYNAKÇA</b>	.....	<b>98</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ</b>	.....	<b>105</b>

## KISALTMALAR

<b>AİHM</b>	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
<b>AYM</b>	: Anayasa Mahkemesi
<b>CMK</b>	: Ceza Muhakemesi Kanunu
<b>CMUK</b>	: Ceza Muhakemelerinin Usul Kanunu
<b>DİBGKK</b>	: Danıştay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu Kararı
<b>DBB</b>	: Danıştay Bilgi Bankası
<b>DİHMİTK</b>	: Devlet İstihbarat Hizmetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Kanunu
<b>DKD</b>	: Danıştay Kararları Dergisi
<b>DMK</b>	: Devlet Memurları Kanunu
<b>HSYK</b>	: Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu
<b>JTGKYK</b>	: Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu
<b>KİT</b>	: Kamu İktisadi Teşebbüsleri
<b>PVSK</b>	: Polis Vazife ve Salâhiyet Kanunu
<b>SBFD</b>	: Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi
<b>TCK</b>	: Türk Ceza Kanunu
<b>TODAİE</b>	: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
<b>TTK</b>	: Türk Ticaret Kanunu
<b>YBB</b>	: Yargıtay Bilgi Bankası
<b>YCGK</b>	: Yargıtay Ceza Genel Kurulu
<b>YÖK</b>	: Yükseköğretim Kurumu

## GİRİŞ

Türkiye’de memurluk yetenek ve bilgiye göre girilebilirken, aynı zamanda yükselme imkânı olan bir meslek olarak görülmektedir. Bu durumun doğal sonucu olarak da memur ve idare arasında bulunan ilişkinin kapsamının ve içeriğinin nesnel olarak önceden bir kanun ile ortaya konması gerekmektedir. Bu kanun ise 657 sayılı DMK’dır. Bir şahıs memurluk statüsü içine girmekle, önceden düzenlenmiş olmakla birlikte, sınırları çizilmiş olan sorumluluk ve ödevleri de yüklenmiş olmaktadır. Bununla birlikte belirli haklara sahip olurken, yasakları da ihlal etmeme yükümlülüğünün altına girmiş bulunmaktadır.

Disiplin hukuku, özel ve kamu hukuku kurallarında belirlenmiş olan amaçlara ulaşılmasını sağlayacak bir biçimde oluşturulan çalışma düzenini korumak amacıyla öngörölmüş olan değişik müeyyide ile ödüllerle birlikte, bunların uygulanması doğrultusunda kuralları incelemekte olan bir hukuk alt dalıdır.

Bu temel tanıma bakılacak olursa, çalışmanın konusunu içeren memur disiplin hukuku, kamu hizmetlerinin etkin bir biçimde yapılmasını sağlayan, kamusal çalışma düzenini koruma amacını önceleyen değişik idari ödüllerle birlikte müeyyideleri ve aynı zamanda bunların uygulanmasını öngören kuralları incelemektedir. Bir başka şekilde ifade edilecek olursa, memur disiplin hukukunun konusu, belirlenmiş kamusal çalışma düzenine aykırı davranışlarda bulunan memurların cezalandırılmasıyla birlikte, başarılı olan memurların ödüllendirilmesini öncelik olarak kabul eden kurallardan oluşmaktadır. Bu cezalandırma ile ödüllendirme idare tarafından yapıldığı için, memur disiplin hukuku, idare hukukunun dalı olarak görülebilmektedir. Fakat kamusal olarak ceza öngörmekte olan bir hukuk dalı olması sebebiyle, ceza hukukunda da geçerli olan; memur, kurum ve ilke disiplin hukukunda geçerli olmaktadır. Bu sebeple memur disiplin hukukunun bu hukuk dallarında geçerli durumda olan prensipler doğrultusunda ele alınmasıyla birlikte, kurumsal olarak da ortaya konulması gerekmektedir.

Üç bölümden oluşan bu çalışmanın birinci bölümünde, memur disiplin hukuku ayrıntılı olarak incelenmiş olup; memur kavramı, disiplin suçu ve disiplin cezası, disiplin hukuku ve genel ilkeler, 657 sayılı kanuna göre disiplin suçları ve cezaları,

disiplin cezalarının geri alınması, memuriyetten ayrılmış olanlara disiplin cezası verilmesi ele alınmaktadır.

İkinci bölümde disiplin hukukunun ceza hukukuyla ilişkisi bağlamında disiplin cezasıyla, adli ceza ayırımı ile ne bis in idem kuralı ve mahkeme kararlarıyla disiplin cezalarının karşılaştırılması işlenmektedir.

Üçüncü bölümde ceza yargılaması ve disiplin soruşturması başlığı altında ceza yargılamasının disiplin soruşturmasına etkisi ve ceza mahkemesi kararlarının disiplin hukukuna etkisi incelenmektedir.

Çalışmamız ulaşılan belli başlı neticeleri içeren sonuç bölümü ile tamamlanmıştır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## MEMUR DİSİPLİN HUKUKU

### 1.1. MEMUR KAVRAMI

Kamu hizmeti öğretisinde, değişik ayrımlar ile değişik biçimlerde tanımlanmış, toplumsal, kolektif, genel, sürekli, ortak ve birlikte ihtiyaçların giderilmesi kapsamında etkinlikler kimler tarafından yapılırsa yapılsın kamu hizmeti kapsamında kabul edilmektedir.

Sıddık Sami Onar'a göre, kamu hizmetleri, devlet ya da başka amme hükmi şahısları eliyle ya da bunların denetimi ve gözetiminde kolektif ve umumi ihtiyaçların karşılanması, kamu yararını sağlamak, tatmin etmek amacıyla yapılan ve umuma arz edilen muntazam ve devamlı faaliyetler olarak tanımlanmıştır (Onar, 1966: 13).

17'nci yüzyılda kamu görevlisi, belli olan bir alanda devletin kişiliğinin temsil edilmesi noktasında, ister bir meclis, ister bir monark olsun, egemen eliyle istihdamı sağlanan olarak tanımlanmıştır. Mevzuatımıza göre kamu personeli üst kavram olarak tanımlanmaktadır. Bu bakımdan kamu personeli kavramını açmakta fayda bulunmaktadır.

#### 1.1.1. 1982 Anayasası'nda ve Diğer Kanunlarda Memur Kavramı

Kamu görevlileri arasında en yoğun kesim memurlardır. Kamu kurum ve kuruluşları tarafından görevlendirilen, idare hukukunca düzenlenmiş sürekli ve asli kamu hizmetlerini yapmakla yükümlü kişiler memur sayılmaktadır.

1982 Anayasasında, "Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ile birlikte diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esasları dâhilinde yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirmiş olduğu sürekli ve asli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri tarafından görülür" ibaresine yer verilmek suretiyle dolaylı bir şekilde de olsa memur kavramını tanıma yoluna gitmiştir. Bu hükümden de anlaşıldığına göre bir kişinin memur olarak sayılabilmesinde devletin, kamu iktisadi teşebbüsleriyle diğer

kamu tüzel kişilerinin genel idare esasları doğrultusunda yürütmekle yükümlü bulunduğu kamu hizmetlerinin gerektirmiş olduğu asli ve sürekli bir görevi yapıyor olması gerekmektedir.

657 sayılı DMK'nın 4'üncü maddesinde, mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ile diğer kamu tüzel kişileri tarafından genel idare esasları doğrultusunda yürütülmekte olan asli ve sürekli kamu hizmetlerinin yapılmasıyla görevlendirilmiş olanlar bu kanuna göre memur sayılmışlardır. Bununla birlikte aynı madde doğrultusunda, yukarıda bulunan tanımların dışında kurumlardaki genel politika tespiti, denetim, yönetim, programlama, planlama ve araştırma gibi görevlerde bulunanların, yetkili olanların memur sayılacakları hükmü bulunmaktadır.

657 sayılı DMK'nın 36'ncı maddesine göre, memurların sınıfları sayılarak, yardımcı hizmetler sınıfına dâhil olan personelin de memur tanımı içine alınması uygun görülmüştür. Mülga TCK'nın 279'uncu maddesinde bulunan memur kavramı, kamu görevi yapan herkesi memur kabul ederek, en geniş kapsam içinde memuru tanımlamaktadır. Bununla birlikte 1 Haziran 2005 yılında yürürlüğe girmiş olan TCK'da, memur tanımı yapılmamış, yalnız 6'ncı maddedeki kamu görevlisi kavramından kamusal faaliyetin yürütülmesi amacıyla atama, seçilme şekliyle ya da herhangi bir şekilde geçici, süreli ve sürekli bir şekilde katılan kişinin anlaşılması gerekliliğinin altı çizilmiştir. İdare hukukuna bakıldığında devlet memuru, kendine kamu hizmeti görevi verilen, daimi bir şekilde idare kadroları ile hiyerarşi içinde bulunan kişi olarak gösterilmektedir (Dinçer, 1976: 71). Bu da bize göstermektedir ki devlet memuru, kamu görevlerini yerine getiren kişiler olarak görülmektedir.

Sözleşmeli personel ise, kamu kuruluşlarında sözleşmeli olarak nitelenen kişilerdir. Sözleşmeliler, bir meslek bilgisi veya uzmanlığa gerek duyulan istisnai ve zorunlu hallerde, istisnai veya geçici olmak kaydıyla devamlı surette çalıştırılan görevliler olarak isimlendirilmiştir. Sözleşmeli olarak personellerin çalıştırılabilmesi için Maliye Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığı görüşüyle Bakanlar Kurulunun kararına gerek duyulmaktadır.

657 sayılı devlet Memurları kanununun 4/B maddesi ile düzenlenmiş olan sözleşmeli personel statüsü, belli bir iş alanında uzmanlaşmış personeli çalıştırarak, işi

en iyi şekilde yürütmenin yanında, iş bittikten sonra çalışanın ilişkisini kesmek koşuluyla devlet bütçesine gereksiz biçimde yük olmasını engellemek için getirilmiş bir uygulamadır.

Geçici personel, 657 sayılı DMK'nın 4/C(mülga) maddesindeki tanıma göre, "Bir yıldan az süreli olduğu veya da mevsimlik hizmetli olduğuna Devlet Personel Başkanlığının ve Maliye Bakanlığının görüşleri ile Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerin yanında, belirtilen adet ve ücret sınırlarında sözleşme ile çalıştırılan, işçi sayılmayan kişilerdir" Bu tanım metnini içeren madde 20.11.2017 tarih ve 696 sayılı KHK'nın 17'nci maddesi ile kaldırılmış olup aynı tarih ve sayılı KHK ile DMK'nın 4/B maddesine eklenmiş ve 2.7.2018 tarih ve 703 sayılı KHK'nın 182'nci maddesiyle 4/B maddesinin beşinci ve altıncı paragraflarında yer alan "Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri üzerine Bakanlar Kurulunca" ibareleri "Cumhurbaşkanınca" şeklinde değiştirilmiş, beşinci paragrafında yer alan "ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde" ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

İşçiler, 657 sayılı DMK'nın 4/D maddesi çerçevesinde yapılmış olan tanıma bakıldığında, (A), (B) ve (C) fıkraları dâhilinde belirtilenlerin dışında kalmakla birlikte, ilgili mevzuat gereği tahsis edilmiş olan sürekli işçi kadrolarında, belirsiz süreli iş sözleşmeleri dâhilinde çalıştırılmakta olan, sürekli işçiler, kampanya veya mevsimlik işler ya da orman yangınıyla mücadele hizmetleri kapsamında ilgili mevzuata dâhil olan geçici işçi statüsünde altı aydan az olmamak şartıyla belirli süreli sözleşmeyle çalıştırılan geçici işçiler olarak tanımlanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununa göre bir iş sözleşmesiyle çalışmakta olan kişilere işçi denilmektedir. DMK, işçilere uygulanmamakla birlikte, bu kişilere özel hukuk kuralları uygulanmaktadır. Kanun, kamu kuruluşları dâhilinde, özel kuruluşlardaki gibi işçilerin çalıştırılabileceği gibi, kamu kuruluşlarında çalıştırılmakta olan işçiler için ayrı değişikliğe gerek duyulmadığı ilkesini benimsemektedir. 657 sayılı kanuna bakıldığında işçi, memur, geçici ve sözleşmeli personel dışında olan kişilerdir.

Günday'a göre, diğer kamu görevlilerinin genel idare kapsamı dâhilinde yürütülen sürekli ve asli görevleri yerine getirmekte olan, ancak devlet memurlarından ayrı bir statüye tabi tutulmuş olan görevlileri anlattığı ve hâkimler ve savcılarının,

üniversite öğretim elemanlarının, KİT personelinin, silahlı kuvvetler personellerinin diğer kamu görevlileri kapsamında yer aldığı görülmektedir (Günday, 1998: 508). Genel olarak bakıldığında devlet kademelerinde değişik statülerde personel istihdam edildiği görülmektedir.

### **1.1.2. Devlet Memurları Kanunu'nda Memur Kavramı**

657 sayılı DMK'ya bakıldığında, “Mevcut kuruluş şekline bakılmadan, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esasları dâhilinde yürütülen sürekli ve asli kamu hizmetlerini yapmakla görevlendirilmiş olanlar, 657 sayılı DMK'ya göre memur sayılır” (DMK m.4).

657 sayılı DMK'nın bu tanımına bakıldığında, bir kişinin memur olabilmesinde ilk şart devlet ya da diğer kamu tüzel kişilerin ya da bunların denetimi ve gözetimindeki diğer kişiler tarafından kurulmuş olan yerlerde çalışıyor olmasıdır. İkinci şart, genel idare esasları dâhilinde görevlendirilmiş olmasıdır. Üçüncü şart, bu kişilerin gördükleri hizmetlerin, sürekli ve asli kamu hizmetleri niteliğinde olmasıdır. (Giritli, Bilgen, Akgüner, 2006: 228). Devlet kademelerinde değişik statüde devlet kademelerinde çalışan personel bulunmasına rağmen, bunların hepsinin memur statüsünde olmadığı görülmektedir. İşçi, geçici işçi, sözleşmeli personel ve teknik hizmetler ve yardımcı hizmetler sınıfında bulunan çalışanlar memur olarak adlandırılmamaktadır. Ancak ülkemizde devlet kademelerinde çalışan personellerin hepsinin memur olduğu algısı bulunmaktadır.

Bu maddenin B, C ve D bentlerinde kamu hizmetleri dâhilinde memurlar haricinde görev alabilecek geçici personel, sözleşmeli personel ile işçilerin tanımları yapılmış, 5'inci maddede 657 sayılı DMK'da tanımlanan kurumlarda sözü edilen istihdam şekli haricinde personel çalıştırılmayacağına altı çizilmiştir. Bu doğrultuda aynı maddede, kanun kapsamı dışında bulunan kurumlarda genel politika tespitinin yanında, denetim, yönetim, programlama, planlama ve araştırma gibi işlerde yetkili ve görevli olanların memur sayılacağı belirtilmiştir.

657 sayılı DMK'nın, 4 üncü maddesi, 1 inci maddesiyle aynı zamanda incelendiğinde, devlet memuru deyiminin, kamu hizmetlerinin gerektirmiş olduğu sürekli ve asli görevlere devamlı şekilde vazife görmek şartıyla atananlar ile bunların görevlerini yapabilmekte, vazgeçilmez hizmetleri ve işleri yürüten, Genel ve Katma Bütçeli Kurumlar, Belediyeler, İl Özel İdareleri, Belediyeler ve İl Özel İdarelerinin kurmuş oldukları birliklerle, bunlara bağlı olan döner sermayeli kuruluşlardan, Beden Terbiyesi Bölge Müdürlükleri, kefalet sandıkları, kanunla kurulan fonların bütçelerinden aylık almakta olan kişileri de kapsadığı anlaşılmaktadır (Dinçer, 1976: 72).

Kamu hizmetlerinin yürütülmesi ile yükümlü olan memur tanımı yapılırken, öncelikle kamu hizmetlerinin ne olduğu konusu mercek altına alınmalıdır. Kamu hizmetleri, devlet ya da kamu tüzel kişileri tarafından ya da bunların gözetimleri dâhilinde ortak ve genel ihtiyaçları karşılama, tatmin etme, kamu faydası sağlama kapsamı içinde, kamuya sunulan düzenli ve devamlı faaliyetlerdir (Onar, 1966: 13). Kamu hizmetlerinden söz edebilmek için devlet, diğer kamu tüzel kişileri ya da bunların gözetiminde kurulan ve işletilen bir teşebbüs olması gerekmektedir (Sezer, 2008: 149). Kamu hizmetini gören personelin, idarenin normal, sabit ve sürekli kadrosuna girmiş olması, bu kadroya bağlı olarak çalışması gerekmektedir. Bu açıklamalar kapsamında görüldüğü gibi, idarenin hiyerarşik denetiminde yer almak, sabit ve sürekli bir kadroya sahip bulunmak, memur kavramının açıklanmasında öne çıkmaktadır.

### **1.1.3. Türk Ceza Kanunu'nda Memurlar**

5237 sayılı TCK'nın tanımlar başlıklı 6/C maddesi dâhilinde kamu görevlisi, "kamusal faaliyetin yürütülmesine, seçilme veya atama yolu ile ya da herhangi bir şekilde geçici, süreli veya sürekli olarak katılan kişi" biçiminde tanımlamıştır.

Bu maddenin gerekçesinde mülga 765 sayılı TCK'daki memur tanımının, tasarı metninden çıkarılarak, memur tanımını da kapsayan kamu görevlisi tanımı koyulmuş ve yapılan yeni tanımlama kapsamında kişinin kamu görevlisi sayılabilmesinde bir kamusal faaliyet olmasının yeterli olduğunu ortaya koyulmuştur. Kamusal faaliyete

bakıldığında, anayasa ve kanunlarda belirtilen usuller dâhilinde verilen siyasi bir kararla bir hizmetin kamu adına yürütülmesi şeklinde tanımlanmasının yanında, bu faaliyete katılanların ücret, maaş ve sair maddi bir karşılık alıp almamalarının, bu işi geçici, süreli ve sürekli olarak yapmalarının öneminin bulunmadığı belirtilmiştir. Örnek olarak mesleklerin yapılması kapsamında noterin veya avukatın kamu görevlisi olduğu, tanıklık, tercümanlık ve bilirkişilik faaliyetlerinin yapılmasında kişinin kamu görevlisi olduğu ortaya konulmuştur. Bu duruma karşılık olarak, kamusal bir faaliyet yürütülmesinin ihaleye dayalı olmak kaydıyla özel hukuk kişileri tarafından üstlenildiğinde, bu kişilerin kamu görevlisi sayılamayacağı belirtilmiştir (Özgenç, 2004: 81). Bu aşamada kamu görevlisi ile memurun ayrıldığı görülmektedir. Kamu görevlileri, kamusal faaliyetlerin yapıldığı her yerde görev alabilirken, memurlar ise genel idare hükümlerine tabi olmaktadır.

Yukarıda da bahsedildiği gibi 5237 sayılı TCK'da kamu görevlisi tanımı yapılmıştır. Bu tanıma bakıldığında, niteliği ne olursa olsun kamu hizmetini gören herkes kamu görevlisi olarak tanımlanmıştır. Bu şekilde geniş kapsam dâhilindeki ceza hukukunun gereklerini karşılayabilmektedir. Fakat bu duruma idare hukukunda bulunan memur kavramının karşılığı olarak bakıldığında geçerliliğini yitirmektedir. Çünkü idare hukuku bakımından kişinin memur olarak kabulünün yapılabilmesi için, devlet ve diğer kamu tüzel kişileri tarafından veya bunların denetimi ve gözetimi altında sair kişiler tarafından kurulan yerlerde çalışması, genel idare esasları dâhilinde görevlendirilmiş bulunması ve memur olarak adlandırılmış olan kişilerin gördüğü hizmetlerin sürekli ve asli kamu hizmeti niteliği dâhilinde olması şarttır.

#### **1.1.4. Karşılaştırmalı Hukukta Memur**

Türkiye'de memurlar, halk üzerinde otorite kullanan devlet dairelerinde sivil hizmetkâr olarak çalışan personel değildir. Türkçe'ye bakıldığında; Türk Dil Kurumu sözlüğünde kelimenin iki karşılığı vardır. "1. Devlet hizmetinde aylıkla çalışan kimse; görevli, 2. Yükümlü" (Türkçe Sözlük, 2005: 1367). Ancak genel anlamıyla kamuoyunda memur, devletin hizmetkârı olmaktan çok, devletin temsilcisi, yetkili çalışanı olarak algılanmaktadır (Tortop, 1992: 62). Memur, devlet kademelerinde görev

yapan en üst amirden, en alttaki personele kadar memur olarak adlandırılmaktadır. Örnek verilecek olursa bir kamu kurumunda müdür de, büro işi yapan personel de memur olarak görülmektedir. Bu anlamda Türkçe anlamıyla memur emir edilen anlamına karşılık gelse de, emir veren konumunda da bulunmaktadır (Tortop, 1992: 62).

Türk hukuku kapsamında memur kavramına verilmekte olan anlam bu şekilde olurken, uluslararası anlamda memur tanımında değişik unsurların da dâhil olduğunu görürüz. Kamu görevlisi yani memur tanımı konusunda değişik anlayışlar bulunmaktadır. Ülkelerin anayasalarına, ceza ve idare hukuku yasalarına bakıldığında, farklı kamu görevlisi tanımlarını görebiliriz. Bazı kamu görevlileri siyasal iktidar ile doğrudan doğruya ilişkilidir. Memurların bir kısmı özel hukuk ve bir kısmı da kamu hukuku ilişkisi içinde bulunmaktadır. Örnek verilecek olursa Fransa'da siyasal iktidarın takdiri kapsamında memurlar bulunmaktadır. Almanya'da siyasal nitelikli kamu görevlileri ile birlikte, kamu hukukuna tabi olan memurlar ve müstahdemlerin yanında, özel hukuka tabi olarak çalışan kamu görevlileri vardır. İskandinav ülkelerine bakıldığında bu duruma benzer ayrımlar bulunmaktadır. Aslında kamuoyu bu tür ayrımları fark etmemektedir. Ne türde hukuksal bağla çalışıyor olursa olsun, çalışanların tümünü kamu görevlisi olarak görme eğilimini taşımaktadır (Tortop, 1992: 61,62).

Uluslararası anlam içinde sınırları belli ve tam bir memur tanımı mümkün görülmemektedir. Her ülke kendi siyasal politikalarının yanında kendi ihtiyaçları doğrultusunda personel yapılanması oluşturabilmekte, bununla birlikte bir ülkede kamusal hizmet olarak görülen ve memur tarafından yapılabilen bir iş, diğer bir ülkede aelade bir görev olarak görülüp, işçiler veya başka çalışanlar tarafından gördürülebilmektedir. Bu duruma rağmen bazı Avrupa ülkelerinin mevzuatına bakıldığında ortak noktalarda birleşmek mümkün olabilmektedir. İskandinav ülkelerinde memur, işçi kavramı birbirlerinden farklı anlamlar taşımaktadır. Çalışma koşullarını tartışma hakkı bulunmayan, iş uyuşmazlıkları sırasında grev haklarından yararlanamayan memur olarak adlandırılmaktadır. Bu duruma karşılık olarak ücretleri ve çalışma koşulları toplu sözleşmeler dâhilinde belirlenmekle birlikte, bu sonuçları kazanabilmek için grevi kullanan çalışanlarsa işçi olarak görülmektedir (Tortop, 1992: 63). Memur tanımı ve görevleri her ülkenin kendi yapılanmasına göre değişiklik gösterebilmektedir.

İskandinav ülkelerinde yürürlükte olan bu durum, Türkiye ile de benzerlikler ortaya koymaktadır. Fakat Türkiye’de memur statüsünün devletçe tek taraflı düzenlenmesi ise uygulamada yanlış algılamalar doğurmaktadır. Türkiye’de kamu çalışanı, sorumluluk alabilen, inisiyatif kullanabilen ve gerektiği durumlarda karar alabilen bir çalışan olabilmenin yerine, sorumluluk almaktan kaçan, kendi yetki alanında olsa bile üst makamlardan onay alan, kararları kendisinin verebilmesinin yerine, başkalarının vermiş oldukları kararları uygulayan bir pozisyondadır. Bu durum, özellikle Tanzimat döneminden bu tarafa kamu yönetiminin dâhilinde uygulanmakta olan merkezîyetçiliğin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Aykaç, 1997: 177).

## **1.2. DİSİPLİN SUÇU VE DİSİPLİN CEZASI**

### **1.2.1. Disiplin Kavramı**

Latince olarak “disciple” kökünden gelen, Fransızca “discipline” kelimesinin karşılığı olan “disiplin”, terbiye, tedip, yönetim, talim ve inzibat etme anlamını taşımaktadır (Tuğlacı, 1996: 161). Sözlükte kavram olarak, sıkı düzen olarak görülmeyle birlikte kişilerin içinde yaşamakta oldukları topluluğun genel davranış ve düşüncelerine uymalarını sağlamak gayesiyle alınmış olan önlemlerin tümü, öğretim konusu olmakla birlikte, olabilecek bilgilerin tümü, bilim dalı olarak tanımlanmaktadır (Türkçe Sözlük, 2005: 539).

Yabancı kavramlara bakıldığında disiplinin, isim olarak kendisini kontrol etme, manastır mensuplarına yönelik metotlar ve kurallar sistemi, kontrole karşı uysallık, düzeltme, kurallara tabi olma, düzenli davranış bilgi veya bilim dalıdır. Fiili anlamda yönetmek ve düzenlemek, buyruk altında tutmak, cezalandırmak, öğretim yolu ile hazırlayarak yetiştirmek, disipline tabi tutmak anlamlarına geldiği görülmektedir. Askeri terim olarak, sistematik eğitim, talim sistemi, belirli kurallara uygun olan eğitim ile sistematik düzenli fiiller anlamları bulunmaktadır. Disiplin etimolojik anlamda, mevcut kurallara göre hareket edilmesini sağlamak için eğitim anlamını taşımaktadır. Günlük dilde anlamına bakıldığında yol, yordam, yöntem, sıkı düzen anlamını

taşımaktadır (Tortop, 1992: 217). Ancak disiplin dendiğinde cezalandırma algılsa da, disiplinin asıl anlamı düzenin sağlanması olarak görülmektedir.

Disiplin, kişilerin karşısındakilerle işbirliği yapmak amacıyla uygun şartları ortaya çıkarma sanatıdır. Disiplini, kişileri örgütün amacının gerçekleşebilmesi doğrultusunda, uyulması gereken nizamlara ve kurallara uymaya yönlendiren kuvvet olarak da tanımlayabiliriz (Gelegen, 1973: 219). Nizamların ve kuralların uygulanması, disiplinin sağlanmasıdır.

657 sayılı DMK'nın, 124'üncü maddesine göre disiplinin tanımı yapılmamakla birlikte yalnız disiplin cezasının amacıyla, bu cezayı gerektiren haller ortaya konmuştur. DMK'ya göre bu haller, kamu hizmetlerinin gereğince yürütülmesini sağlamak amacıyla yönetmeliklerin, tüzüklerin ve kanunların yapılmasını şart koştuğu ödevlerin yerine getirilmemesi, uyulmasını zorunlu hale getirdiği hususların yasaklanması ve yapılmaması olarak ifade edilmektedir. Kamu idaresiyle, topluluklar veya bireyler arasında iki tür hukuksal ilişki grubu bulunmaktadır. Bunlar özel ve genel hukuksal ilişki grupları olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel hukuksal ilişki kurallarına aykırılık oluşturan davranışlar ise idarenin veya özel bir topluluğun düzenini bozmaktadır.

Sözü edilen hukuksal ilişki gruplarından da bireyler bakımından iki çeşit yükümlülük veya ödev doğmaktadır. Bunlar ise özel ve genel ödevlerdir. Özel ödevlerde bireyler ile kamu idaresinin arasında kurulu olan asker, öğrenci, memur ve bunlar gibi olma ilişkisi söz konusudur. Disiplin suçu olarak isimlendirilmiş olan suçlar, bu statülerin gerektirmiş olduğu yükümlülük ve ödevleri yapmamak olarak ortaya çıkmaktadır.

### **1.2.2. Disiplinin Amacı**

Disiplin kuralları belli amaçlar çerçevesinde belirlenir. Her düzenli olan toplulukta topluluğun uyması için gerekli olan kurallar önceden toplulukça belirlenmiş bulunmaktadır. Bu kurallara uyulmadığında topluluğun düzeninin bozulabileceği herkes tarafından bilinmektedir. Kamu yönetimine bakıldığında da, kamu hizmetinin verimli, etkili ve kamu yararına göre sunulabilmesinde, önceden belirlenmiş kurallar ortaya

konulmakla birlikte, bu kurallara uyulmasında birtakım disiplin kurallarının olması gerektiği düşünülmüştür. Diğer bir ifade ile bakılacak olursa disiplin cezasının verilmesinin amacı, arzulanan amaçların istikrarlı ve sürekli olarak gerçekleşmesi, görevin ifasına ait kanun, genelge, yönerge, görevin gerektiği gibi yürütülmesi hükümlerine uygun olarak hareketle, kuruluşun veya da kurulun huzurunun teminini sağlamaktır. Bununla birlikte, idarenin işleyişi aşamasında hiyerarşik bir yapının mevcut olması kaçınılmaz bir durumdur. Bu hiyerarşik yapının korunması ise disiplin kurallarının sayesinde olmakla birlikte, bu durumda kamu hizmetleri belirli bir düzen içerisinde aksama olmadan yürütülmektedir (Gelegen, 1973: 225). Görüldüğü gibi kamu hizmetlerinin aksamadan yerine getirilmesi ancak ve ancak disiplin kurallarına uymakla mümkündür.

Disiplin cezası asıl olarak bir yaptırım türü olmakla birlikte, bu yaptırımın amacının memurların bilgi verme, hatırlatma, teşvik, kurallara uymayanların davranış standartlarına gereksiz tesirde bulunmayı önleme olduğu söylenebilmektedir (Örücü, 1967: 786). Bu aşamada disiplin cezasının birisi yapıcı, birisi de bastırıcı iki taraflı etkisi meydana çıkmaktadır (Taşkın, 2006: 122,123). Bastırıcı disiplinin anlayışı cezalandırmayı ön planda tutmaktadır. Yapıcı disiplin anlayışı ise cezalandırma durumundan çok disiplin kurallarına uymakta inandırıcı, düzeltici, eğitici ve hataların tekrarının önüne geçmeyi amaç edinen disiplin anlayışıdır. Bu sebeple yapıcı disiplin anlayışı sıklıkla disiplin önlemlerine başvurmamaktadır (Tortop, 1983: 90). Elbette ki yapıcı disiplin anlayışı, bu doğrultuda toplumda disiplinin sağlanması için en iyi yoldur.

DMK'nın karma bir yapı öngördüğü söylenebilmekle birlikte(Taşkın, 2006:123), bu kanunun disipline ait öngördüğü düzenlemelere genel anlamda bakılırsa cezalandırıcı bir anlayışın ortaya konulduğu açık bir şekilde anlaşılabilir. Diğer yandan disiplin cezalarının sicilden silinmesi veya memura bir alt hafif ceza uygulanabilmesinin öngörülmüş olması, bu kanunun yapıcı bir anlayışı da kapsadığını göstermektedir.

### 1.2.3. Disiplin Suçunun ve Cezasının Tanımı ve Unsurları

Disiplin suçu, 657 sayılı DMK'nın 2'inci bölümünde devlet memurlarına bazı sorumluluk ve yükümlülükleri ortaya koymuştur. Bu yükümlülüklerin dışına çıkılmasında ortaya konulan davranışlarla, devlet memurunun çalışmakta olduğu kurumun iç düzenini bozmaya yönelik hareketlerini disiplin suçu olarak tanımlamak mümkün olabilmektedir(Aslan, 2001: 24).

DMK'nın 124'üncü maddesindeyse, kamu hizmetlerinin gerektiği gibi yürütülmesini sağlama amacıyla tüzüklerin, yönetmeliklerin ve kanunların devlet memuru olarak emretmiş olduğu ödevleri yurt dışında ve yurt içinde yerine getirmemiş olmak, uygulamasını zorunlu gördüğü hususları yerine getirmemenin yanında, yasaklamış olduğu işleri yapmak disiplin suçu olarak adlandırılmıştır.

Devlet memurlarının kurallara uymamaları sorumluluklarını gerektirmektedir. Söz konusu olan sorumluluğa uymamanın sonucuysa kurumların iç düzenini ilgilendirdiği için "Disiplin Hukukunda" kendisini göstermektedir. "Disiplin suçu, bir kamu hizmetinin düzenini bozan eylemler demetidir" Disiplin suçunun başka bir tanımı ise memurların görevlerinde ya da görevleri nedeniyle işledikleri hata ve kusurlar ya da mesleğin şerefini ve vakarını zedeleyici kusurlu hareketler olarak gösterilmiştir (Aslan, 1994: 24). Disiplin suçunun ayrı düzenlemeye tabi tutulmasının nedeninin, kamu hizmetlerinin düzenli ve aksamadan yürütülmesi olduğu söylenebilmektedir. Kendi içerisinde disiplini sağlayamamış bir idarenin, kamu düzenini sağlayabilmesinin mümkün olamayacağı açıktır.

Disiplin unsurlarına gelindiğinde bir disiplin suçundan söz edebilmek için şunlar gerekmektedir:

- Söz konusu fiilin bir memurca yapılmış olması
- Davranışın kanunda açık şekilde disiplin suçu sayılması
- Memurun kusur ve kastının bulunması

Disiplin suçlarında, aynı ceza hukukundaki suçlarda olduğu gibi suç, kanunda tarif edilen şekilde gerçekleşecek olursa ceza verilmektedir. Aksi durumda tipiklik unsuru gerçekleşmediği için çalışanın cezalandırılması mümkün değildir. Disiplin

suçunun işlenebilmesi, disiplin kusurunun varlığını gerektirmektedir. Disiplin suçunun işlenebiliyor olmasında memurun kastı olabileceği gibi taksiri ortaya çıkarıcı özensizlik ve dikkatsizliği de söz konusu olabilmektedir (Taşkın, 2006: 191,192).

Disiplin suçlarının kanunda oluşabilmesi için belli bir sonucun gerçekleşmiş olması aranmamıştır. Bu sebeple disiplin suçlarına, sonuçsuz suç demek de mümkün olabilmektedir. Örnek verilecek olursa, 657 sayılı DMK'nın 125/B-j maddesi doğrultusunda verilmiş olan emirlere itiraz eden memur, başka bir zararın veya sonucun gerçekleşmesi beklenmeksizin 125/B maddesi gereğince kınama cezasıyla cezalandırılabilir. Beklenmeyen hallerin ortaya çıkması halinde ya da memurun kusursuz olması durumu dâhilinde disiplin cezasının verilmesi düşünülemeyecektir. Memurun kusurunu ispat yükümlülüğü idareye ait bulunmaktadır (Tortop, 1992: 91). Disiplin cezasının verilebilmesi için suçun mutlaka ispat edilmesi gerekmektedir.

DMK'nın, 125'inci maddesine göre her disiplin cezası gerektiren hal ve fiiller sayılmıştır. Bununla birlikte, bu madde içerisinde sayılan, disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve haller, nitelikleri ve ağırlıkları ile benzer olan eylemler içinde bulunanlara aynı türden disiplin cezası uygulanabilmektedir. 125'inci maddede, özel kanunların disiplin suçlarına ve cezalarına ait hükümlerinin saklı olduğu belirtilmiştir.

Sonuç veya suç, tehlike veya zarar şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Örnek verilecek olursa, 657 sayılı DMK'nın 125/A-g maddesinde “belirlenen kıyafet hükümlerine aykırı davranmak” fiili, kurum düzenine zarar verdiği için zarar suçu sayılmaktadır. Hâlbuki 125/B-d maddesindeki “hizmet dışında devlet memurunun güven ve itibar duygularını sarsacak nitelikte olan davranışlar içinde bulunmak” fiili tehlike suçunu oluşturmaktadır.

Bununla birlikte tehlike ve zarar suçunun ayrımı, ceza hukuku çerçevesinde doğru olarak görünse de disiplin hukuku çerçevesinde disiplin cezasına konu olan fiiller bakımından somut olarak sınırının çizilememesi sebebiyle doğru olmayacağı kanaati oluşmaktadır. Disiplin hukukunda bu biçimde ayrım ancak 4483 sayılı kanun kapsamına girebilecek suçlar bakımından doğru bir durum olabilecektir. Ancak böyle bir durum dâhilinde tehlike suçu, zarar suçu ayrımının önemi oluşacaktır.

Disiplin cezasının tanımına bakacak olursak, DMK'nın, 124'üncü maddesi disiplin suçunun çerçevesini çizerken, aynı zamanda disiplin cezası anlayışını da ortaya koymuş bulunmaktadır. DMK'ya göre disiplin cezası, kamu hizmetlerinin gereğince yürütülmesini sağlamak gayesiyle tüzüklerin, yönetmeliklerin ve kanunların devlet memuru olarak emretmiş olduğu ödevleri yurt içi veya yurt dışında yerine getirmeyenlere, yasaklamış olduğu işleri yapanlara, uyulması zorunlu olan hususları yapmayanlara durumun ağırlığı ve niteliğine göre verilen cezalardır.

Disiplin cezalarına öğretilen disiplin aykırılıkları adı da verilmektedir (Canman vd. 2002: 147). Disiplin cezaları teknik olarak disiplin suçlarının yaptırım durumundadır. Disiplin cezaları, memurların vazifelerinde, meslek hayatlarında görülen yolsuzluklara karşı kendisine tatbik edilen müeyyidedir (Onar, 1966: 1188) . Bununla birlikte yalnız yolsuzluklarla ilgili değil, verilen işi yapmama veya bilinçli olarak yanlış yapma, amire karşı saygısızlık, karşı gelme, giyim, kuşam yönetmeliğine aykırılık ve bunlar gibi disiplinsiz hareketlerde de disiplin cezaları uygulanmaktadır.

Aynı zamanda disiplin cezaları, memurların düzenli olarak çalışmasının ve birlikte bulunmasının sağlanabilmesi için uygulanan yaptırımlardır. Disiplin cezalarının grup çalışmalarında veya birlikte çalıştığı iş arkadaşlarına karşı da sorumluluğunun olduğu bir gerçektir. Toplu halde çalışırken, iş prensiplerine uygun davranmamanın cezası ise disiplin cezası olarak memurların karşısına çıkmaktadır (Gözübüyük, Tan, 1998: 592). Bu nedenle memurların çalıştıkları ortamdaki iş arkadaşlarıyla ilişkileri de önemli konuma gelmektedir.

Belirlenmiş kurallara uymayan memurlara disiplin cezası uygulanmaktadır (Kaya, 2002: 7). Bununla birlikte disiplin cezalarının kamu hukukundaki münasebetlere uymayanlara uygulanan yaptırımlar olduğu da bilinmektedir. (Livanelioğlu, 1997: 6). Düzene uymayan memurlara ihlal etmiş oldukları kurala göre ceza verilmektedir.

Disiplin cezaları, idari müeyyidelerin bir türüdür. İdari müeyyideler, yasaların açık şekilde yetki vermiş olduğu ve yasaklanmadığı durumlar dâhilinde, araya yargısal bir karar girmeksizin, idarenin doğrudan idare hukukuna özgü olan usuller dâhilinde vermiş olduğu cezalar ve uyguladığı müeyyidelerdir (Özay, 1985: 35).

Danıştay 8'inci Dairesi disiplin cezalarını, “kamu yararının devamlılığının sağlanması ve kamu hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla kamu görevlileri için sorumluluk, yetki ve görevleri bakımından yasal yaptırımlar” olarak tanımlamıştır (Danıştay 8. Dairesi 24.09.1996, E. 1996/1915 K. 1996/2267). Danıştay 12'nci Dairesi ise, disiplin cezalarını, “kamu görevlilerinin hizmetin gereklerine, çalışma düzenine, mevzuata aykırı eylemlerine karşı düzenlenmiş olan idari yaptırımlar” şeklinde tanımlamıştır (Danıştay 12. Dairesi 26.12.2006, E. 2003/3174 K. 2006/6690). Buna göre disiplin cezaları için her iki dairenin açıklamasının da aynı yönde olduğu, birbirlerini tamamladığı görülmektedir.

“Disiplin cezası kamu personellerinin görevli olarak buldukları kurumların çalışma düzenini bozacak davranışlar içinde bulunanlara, ilerisi için uyarıcı etkilerde bulunmak neden ve amaçlarıyla verilmekle birlikte, bu cezayla yasaklanmış olan bir eylemin cezalandırılması sureti ile aynı şekildeki davranışların tekrar edilmesine engel olunması amaçlanmıştır” (Arıca, 2000: 100).

Disiplin cezalarının amacı, kuruluş ve kurumların iç düzeninin sağlanması amacını güttüğü için, devlet memurunun göreviyle alakalı olmayan kusurlu fiillerinden ötürü cezalandırılmaması gerekmektedir. Bu sebeple devlet memurunun, memuriyete başlamadan önce işlemiş olduğu fiiller çerçevesinde göreviyle alakası olmayan fiillerden ötürü cezalandırılması mümkün görülmemektedir. Disiplin cezaları tasfiye edici, mali ve manevi cezalar biçiminde bir ayrıma tabi tutulabilmektedir. DMK'nın öngörmüş olduğu kınama, uyarma cezaları manevi, kademe ilerlemesinin durdurulması, aylıktan kesme mali, devlet memurluğundan çıkarma cezası tasfiye edici ceza türleri olarak karşımıza çıkmaktadır (Taşkın, 2006: 125,126).

DMK'nın öngörmüş bulunduğu her bir disiplin cezası, 125'inci maddede ayrı ayrı tanımlanmış bulunmaktadır. Uyarma cezası, memura davranışlarında ve görevinde daha dikkatli olması gerektiğinin yazıyla bildirilmesi işlemidir. Kınama cezası, memura davranışlarında ve görevinde kusurlu olduğunun yazıyla bildirilmesidir. Aylıktan kesme cezası, memurun brüt aylığının 1/30 ile 1/8 arasında kesinti yapılması işlemidir. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ise fiilin ağırlığına göre memurun bulunduğu kademe ilerlemesinin 1 ile 3 yıl arasında durdurulması durumudur. Devlet

memurluğundan çıkarma cezası, bir daha devlet memurluğuna atanmamak üzere görevine son verilmesi işlemidir.

### **1.3. DİSİPLİN HUKUKU VE GENEL İLKELER**

Disiplin hukukunda uygulanmakta olan temel ilkelere bakıldığında, mahkeme içtihatlarının doğrultusunda olduğu görülmektedir. Bununla birlikte ceza hukukunda bulunan birçok ilke istisnaları, disiplin hukukunda da uygulanmaktadır. Disiplin hukukunu kapsayan temel ilkeler genellikle şunlardır:

#### **1.3.1. Kanun Önünde Eşitlik İlkesi ve Kanunilik İlkesi**

Anayasamızın 38. maddesinin birinci fıkrasında “Kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz...” şeklinde düzenlenen kanunsuz suç olmaz ilkesi, yine 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 2. maddesinin birinci fıkrasında ise “Kanunun açıkça suç saymadığı bir fiil için kimseye ceza verilmez ve güvenlik tedbiri uygulanamaz” şeklinde düzenlenmiştir.

Belirtilen bu düzenlemelerden anlaşılacağı üzere, kimse gerçekleştirildiği zaman kanunda açık olarak suç sayılmayan bir fiilden dolayı cezalandırılmaz. Başka bir deyişle, kişinin bir fiilden dolayı cezalandırılabilmesinin şartı, fiilin işlendiği sırada açıkça suç olarak düzenlenmiş olmasına bağlıdır (Özbek vd. 2014: 76).

Kanunsuz ceza olmaz ilkesi ise, anayasanın 38. maddesinin 1. fıkrasında “...kimseye suçu işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır bir ceza verilemez” ve yine aynı maddenin 3. fıkrasında “Ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur” şeklinde düzenlenirken, ceza kanununun 2. maddesinin 1. fıkrasının 2. cümlesinde “Kanunda yazılı cezalardan ve güvenlik tedbirlerinden başka bir ceza ve güvenlik tedbirine hükmolünamaz” şeklinde ifade edilmiştir.

657 sayılı DMK'nın, 125'inci maddesine bakıldığında, disiplin cezaları sırasıyla uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma olarak belirlenmiştir. Disiplin cezaları bakımından kanunilik

ilkesi geçerli olmakla birlikte, bu beş cezanın dışında herhangi başka bir ceza verilememektedir. Örnek verilecek olursa, derece yükselmesinin durdurulması, aylığın tamamen kesilmesi, geçici olmak şartıyla memurun işine son verilmesi, yer değiştirme cezaları kanunilik ilkesine ters düşmektedir. Bununla birlikte görevden uzaklaştırma durumunun disiplin cezası olmadığı da ortadadır. 657 sayılı DMK'nın 137'nci maddesinde, görevden uzaklaştırma; "Devlet kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülecek Devlet memurları hakkında alınan ihtiyati bir tedbirdir". Bu bakımdan görevden uzaklaştırma, bir disiplin cezası değil, geçici nitelikteki idari ve ihtiyati bir tedbirdir.

657 sayılı DMK'nın 125'inci maddesine göre disiplin cezasını gerektiren disiplin suçları sayma (tadadi) yolu ile ortaya konulmuştur. Başka bir ifade ile bahsedilecek olursa, disiplin suçları sınırlı, yani tahdidi değildir. Ayrıca bu maddenin 4'üncü fıkrasında "Yukarıda sayılmakla birlikte, disiplin cezası verilmesini gerektiren hal ve fiillere, ağırlık ve nitelikleri itibarı ile benzeyen eylemler içinde bulunanlara da aynı şekilde disiplin cezaları verilir" hükmü yer almaktadır. Benzer olarak 2547 sayılı YÖK'ün, 53/D maddesinde "bu Kanunda sayılmakla birlikte, disiplin cezası verilmesini gerektiren fiillere ağırlık ve nitelikleri itibarı ile benzer fiilleri işleyenlere, hangi disiplin fiiline benzediği belirtilmek şartıyla aynı şekilde disiplin cezaları verilir" hükmü bulunmaktadır. Kıyasa izin veren bu maddeler göstermektedir ki, disiplin cezalarına bakıldığında kanunilik ilkesi geçerliyken, disiplin suçlarında ise kanunilik ilkesi geçerli olmamaktadır (Zabunoğlu, 2012: 667).

### **1.3.2. Kanunu Bilmemek Mazeret Sayılmaz İlkesi**

TCK'nın 4 üncü maddesinde, ceza kanunlarını bilmemenin mazeret sayılmayacağı hükmüne yer verilmiştir. 29.06.2005 tarihli ve 5377 sayılı kanunla yapılan değişiklikten önce bu maddenin ikinci fıkrasında; "Ancak sakınamayacağı bir hata nedeniyle kanunu bilmediği için meşru sanarak bir suç işleyen kimse cezaen sorumlu olmaz" şeklinde hüküm mevcuttu. 5377 sayılı kanunun 1 inci maddesiyle bu hüküm kaldırılmış ve aynı kanunun 4 üncü maddesiyle, TCK'nın 30 uncu maddesine, 4 üncü fıkra olarak eklenmiştir (Artuk, Gökçen, 2018: 598).

Kanunu bilmemek mazeret sayılmaz ilkesi disiplin hukukunda da uygulama alanı bulmaktadır. Bu ilke uyarınca bir kamu görevlisinin sergilediği davranışın veya işlediği fiilin haksızlık olarak görüldüğü, bu davranış ve fiillerin kurum düzenini bozduğunu bilmemesi veya bilecek konumda bulunmadığı iddiası kabul görmemektedir. Fakat bu durum eleştiriye açık bir durumdur. Kanunilik ilkesinin uygulanmadığı disiplin rejimi içinde böyle bir kabul, idarenin keyfi bir şekilde davranmasının önünü açacaktır. Özellikle de muğlâk olan ifadeler ile belirlenmiş olan disiplin suçlarında kamu görevlisince işlenmiş bulunan fakat kendisi açısından bir haksızlığa yol açmadığı düşünülen davranış ve fiilden ötürü disiplin cezasına çarptırılabilir olması, hukuki öngörülebilirlik ilkesiyle örtüşmemektedir. Kanunu bilmemek mazeret sayılmaz ilkesinin, yeni getirilmiş bulunan disiplin suçu bağlamında gerekli olan yayım şartına uyulması koşuluyla kabul edilmesi ancak muğlâk ifadeler ile belirlenmekte olan disiplin suçlarında kabul görmemesi gerekmektedir.

3011 sayılı Resmi Gazetede Yayımlanacak Olan Yönetmelikler Hakkında Kanun'un 1/b maddesinde; "kamu personelleri için genel hükümleri kapsayan yönetmeliklerin Resmi Gazetede yayımlanması zorunludur" denmektedir. Resmi Gazetede yayınlanmayan bir yönetmelik hükmüne bakarak verilen disiplin cezası dâniştay kararları doğrultusunda kanuna aykırılık içermektedir (Kaya, 2005: 68).

### **1.3.3. Şüpheden Sanık Yararlanır İlkesi**

"Şüpheden sanık yararlanır [in dubio pro reo]" ilkesi, ceza hukukunda olduğu gibi disiplin hukukunda da uygulanmakta olan bir ilke olarak karşımıza çıkmaktadır. Disiplin suçunun memurca işlendiğinin şüpheye mahal vermeyecek biçimde ispatlanamamış olması durumunda veya hukuken geçerli kabul edilemeyecek delillerin dışında belge ve bilgi bulunamaması durumunda kamu görevlisine disiplin cezası uygulanamamaktadır (Odyakmaz, Kaymak, Ercan, 2015: 231). Bununla birlikte 1982 Anayasasının 38'inci maddesinin 4'üncü fıkrasında bulunan "suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılamaz" şeklindeki düzenleme idare hukukunda uygulanmakta olan genel bir ilkedir.

### 1.3.4. Savunma Hakkı ve Fiille Ceza Arasında Ölçülülük İlkesi

Disiplin soruşturması olmadan disiplin cezası verilememektedir. Bu durum doğrudan disiplin cezası verme yasağı olarak kabul görmektedir. Savunma hakkı anayasal güvence altına alınmış bir haktır. Anayasanın 129'uncu maddesinin 2'nci fıkrasına göre memurlar ile diğer kamu görevlileriyle, kamu kurumu niteliğinde görev yapan meslek kuruluşlarıyla, üst kuruluşlarının mensuplarına savunma hakkı verilmedikçe disiplin cezası verilememektedir hükmü yer almaktadır. Bununla birlikte 657 sayılı DMK'nın 130'uncu maddesinin 1'inci fıkrası "devlet memurları hakkında savunması alınmadan disiplin cezası verilemez" şeklinde düzenlenmiştir. (Danıştay 12. Dairesi, 27.03.2009, E.2008/2174, K.2009/1703). 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/A maddesinde de "soruşturulana, iddialara savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilemez" hükmü bulunmaktadır.

Savunma istem yazısında şunlar bulunmalıdır (Akyılmaz, 2004: 254);

- İsnat edilen durum ve fiiller açık bir şekilde, olay, zaman, kişi ve yer açıklanmak suretiyle belirtilmelidir.
- Yedi günden az olmamak şartıyla makul bir süre verilmelidir.
- Verilen sürede sözlü veya yazılı savunma yapılmadığında, geçerli bir mazeretin bulunmaması halinde savunma hakkından vazgeçilmiş sayılacağına ait ihtar yer almalıdır (Kaya, 2005: 82).

Savunma süresi olarak, asgari yedi günlük sürede tebliğ edildiği günün ertesi gün süre işlemeye başlamaktadır ve kamu görevlisinin savunma için gelmiş olduğu gün süreye dâhil edilmemektedir. Bununla birlikte hakkında soruşturma açılmış olan kamu görevlisine mazereti olmaması halinde ikinci bir süre verilmesi söz konusu olmamaktadır. Savunma, kamu görevlisince sözlü olarak yapılabildiği gibi, yazılı olarak da yapılabilmektedir.

Suç ve cezalar arasında adil bir dengenin bulunması gerekliliği Anayasal bir ilke olan ölçülülük ilkesinden kaynaklanmaktadır. Disiplin suçları ile bu suçlardan kaynaklanan disiplin cezalarının ölçülülük ilkesine uygun olması gerekir (Zabunoğlu, 2012: 668)

## 1.4. 657 SAYILI KANUNA GÖRE DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARI

### 1.4.1. Disiplin Hükümleri Bakımından 657 Sayılı Kanun Kapsamına Giren Memurlar

657 sayılı DMK, kapsamının belirlenmiş olduğu 1'inci maddesinde sayılmakta olan kurum ve kuruluşlara uygulanmaktadır. Bu itibarla, kanunda öngörülmüş olan disiplin cezaları, bu kurum ve kuruluşların çalışanlarına uygulanacaktır. Yine, kapsamın dışında kalmakla birlikte, 657 sayılı kanun hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiş olan kurum ve kuruluşlara söz konusu olan hükümler uygulanacaktır.

Disiplin hükümlerinin uygulanması yönünde DMK'nın kapsamı geniş tutulmuştur. Kanunun uygulama alanını belirlemekte olan 1'inci maddeye göre, kanunun kapsamında olan kurum ve kuruluş mensupları şunlardır:

- Genel bütçeli kurumlarda çalışan memurlar,
- İl Özel idarelerinde ve belediyelerde çalışan memurlar,
- İl Özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birliklerde çalışan memurlar,
- Genel ve katma bütçeli kurumlarla, belediyelere ve il özel idarelerine bağlı döner sermayeli kuruluşlarda çalışan memurlar.

- Yasalarla kurulan fonlarda çalışan memurlar,
- Kefalet sandıklarında çalışan memurlar,
- Beden Terbiyesi Bölge Müdürlüklerinde çalışan memurlar,
- Yukarıda yer alan personelden olmamakla birlikte, disiplin işlemleri yönünden Devlet Memurları Kanunu hükümlerine tabi oldukları özel kanunlarında belirtilen personel (Saklı, 2001: 45).

657 sayılı DMK'nın, 6'ncı maddesiyle, 16'ncı maddesi arasındaki maddelerde memurların ödev ve sorumlulukları yer almaktadır. Bunları belirtmek gerekirse;

Sadakat Ödevi: Hukuk devleti ilkesinin gereği olan bu ödeve bakıldığında, devlet memurları, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına, kanunlarına sadakat ile bağlı kalmanın yanında, Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını sadakat doğrultusunda uygulamalıdır.

Tarafsızlık ve Devlete Bağlılık Ödevi: Devlet memurları, siyasi partilere üye olamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararı veya zararını hedefleyen davranışta bulunmamaktadır. Görevlerini yerine getirirken mezhep, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, cinsiyet, ırk, dil gibi ayırım yapmamaktadır. Hiçbir şartta ideolojik ve siyasi amaç güden eylemde ve beyanda bulunmamakla birlikte, bu eylemlere katılamamaktadır.

Uygun Davranışta Bulunma ve İşbirliği İçinde Çalışma Ödevi: Memurlar resmi sıfatlarını gerektirdiği güven ve itibara layık olduklarını, hizmet içindeki ve hizmet dışındaki davranışları ile göstermek zorundadır.

Yurt dışında Davranış Ödevi: Devlet memurlarından geçici veya da sürekli görev ile araştırma, inceleme ve yetişme için yabancı ülkelerde bulunanlar, görev haysiyetini veya devlet itibarını zedeleyen davranışlarda bulunamazlar.

Mal Bildiriminde Bulunma Ödevi: Devlet memurları, kendileri, eşleri ile velayetleri altında bulunan çocuklarına ait olan taşınır ve taşınmaz olan malları, borç ve alacakları ile ilgili bildirimde bulunmak zorundadır.

Resmi Belge, Araç ve Gereçlerin Yetki Verilen Mahaller Dışına Çıkarılmaması ve İadesi Ödevi: Devlet memurları görevleri ile alakalı resmi belge, araç ve gereçleri, yetki verilmiş olan mahallerin dışına çıkaramamakla birlikte hususi işlerinde de kullanamamaktadır.

İşbaşında Bulunma Ödevi: Memurluk hizmeti, kişisel olmakla birlikte, kesintisiz bir şekilde yürütmek, günlük çalışma saatleri içinde işbaşında bulunmakla mükelleftir.

Kıyafet ve İkamet Mecburiyeti: Devlet memurları tüzük, yönetmelik ve kanunlarda belirtilmiş olan biçimde giyinmelidir. Bununla birlikte memurlar görev yapmakta oldukları kurumun veya birimin bulunduğu yerleşim merkezinde ikamet etmek zorundadır. İkamet mecburiyetine ait düzenleme, günün şartları, koşulları ve ulaşım imkânları dikkate alınmak suretiyle yeniden düzenlenmelidir (Günday, 1998: 524,525). Devlet memurlarının yukarıda belirtilenlere uymaları gerekmektedir. Uymadıkları takdirde yaptırım uygulanacağı unutulmaması gerekmektedir.

Memurlar için konan yasaklar ise şunlardır:

**Toplu Eylem ve Hareketlerde Bulunma Yasağı:** Devlet memurları sözlü veya yazılı olarak toplu müracaat ve şikâyette bulunamamaktadır. Ayrıca devlet memurlarına, kamu hizmetlerini aksatacak biçimde, memurluktan kasıtlı olarak çekilmeleri yasak olduğu gibi. Birlikte göreve gelmeme veya görevlerine gelseler bile hizmetlerin aksatılması ve yavaşlatılmasını doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır.

**Grev Yasağı:** Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev düzenlemeleri, ilan etmeleri ve bu yolda propagandada bulunmaları yasaktır. Bununla birlikte memurların herhangi bir grev veya grev teşebbüsüne katılmaları, grevi teşvik etmeleri ve desteklemeleri yasaktır.

**Ticaret ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunma Yasağı:** Memurlar TTK'ya göre esnaf veya tacir olarak görülmelerini gerektirecek faaliyetlerde bulunamazlar. Ticaret ve sanayi kuruluşlarında görev alamadıkları gibi, ticari vekil veya ticari mümessil ya da komandit şirketlerde komandite ortak, kollektif şirketlerde ortak olamamaktadır. Fakat bu yasak memurların sermaye şirketlerinde ortak olmalarını kapsamamaktadır. Bununla birlikte, memurların üye oldukları yapı, tüketim ve kalkınma kooperatifleriyle, kanun ile kurulmuş olan yardım sandıklarının denetim ve yönetim kurulları üyelikleri ve özel kanunlar ile belirtilmiş olan görevler bu yasağın dışında bulunmaktadır.

**Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı:** Devlet memurlarının doğrudan veya aracılar vasıtasıyla hediye istemeleri, görevleri başında olmasa bile menfaat sağlama amacıyla hediye kabulünde bulunmaları veya iş sahiplerinden borç istemeleri, almaları yasaktır.

**Denetimindeki Teşebbüsten Menfaat Sağlama Yasağı:** Devlet memurlarının denetimi altında bulunmakla birlikte, kendi görevi veya kendi kurumuyla alakalı olan teşebbüsten her ne ad altında olursa olsun menfaat sağlaması yasaktır.

Gizli Bilgileri Açıklama Yasağı: Devlet memurları, kamu hizmetleriyle alakalı gizli bilgileri, görevlerinden ayrılmış olsalar bile yetkili bakanın izni bulunmadıkça açıklamamaktadır.

İkinci Görev Yasağı: kanunların öngörmüş olduğu istisnaların dışında memurlar ikinci bir görevde bulunamamaktadır.

#### **1.4.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Bakımından Disiplin Cezaları**

657 sayılı DMK'nun 124'üncü maddesinin 2'nci fıkrasında bulunan, kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesinde, yönetmeliklerin, tüzüklerin ve kanunların devlet memuru olarak emretmiş olduğu ödevleri yurt dışında ve yurt içinde yerine getirmemiş olanlara, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmamış olanlara, yasaklamış olduğu işleri yapanlara durumun ağırlık derecesine ve niteliğine göre aynı kanunun 125'inci maddesinde yer alan cezalardan birisinin verileceği hükmü yer almaktadır.

Uyarma Cezası, memura davranışlarında ve görevinde daha dikkatli olması gerektiğinin yazıyla bildirilmesi durumudur. Uyarma cezası, disiplin cezalarının en hafifi durumunda olmakla birlikte, bu cezanın uygulanabilmesi için maddi bir delil aramak ya da olayı ispat etmek zorunlu olmamaktadır. Bu cezanın verilebilmesinde herhangi bir merci veya da kuruluşun görüşünün ve kararının alınmasına da gerek bulunmamakla birlikte, ceza disiplin amiri tarafından verilebilmektedir (Aslan, 2009: 60). Uyarma cezası disiplin suçlarında en hafif ceza olarak görülmektedir. Bu durumlarda cezanın verilebilmesi için suçun ispatına gerek duyulmamaktadır.

Verilmiş olan emir ve görevlerin zamanında ve tam olarak yapılmasında, görev mahalli içinde kurumlar tarafından belirlenmiş olan usul ve esasların yerine getirilmesinde, görev ile alakalı resmi araç ve gereçlerin, belgelerin bakımı, kullanılması ve korunmasında kayıtsız davranmak veya düzensiz davranmak durumunda, kayıtsızlık kelimesiyle anlatılmak istenen emirler ve görevler karşısında umursamaz davranma hali, lakayt ve kaygısız durumdur. Danıştay bu durumda uyarma cezasının verilmesi durumunu haklı bulduğu bir kararında, "Teftiş defterine yazılmış

olan müstehlik eşya defterinin tutulması durumu yerine getirilmiş olduğu halde defter tutulmuş gibi bakanlığa yazı yazmakla birlikte, teftiş defterlerinin yerine getirilip getirilmediğini kontrol etmeyerek görevinde kayıtsızlık gösterdiği anlaşılan davacıya uyarma cezası verilmesi durumunda yasaya aykırılık görülmediği" vurgulanmıştır (Danıştay 5. Dairesinin 25.1.1971 E.1969/1277, K.1971/295, DBİM).

İzinsiz ya da özürsüz olarak göreve geç gelme, görevden erken ayrılma, görev mahallini terk etme, fiillerinin suç sayılmasındaki gaye, keyfi davranışların önlenmesi, hizmetlerin aksamamasının yanında memurun görevinde daha dikkatli olmasının sağlanması durumudur. Mevzuatlara uygun olarak izin alan, geçerli bir özrü olan memuru disiplin suçu işlemiş olarak görmek mümkün değildir. Bu maddede bulunan görev mahalli ifadesinden, görev yapılmakta olduğu yerin anlaşılması gerekmektedir. Bununla birlikte, bu tür fiilleri işlemiş olan memurun bu halinin mutlaka belgelendirilmesi gerekmektedir.

Kurum tarafından belirtilen tasarruf tedbirlerine uymamak: Bu fiilin disiplin suçlarının arasında yer alması, 2670 sayılı kanunla gerçekleşmiş olup, yakın zamanda yaşanan ekonomik bunalım sebebiyle uyulması gereken tasarruf tedbirlerine kamu yönetiminin de uyum sağlaması ön görülmüştür. Zaman zaman çıkarılmakta olan Cumhurbaşkanlığı genelgeleri ile kamu yönetiminde israfın önlenmesinin yanında, çalışan memurların da bu hususlara uyması hedeflenmektedir (Kırmızıgül, 1998: 63). Kamuda israfın önüne geçebilmek için çeşitli tedbirlere başvurulmaktadır. Bunlardan birisi de kamuda israfı önlemek amacıyla personelden kamu mallarının dikkatli kullanılması istenmektedir. Bu duruma uymayanlara ise disiplin cezası uygulanabilmektedir.

Usulsüz müracaat veya şikâyette bulunmak: DMK'nın 21'inci maddesine bakıldığında, memurlar, kurumları ile alakalı şahsi ve resmi işlerinden dolayı müracaat, kurumları ve amirlerince kendilerine uygulanan idari işlem ve eylemlerden ötürü şikâyet etme ve dava açma hakkına sahip bulunmaktadır. Devlet memurları, bu haklarını belli kurallar dâhilinde kullanır. Bu kuralların Devlet Memurlarının Şikâyet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik hükümleriyle tespiti yapılmıştır. Devlet memurlarının yönetmeliğe uygun olmayan şikâyet ve müracaatta bulunmaları halinde uyarma cezası verilmektedir.

Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak: Bu hükümde bahsedilmekte olan memurluk vakarıyla, toplumca konulan ve devlet memurluğu olarak memurlardan istenen standart davranışlardır (Kırmızıgül, 1998: 64).

Konuyla alakalı Danıştay tarafından verilen bir kararda; "...davacının yaşadığı ilçeden ayrıldığı sırada yerel bir gazetede yayımlanmış olan şiirinde ve dairelere göndermiş olduğu veda şiirinde kullandığı amirlerini eleştiren nitelikteki ifadelerin kaymakamlık görevinin gerektirmiş olduğu ciddiyete uygun olmadığı anlaşılmalı birlikte, bu davranış nedeniyle görevinde daha dikkatli davranması gerektiğinin bildirilmesi amacı ile kendisine uyarma cezası verilmesinde 657 sayılı kanunun 2 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle değişik 125'inci maddesinin (A) fıkrasına aykırılık bulunmadığı..." belirtilmektedir (Danıştay 5. Dairesinin 28.1.1976 tarih ve E, 1974/10123, K.1976/222 sayılı kararı, DBİM).

İş sahiplerine ve görevine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak: Bu fıkra ile "bugün git, yarın gel" olarak halkta ifade bulan ve devletin yıpranmasına neden olan zihniyet ile kamu görevlilerinin keyfi olan davranışlarına engel olunmak hedeflenmiştir.

Belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranmak: Devlet memurlarının kılık ve kıyafetleriyle ilgili olan esaslar Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık ve Kıyafetine Dair Yönetmelikle belirlenmiş bulunmaktadır (25.10.1982 tarih ve 17849 sayılı Resmi Gazete). Adı geçen yönetmelikte kılık kıyafet konusunda düzenlemeye gidilmesinin gayesi, kamuda çalışan personellerin Atatürk ilke ve devrimlerine uygun, aşırılığa kaçmayacak biçimde, uygar, sade kılık kıyafet giymeleri, kılık ve kıyafette birlik, bütünlük içinde olmalarını sağlamak olarak belirlenmiştir. Bir memurun kılık ve kıyafetinin düzgün olmaması, vakara uymayan davranış ve tutum olarak nitelendirilen bu konuda açık şekilde bir düzenleme getirilmesi yarar sağlamıştır. Çünkü aşırı ideolojik grupların ve görüşlerin mensupları içinde kılık ve kıyafet simge bir değer olarak görülmektedir (Kırmızıgül, 1998: 65).

Verilen görevin işbirliği çerçevesinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak: Bu maddeyle memurların arasında veya ast, üst ilişkisinde uyumlu bir işbirliğinin sağlanmasıyla, kamu hizmetlerinin verimli olarak yürütülmesi gayesi

güdülmüştür. Memurca işlenmiş olan bir fiile göre işbirliği ilkesine uygun düşmüyorsa idare tarafından memura uyarma cezası verilebilmektedir.

Kınama cezası memura görevi dâhilinde ve davranışlarının kusurlu olduğunun veya da kusurlu sayıldığıнын yazılı bir biçimde bildirilmesidir. Uyarma cezasından farklı olmak kaydıyla, somut bir olay ya da davranışa dayanmak suretiyle maddi delillerin belirlenmesi gerekmektedir. Burada memurun kusurunun bulunması yeterli olmaktadır, ceza uygulamasında kasıt aranmamaktadır. Uyarma cezasına bakıldığında somut olmakla birlikte bir derece daha ağır olan bu ceza, disiplin amirleri tarafından verilebildiği gibi, sicile de işlenmektedir.

Verilen görev ve emirlerin zamanında ve tam olarak yapılmasında, mahallinde kurumlar tarafından belirlenmiş olan usuller ve esasların yerine getirilmesi durumunda, görev ile alakalı araç ve gereçlerin, belgelerin korunması, kullanılması ve bakımında kusurlu davranışlar bu disiplin cezasını gerektirmektedir. Görevin zamanında yapılması durumu, başlı başına hizmetin etkin görülmesinde yeterli olmamaktadır. Bu şekilde belirlenen usul ve esaslara uygun şekilde davranılması gereklidir. Türkiye’de bu usul ve esaslar kanunla düzenlenmiş değildir. ABD ve Fransa’da olduğu gibi idari usul ve esasların bir araya getirilmesi, toplanması sureti ile bir kanunlaştırmaya gidilmesi gerekmektedir. Görevi şoförlük olan memurun, görevini yaptığı sırada yol kenarına park etmiş olduğu resmi aracın çalınması üzerine kendisine aylıktan kesme cezası verilmesi işleminin iptali için açılmış olan davada idare mahkemesinin kararı şöyle olmuştur; "Olayda davacının, aracın çalınmasına kasıtlı olarak sebebiyet verdiğiğine ilişkin bir kanıt yoktur. Ancak görevle ilgili resmi araçların kullanılmasında ve korunmasında kusuru olduğundan davacının anılan fiil nedeniyle 657 sayılı Kanununun 125/B-a maddesine göre kınama cezası ile cezalandırılması gerekirken 1/30 oranında aylıktan kesme cezası ile cezalandırılmış olmasında mevzuata uyarlık bulunmamıştır."

Eşlerinin, reşit olmayan veya mahcur olan çocuklarının kazanç getiren sürekli faaliyetlerini, belirlenmiş olan sürede kuruma bildirmemek: Bu durumda eşi, on sekiz yaşını doldurmamış küçük çocuğuyla, mahcur olan çocuğu sürekli biçimde kazanç getirici bir işte çalışmakta olan memurun bu durumu kurumuna zamanında bildirmemiş olması disiplin suçu sayılmaktadır. Danıştay konu ile alakalı bir kararında; "Davacı, reşit olan oğlu adına aldığı kamyonu idaresine bildirmek zorunda olmadığı gibi,

çocuğunun kazanç getirici faaliyetlerinden ötürü de cezalandırılmayacağı...” şeklinde olmuştur (Danıştay 5.Dairesinin 12.5.1975 E.1974/4476, K.1975/2685, DBİM).

Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak: Sadece amirden söz edildiği için buradaki amir sicil veya disiplin amiri olabilir. Bununla birlikte amirine görevi dışında hal ve hareketleri ile saygısız davranmış olması bu disiplin suçunu oluşturmamaktadır. Hiçbir harekette bulunmadan memurun halinden saygısız şekilde davrandığı anlaşılabilenmekteyse, görev sırasında olması koşuluyla bu durum suç oluşturmaktadır. Unutulmaması gereken kusurluluk durumu olmaktadır. Memur hal ve hareketleriyle, amirine görevi esnasında saygısız davranışta bulunurken, kendisine kusur bulunamıyorsa suç işlemiş sayılmamaktadır.

Hizmet dışında Devlet memurunun güven ve itibar duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak: 657 sayılı DMK'nın 5'inci maddesinde “Devlet memurları, resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorundadırlar” hükmü bulunmaktadır. Hangi fiillerin suçu oluşturduğu konusunda zaman ve yere göre değişik değerlendirmelerin yapılıyor olması kaçınılmazdır. Danıştay, konuyu bir kararında şu şekilde değerlendirmiştir: “Komiser olan davacının, karakol amiri görevinde bulunduğu, daha önce bombalanmış olan karakol için semt sakinlerinin değişik nitelikte eşyalar almaları, karakol aracının tamirini kabul etmesinin, kişilerin bu işi kendi hür iradeleriyle yaptırmış olduklarını söylemeleri, hibe şeklinde verilen eşyaları, davacının demirbaşa kaydedilebilmesi için üst makamlara haber vermesiyle birlikte, kendisine herhangi bir menfaat sağlamaması göz önüne alındığında, bu olayın hizmet dışında resmi sıfatın gerektirdiği saygınlık ve güven duygusunu sarsacak eylem olarak görmesi mümkün olmadığı için... disiplin cezası verilmesinde mevzuata uyarlık bulunmamaktadır” (Danıştay 10. Dairesinin 22.1,1987 E.1985/59, K.1987/54, DD, S. 68-69, 1988, s. 684).

Devlete ait olan resmi araçlar, gereçler ve benzeri eşyaları özel işlerinde kullanmak: Bu durumda söz konusu olan suçun ortaya çıkabilmesi için devlete ait olan resmi araç, gereçler ile benzeri eşyaları özel işlerinde kullanmak gerekmektedir. Bununla birlikte özel işte kullanma, bizzat memurca kullanma anlamında yorumlanamamaktadır. Aile fertlerinden birisinin kullanması, aile dışından kişilerin kullanmasına izin verilmesi de özel işinde kullanma olarak sayılmalıdır.

Devlete ait resmî araç, gereç ve benzeri eşyayı kaybetmek: Bu durum çerçevesinde uyulacak durum ile esaslar, 27.6.1983 tarihli Devlete ve Kişilere Memurlarca Verilen Zararların Nevi ve Miktarlarının Tespiti, Takibi, Amirlerin Sorumlulukları, Yapılacak Diğer İşlemler Hakkında Yönetmelikle belirlenmiştir (13.8.1983 tarih ve 18134 sayılı Resmi Gazete).

İş arkadaşlarına, maiyetinde bulunan iş sahiplerine ve personele kötü muamelede bulunmak: Amire karşı kötü muamelede bulunmak daha ağır disiplin cezası olarak düzenlenirken, kınama cezasının verilebilmesi için memurun iş arkadaşları ile maiyetinde bulunan iş sahipleri ile personeline kötü muamele yapmış olması gerekmektedir. Bununla birlikte icra edilmiş olan fiil, kasti olarak işlenmişse, tehdit, hakaret ve sövme niteliğindeyse adli bir suç oluşturacaktır. Oysaki kınama cezasının verilmesini gerektiren fiilin kasıtlı olarak işlenen nitelik dâhilinde olmadığı açık olarak görülmektedir.

İş arkadaşlarıyla, iş sahiplerine hareketle veya sözle sataşmak: Bu durumda sataşma, söz ile yapıldığı durumda hakaret derecesinden, hareket ile yapıldığı durumda ise fiili saldırı olarak daha hafif fiilleri içine almaktadır. Sataşma daha fazla fiil ve sözle rahatsız etme sınırlarında kalmaktadır.

Görev mahalli içinde genel edep ve ahlak dışı davranışta bulunmak, bu tür resim, işaret yapmak ve yazı yazmak: Genel edep ve ahlak dışı davranışlarla kastedilmiş olan, toplumca benimsenmiş olan ahlak kurallarına ters olan, edebe aykırılık taşıyan hareketlerdir.

Verilen emirlere itiraz etmek: Bu durumda dikkat edilmesi icap eden iki durum bulunmaktadır. Birinci husus verilen emrin hukuka uygunluğu gerekmektedir. Anayasanın 137'nci maddesinde belirtilmiş olan hükümlere uygun bir şekilde davranan memur disiplin suçunu işlemiş sayılmamaktadır. İkinci husus ise memurun verilmiş olan emre itirazda bulunarak disiplin cezası işlemiş olabilmesi için emri vermiş olan merciin emri vermeye yetkili olması gerekmektedir.

657 sayılı DMK'nın 11'inci maddesine bakıldığında, memurlar, amirlerinden almış oldukları emri, yönetmelik, tüzük, kanun ve anayasaya aykırı gördüğünde yerine

getirmemekle birlikte, bu durumu emri verene bildirmelidir. Amir emrinde ısrarcı olursa, bu emrini yazılı olarak verirse memur bu emri yerine getirmek zorundadır. Bu durumda sorumluluk emri verene ait olur. Konusu suç teşkil eden emir hiçbir şekilde yerine getirilmez. Konusu suç teşkil eden emri yerine getiren sorumluluktan kurtulamaz.

Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak: memur borçlarını kasten ödemediği durumda yasal yollara başvurulmaktadır. Ancak memur borçlarını elinde olmayan sebeplerle ödeyemiyorsa bu hüküm geçerli değildir. Çünkü disiplin suçunun oluşabilmesinde memurun kasıtlı bir şekilde borcunu ödeyememesi gerekir. Yasal yollardan anlaşılması gereken ise borcun tahsili için adli yargıya başvurulması durumudur (Kırmızıgül, 1998: 73,74).

Kurumların çalışma, huzur ve sükûn düzenini bozmak: Bu hükümle kurumlarda iyi bir çalışma düzeninde verimli şekilde hizmet verilebilmesinin sağlanması gayesi güdülmüştür. Burada bulunan fiil ve haller hafif niteliğe sahip olup, hafif olanlar ağırlaştıkça verilecek cezalar da ağırlaşmaktadır.

Yetkili olmasa da radyo ve televizyon kurumlarına, haber ajanslarına veya basına demeç ve bilgi vermek: Kamu sendikalarınca yurtda düzenlenen memur eylemine destek vermek için basına bilgi vermekle birlikte, memur eylemine katılması nedeniyle devlet memuruna idarece bir yıl kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının verilmesinin iptali dolayısıyla açılmış olan davayı reddeden idare mahkemesinin kararını bozan Danıştay'ın açıklaması şu şekildedir: "Dosyanın incelenmesinden, davacının olay tarihinde Eğitim-Sen... Şubesi sekreteri olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum dâhilinde, davacının basına yaptığı iddia edilen açıklamanın içeriğinin incelenmesiyle birlikte, kamu görevleri hakkında bilgi içerip içermediğinin saptanıp ceza verilmesi cihetine gidilmesi zorunludur. Davacının yapmış olduğu açıklama, sendika şube sekreteri sıfatı taşıyarak, sendikanın belirli bir konudaki görüşünü kamuoyuna bildirmeyi amaçlamaktaysa, bu açıklamanın (DMK'nın) 15'inci maddesi kapsamı içinde değerlendirilmesine olanak bulunmamaktadır. Bu itibar dâhilinde eksik incelemeyle tesis edilen dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı anlaşıldığından davayı reddeden idare mahkemesi kararında isabet görülmemiştir" (Danıştay 8.Dairesi 28.5.1998 E.1996/814, K.1998/1927, DD, S. 98. 1999 s. 454).

Aylıktan kesme cezası memurun brüt aylığının otuzda biriyle, sekizde biri arasında kesinti olarak yapılmaktadır. Bu cezanın uygulanabilmesinde suçun maddi unsuru olarak kasıt unsuru aranmaktadır. Aylıktan kesme cezasını gerektirecek hal ve fiiller şunlardır:

Kasıtlı olmak kaydıyla verilen görev ve emirleri zamanında ve tam olarak yapmamak, görev ile ilgili araç, gereç ve resmi belgeleri korumamak, hor kullanmak veya bakımını yapmamak: Bu duruma göre cezanın verilebilmesinde, amirce verilen emrin zamanında ve tam yapılmamış olduğunun tespiti şarttır. Memurun yetersizliğinden kaynaklı bir durumda görev yapılamıyorsa suçun manevi unsuru oluşmamıştır. Bu durumda aylıktan kesme cezası verilememektedir. Hâkimlik tecrübesi olmayan bir disiplin amirinin, bu fiil ve davranışların manevi unsurlarından kast, kusur ve ihmal unsurlarını objektif bir biçimde ayırmasının yanında, doğru cezayı tayin edebilmesi her zaman mümkün olamamaktadır (Güney, 1996: 194).

Özürsüz bir şekilde bir veya iki gün göreve gelmemek: Kamu hizmetlerinde sürekliliğin sağlanabilmesi için memurun kesintisiz olarak ve sürekli bir biçimde görevini yerine getirmesi gerekmektedir. Fakat ani hastalık, doğum, kaza ve ölüm nedeniyle memurun görevine gelmemesi durumunda ceza verilememektedir.

Danıştay 12. Dairesi 11.11.2005 tarihli kararında davacının üyesi olduğu sendikanın almış olduğu karara uyarak kamu görevlilerinin bulunduğu mali sıkıntıyı kamuoyuna duyurarak destek almak gayesiyle bir gün göreve gelmemek fiilini mazeret olarak kabul etmiştir (Danıştay 12.Dairesi E.2002/2311, K.2005/3944 DD).

Devlete ait olan araç, gereç, belge ve bunların benzerlerini özel menfaat sağlamak amacıyla kullanmak: Bu durumda memurun özel bir menfaat sağlama kastıyla hareketi gerekmektedir. Bu kasıt olmadan işlenmiş olan fiiller bu disiplin suçu kapsamına girmemektedir.

Görev ile alakalı konularda yükümlü bulunduğu kişilere yalan, yanlış beyanda bulunmak: müsteşar yardımcısı olan davacıya kesilmiş olan aylıktan kesme cezasının iptal edilmesi için İdari Mahkemeye dava açmıştır. İdare Mahkemesinin vermiş olduğu, “..disiplin cezası verilebilmesi için öncelikle bir beyanın varlığı ve bu beyanın da yalan

ve yanlış olduğunun tespitinin zorunlu olduğu, dava konusu olayda davacının başkanı olduğu komisyon kararındaki parafın beyan olarak nitelendirilmesinin mümkün görülmediği, eylemi yalnızca ‘uygun görüş ile arz’ yazısının yanında, ilgili onayda bulunan parafla sınırlı olan davacının bu eylemi sebebiyle amirlerine yalan ve yanlış beyanın verildiğine imkan bulunmadığı gerekçesi ile dava konusu işlemin iptali yönünde karar verilmiştir.” kararı danıştayca onanmıştır (Danıştay 12.Dairesinin 25.5.2004 tarih ve E.2002/2363, K.2004/1846 sayılı kararı, DKD, S. 6,2005, s.304).

Görev başında amirine söz ile saygısızlık: Bunun uygulanabilmesinde, saygısızlık eyleminin tutanakla belgelendirmek suretiyle orada bulunanlar ve amir tarafından imza altına alınması gerekmektedir. Amirin sözlü beyanına, yalnız amir tarafından düzenlenen tutanağa bakılarak bu cezanın verilebilmesi disiplin mevzuatına uygun değildir. Görev yeri sınırlarında herhangi bir yerin tören, toplantı ve bunun benzeri amaçlar doğrultusunda izinsiz kullanılmasına yardımcı olmak da aylıktan kesme cezasının verilmesine neden olmaktadır.

657 sayılı DMK’nın 125’inci maddesinde, 6111 sayılı kanun ile yapılmış olan değişikliğin öncesinde ikamet ettiği ilin hudutları dışına izinsiz olarak çıkmak aylıktan kesme cezasını gerektiren davranışlar arasında sayılmıştır. Bu konuyla ilgili danıştayın vermiş olduğu bir kararda, aynı ile bağlı olan ilçeye gidilmesinin, il sınırlarının terki durumu sayılmayacağını belirtmiştir. Fakat 657 sayılı DMK’nın 125’inci maddesinin C-g bendinde bulunan bu fıkra 13.02.2011 tarih ve 6111 sayılı kanunun 111’inci maddesiyle yürürlükten kalkmıştır.

657 sayılı DMK’nın 125’inci maddesinde, 6111 sayılı kanunla yapılmış olan değişiklikten önce şikâyet veya toplu müracaat etmek aylıktan kesme cezasını gerektiren davranışlar arasında sayılmıştır. Fakat 657 sayılı DMK’nın 125’inci maddesinin C-h bendinde bulunan bu fıkra 13.02.2011 tarih ve 6111 sayılı Kanunun 111’inci maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.

Hizmet içinde devlet memurunun güven ve itibar duygusunu sarsabilecek nitelikte davranışlarda bulunmak. Bu tür davranışlar hizmet dışında yapılırsa kınama cezası, hizmet içinde yapılırsa aylıktan kesme cezasını gerektirmektedir. Bu maddeye

göre hangi davranışların güven ve itibar duygusunu sarsıcı nitelikte olduğuna soruşturan veya ceza veren merci karar verecektir.

657 sayılı DMK'nın 125'inci maddesinde, 6111 sayılı yasayla yapılan değişikliğin öncesinde yasaklanmış her çeşit yayını görev mahallinde bulundurmak: Yasaklanmış olan her türlü gazete, kitap ve dergiyi görev mahalli içinde bulunduranlara aylıktan kesme cezası verilebilmektedir. Fakat 657 sayılı DMK'nın 125'inci maddesinin C-j bendinde bulunan fıkra 13.02.2011 tarih ve 6111 sayılı kanununun 111'inci maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.

Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası, işlenen fiilin ağırlık derecesi ölçüsünde, memurun hak etmiş olduğu kademe ilerlemesinin 1 ile 3 yıl arasında durdurulması biçiminde uygulanmaktadır. DMK'nın 125'inci maddesinde düzenlenmiş olan uyarma cezası, kınama cezası ve aylıktan kesme cezası disiplin amirlerince verilebilirken, kademe ilerlemesinin durdurulması, memurun bağlı bulunduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alınarak atamaya yetkili olan amirler, il disiplin kurullarının kararına dayanan hallerde valilerce verilebilmektedir. Cezaların arasında görülen bu farklılık, yaptırım bakımından öngörülen ağırlıktan kaynaklanmaktadır. Bunun için disiplin kurulu kararının alınması gerekmektedir. Bu düzenlemeyle, memur bakımından daha güvenilir olan bir kurulda soruşturma dosyasının görülmesinin yanında, kararın da daha sağlıklı olarak çıkması amaçlanmıştır.

Görev yerine sarhoş gelmek veya görevde alkollü içki içmek kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektirmektedir.

Özürsüz, kesintisiz olarak 3-9 gün göreve gelmemek: Kesintisiz ve özürsüz 4-5 gün görevine gelmediği gerekçesi doğrultusunda hakkında kademe ilerlemesinin durdurulması cezası uygulanmış olan memur, görev yerinden değişik bir yerde ikamet etmekte olan eşinin tedavisi için hasta sevk kâğıdı aldığı, bu çerçevede araya Cumhuriyet Bayramının yanında hafta sonu tatilinin girmiş olması sebebiyle tedaviye geç başlanabildiğini söyleyerek Danıştay'a müracaat etmiştir. Danıştay, "Bir memurun hakkında takdir edilmiş olan disiplin cezasıyla, ilgilinin eyleminde adil bir denge bulunması ilkesi disiplin hukukunun en temel ilkelerinden birisidir. Bu denge kurulurken, ilgilinin suç kastının bulunup bulunmadığı, olayın oluş biçimi, irade dışı

olan etkenlerin, eylemin meydana gelmesine etkisi gibi hususların göz önünde bulundurulması gerekmektedir” diyerek, verilmiş olan disiplin cezasını uygun bulmamıştır (Danıştay 8. Dairesi 11.12.1997 E.1995/3680 K.1997/3928, DD, S 96, 1998, s.408).

Görevi ile ilgili olarak her ne şekilde olursa olsun çıkar sağlamak: Çıkar sağlama maddi bir durum içerebileceği gibi, bir şeye sahip olamamakla birlikte ileride sahip olunmasının teminatının verildiği vaat biçiminde de olabilmektedir. Bu çıkar manevi bir tatmin de olabilmektedir.

Amirine veya maiyetindekilere karşı aşağılayıcı veya küçük düşürücü fiil ve davranışlarda bulunmak: Bu durum yazılı veya da sözlü olabildiği gibi, fiziki saldırı şeklinde de olabilmektedir.

Görev yerinde, herhangi bir mekânı veya yeri tören, toplantı veya benzeri amaçlar için kullanmak veya kullandırmak: Bu hükme göre herhangi bir mekânın veya yerin toplantı, tören gibi amaçlarla veya benzeri amaçlarla memur tarafından kullanılmasıyla, başkaları tarafından kullanılmasına memurun aracı olması birbirine benzer davranışlar olarak belirlenmiştir. Burada sözü geçen toplantının görevle bir alakası olmadığı açık olarak belirtilmelidir. Kamu kurumlarında idarecilerden izin almadan görev sınırları içinde olan görevle ilgili toplantıların yapılabildiği bilinmektedir.

Gerçeğe aykırı olarak belge ve rapor düzenlemek: Düzenlenen sahte belge veya raporun görevle birebir alakasının olması gerekmektedir.

Ticaret yapmak veya devlet memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak: Devlet memurları TTK’ya göre, esnaf ve tacir sayılmalarını gerektirecek faaliyetler yapamazlar, ticari vekil, ticari mümessil veya komandit şirketlerde komandite, kolektif şirketlere ortak olamamaktadır. Sanayi ve ticaret müesseselerinde görev alamazlar.

Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak: Danıştay, 5445 sayılı Memur ve Hizmetlilerden Mal Beyannamesi Alınması hakkındaki kanunun 1’inci maddesine göre mal beyannamesini doğru olarak ve süresinde vermediği anlaşılmış

olan memur hakkında disiplin cezası uygulanmasının mevzuata aykırı olmadığı yönünde karar vermiştir (Danıştay 3.Dairesi 9.11.1983, E.1982/2772, K.1983/2695, DD, S.54-55, s.165).

Açıklaması yasak olan bilgileri açıklamak: Memurlar, açıklanması yasak olan bilgileri merkezde bakan, illerde ise valinin izni bulunmadan açıklayamazlar.

Diplomatik statüsünden yararlanarak yurt dışında, haklı bir neden göstermeksizin ödeme kabiliyetinin üstünde borç yapmak, borçlarını ödemedeki tutumu ile davranışlarıyla devletin itibarını zedelemenin yanında, zorunlu bir nedene dayanmaksızın borcunu ödemediği yurda dönmek devlet memurluğu ile bağdaşmayacak hareketlerdendir.

Verilen görev ve emirleri kasten yapmamak: Memur verilen görevi yapmakla mükelleftir. Fakat verilmiş olan bir emrin veya görevin yönetmelik, tüzük ve kanunlara uygun olması gerekmektedir. Konusu suç teşkil etmekte olan emir hiçbir şekilde yerine getirilemez. Konusu suç teşkil eden emri yerine getiren memur sorumluluktan kurtulamaz.

Herhangi bir siyasi partinin yararına veya zararına fiili faaliyette bulunmak: Memurlar herhangi bir siyasi partiye üye olamamaktadır. Herhangi bir siyasi partiyi hedefleyen yardım veya davranışta bulunan memur cezalandırılmaktadır.

657 sayılı DMK'nın 125'inci maddesinin (E) bendine göre devlet memurluğundan çıkarma cezası, bir daha devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarmak şeklinde tarif edilmiştir. Devlet memurluğundan çıkarma ile memurluk statüsü sona ermektedir.

DMK'nın 98'inci maddesine bakıldığında, memurluktan çekilmenin yanında, çekilmiş sayılma, isteğe bağlı emekliye ayrılma durumlarında memurluk statüsü son bulmaktadır. Fakat bu haller doğrultusunda tekrar memurluk statüsüne dönme mümkünken, devlet memurluğundan çıkarma durumunda, memurluk statüsüne dönmek mümkün olmamaktadır.

Devlet memurluğundan çıkarma, ağır olan suçlara verilen bir cezadır. Bunun nedenine gelince etkilerinin şiddetli olması dolayısıyla. Bir daha memur statüsüne dönüş imkânının olmaması ile birlikte memurlar için hem maddi, hem manevi olarak yıkım sayılacak sonuçları bulunmaktadır. Bu cezanın idare için de olumsuz olan etkilerinden söz etmek mümkündür. Memurun bu statüyü kazanmasına kadar idare, memuru yetiştirmek için büyük masraflar yapmıştır.

Devlet memurluğundan çıkarma cezası, amirlerin isteği ile bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile verilebilmektedir. Bu cezanın ağırlığı dolayısıyla yüksek disiplin kurulunun kararının aranması ilkesi benimsenmiş bulunmaktadır.

Siyasi veya ideolojik amaçlar doğrultusunda kurumların çalışma düzeni, huzur ve sükûnunu bozmak, grev, işi yavaşlatma, engelleme, işgal ve boykot gibi eylemlere katılmakla birlikte bu amaçlar doğrultusunda işe gelmemek, bunları teşvik ve tahrik etmek veya yardımcı olmak devlet memurluğundan çıkarma cezasının verilebilmesi için gerekli hallerdir.

Yasaklanmış her türlü yayını veya ideolojik, siyasi amacı taşıyan pankart, afiş, bildiri ve benzerlerini basma, çoğaltma ve bu materyalleri kurumların herhangi bir yerine asmak, teşhir etmek de devlet memurluğundan çıkarma cezası verilmesine neden olmaktadır.

Siyasi partiye girmek: Devlet memurları bir siyasi partide görev yapamaz, parti amblemlerini taşıyamaz, siyasi parti bildirilerini veya lehde veya aleyhdeki bildirileri kurumlarına asamaz.

Özürsüz bir yıl içinde toplam yirmi gün işe gelmemek: Danıştay bu konu için vermiş olduğu istişari nitelik taşıyan bir kararında toplamda yirmi günü aşan devamsızlığı olmasıyla birlikte, tutanak ile sabit olmakla birlikte görevinden uzak kaldığı saatlerin toplamı yirmi günü geçen bir memurun itirazına dayanarak; "657 sayılı DMK'nın 125'inci maddesinin E-d bendindeki ibarede yer alan 'gün' sözcüğünden tam bir çalışma gününün amaçlandığı, hükmün anlatım biçiminden derhal ve açık olarak anlaşılmalıdır" diyerek bu durumdaki bir memurun, devlet memurluğundan çıkarma

cezası verilemeyeceği kararını vermiştir (Danıştay 1. Dairesi 15.12.1983, E.1983/309, K.1983/323, DD, S.54-55, s.76).

Genel afet, olağanüstü hal ve savaş ile alakalı konularda amirlerinin vermiş olduğu emir veya görevi yapmamak devlet memurluğundan çıkarılma cezasının verilmesi sonucunu doğurmaktadır.

Amirine veya maiyetindekilere fiili olarak tecavüzde bulunmak: 657 sayılı DMK'nın 125'inci maddesinin E-f bendinde bulunan bu konu ile ilgili fıkra 13.02.2011 tarih ve 6111 sayılı Kanunun 111'inci maddesiyle yapılan değişiklik ile amirlerine ve maiyetinde çalışanlara, iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak şeklinde değiştirilmiş bulunmaktadır. Fiili tecavüz kuvvete dayalı olan ve saldırı eylemini taşımaktadır. Bu tür eylemlerin üste veya asta veya da iş sahiplerine yapılmış olması sonucu değiştirmemektedir.

Memurluk sıfatıyla bağdaşmayan derece ve nitelikte utanç verici ve yüz kızartıcı harekette bulunmak: 1982 Anayasasının 76'ncı maddesi dâhilinde yüz kızartıcı suçlar, dolanlı iflas, inancı kötüye kullanma, sahtecilik, dolandırıcılık, hırsızlık, rüşvet, irtikâp, ihtilas, zimmet gibi suçlardır.

Yetkisi olmadan gizli bilgileri açıklamak: Memur, kamu hizmetleri ile alakalı gizli bilgileri görevdeyken ve görevden ayrıldıktan sonra açıklayamaz. Ancak yetkili olan bakanın izniyle açıklayabilir.

İdeolojik ve siyasi eylemlerden aranan kişileri görev mahallinde gizlemek: Bu fiil görev mahalli dışındaysa genel hükümlere göre soruşturması yapılır.

Yurt dışında devletin itibarını düşürmenin yanında görev haysiyetini zedeleyecek davranış ve tutum sergilemek ile 5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkında Kanuna aykırı davranmak da devlet memurluğundan çıkarma cezasının verilmesini gerektirmektedir. Bununla birlikte 3.10.2016 tarih ve 676 sayılı kanun hükmünde kararname ile eklenen "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" da memurluktan çıkarma cezasının verilmesinin sebeplerinden birisidir.

## 1.5. DİSİPLİN CEZALARININ GERİ ALINMASI

İdari işlemlerin geri alınması, sakat olan idari işlemin, idarenin alacağı başka bir idari işlemle ilk yapıldığında doğan bütün hukuki sonuçlarıyla ortadan kaldırılması durumudur (Günday, 1998:157). İdarenin takdir yetkisi çerçevesinde, hukuka aykırı olan bir işlemin kendiliğinden hiç yapılmamış gibi geri alınabileceği gibi, bir mahkemenin iptal kararını uygulamasının zorunluluğu sebebiyle de geri alınabilmektedir.

Genelde kabul gören görüşe göre (Odyakmaz, Kaymak, Ercan, 2015: 237); disiplin cezalarının geriye alınması mümkün olmamakla birlikte, disiplin cezaları ile alakalı bu kural, işlemin ve kararın geriye alınabileceği kuralının istisnasını teşkil etmektedir. İdari kararlar ve işlemler mahkeme hükümleri gibi olmadıklarından itiraz ve dava süreçleri geçse de yetkililer tarafından bazı şartlara bağlı kalmak şartıyla geri alınabilir, değiştirilebilir veya da kaldırılabilir. Kesin hüküm halini alan yargı işlemleriyse, o kararı alanlar da dâhil olmak kaydıyla hiçbir kişi, merci, makam ve organ tarafından değiştirilememekle birlikte kaldırılamamaktadır. Disiplin cezaları da bu bakımdan mahkeme kararlarına benzediklerinden, ceza veren makam tarafından geri alınamamaktadır (Durmuş, 2012: 291). Verilmiş olan cezanın geri alınması bu durumda mümkün görülmemektedir.

Pınar'a göre disiplin cezalarının geri alınamazlığı kuralının istisnasını, kesinleşmiş olan disiplin cezalarının süresi geçtikten sonra sicilden silinmesiyle hükümsüz kılınması oluşturmaktadır (Pınar, 2003: 740). Verilen bir ceza kanunda belirtilen süre geçtiğinde, cezayı alanın müracaatı ve disiplin amirinin oluruyla silinebilmektedir. Burada bir müracaatın olması ve disiplin amirinin de bu müracaatı olumlu olarak kabul etmesiyle mümkün olabilmektedir. Fakat geri alma işleminin, sakat bir idari işlemi yapıldığı andan başlayarak hükümsüz kılma amacını gütmesi karşısında, sicilden silme işlemine bakıldığında, bu işlemin geri alma işlemiyle aynı mahiyette görülmesinin doğru olmayacağı kanaati bulunmaktadır. Bilindiği gibi disiplin cezalarının sicilden silinmesi durumu, eğer af gibi bir durum yoksa belli bir süre geçtikten sonra mümkündür. Disiplin suçlarının sicilden silinmesiyle, işlemin tüm sonuçlarıyla ortadan kalkmasını sağlamışsa da sicilden silme işlemi yapılana kadar memurun mesleki olan hayatında sonuçlar doğurduğu da bir gerçek olarak

görülmektedir. Sicilden silme işlemiyle memur ceza çekme süresini doldurmuş olmaktadır. Sözü edilen anlamda disiplin cezasının sicilden silinme işleminin geriye alınma sayılabileceği bir durum olarak, bu disiplin cezasının yargı kararıyla iptal edilerek hükümsüz kılınması görülebilmektedir.

Danıştay, disiplin işlemleri bakımından geriye alma işleminin uygulanmasının mümkün olmayacağı yönünde içtihat oluşturmuştur (Danıştay 12. Dairesi, 12.12.2011, E.2011/5579, K.2011/6726, DBB). Birçok kararında, disiplin işlemlerinin diğer idari işlemlerden değişik olduğu vurgulayarak, disiplin işlemlerinin geri alınması sürecinin sıkı şekil ve usul şartlarına bağlanmış olması sebebiyle, bu işlemin sonrasında basit şekilde geri alınmasını mümkün olarak görmemiştir (Danıştay 8. Dairesi, 12.10.1998, E.1998/4988, K.1998/3015, DBB). İdari yargı kararlarının uygulanması zorunluluğuyla, yasama tasarrufları bu kuralın dışında görülmektedir. Bu iki halin dışında, disiplin cezaları yeni işlemle ortadan kaldırılamamaktadır.

Danıştayın, 12'nci Dairesi konuyla ilgili kararında, memura verilmiş olan, itiraz edilmemesi sonucu kesinleşmiş olan uyarı cezasının, yüksek disiplin kurulu tarafından yok sayılarak ortadan kaldırılmış olmasının hukuki olarak mümkün olmayacağına karar vermiştir (Danıştay 12. Dairesi, 26.03.2007, E. 2006/3521, K. 2007/1413, DBB). Danıştayın bu içtihadı, ceza ile soruşturma yargılamasının beraber yürümesi durumunda bazı sıkıntıları beraberinde getireceği görüşündedir. Öyle ki idari soruşturma, ceza yargılamasından ayrı olarak yürütüldüğü için, ceza sorgulamasını bekleten mesele yapma zorunluluğu bulunmadığı için ceza yargılamasının sonunda beraat etmiş olan kişiye, beraat kararı verilmeden önce disiplin cezasının verilmiş olması durumunda, bu verilen disiplin cezasının geriye alınması mümkün olmayacaktır (Danıştay 5. Dairesi, 8.10.1985, E. 1985/566, K. 1985/2291, DBB). Beraat kararı almış birisinin disiplin soruşturmasının sonuçlanıp, sonuçlanmamasından bağımsız bir halde herhangi bir disiplin cezasıyla cezalandırılmaması gerekmektedir.

Disiplin cezalarının geriye alınabileceğini savunan görüşte(Çağlayan, 2017: 575) ise; İdari işlemlerin geriye alınabilmesinde aranılan süre sınırı disiplin yaptırımlarının hatalı olarak verilmesi durumu çerçevesinde geniş açıdan yorumlanmalıdır. Örnek verilecek olursa, disiplin cezasını gerektiren eylem hakkında yapılmakta olan ceza yargılamasıyla, eylemin oluşmadığı, eylemin o kişi tarafından gerçekleştirilmediği

ortaya çıkacak olursa, süre dikkate alınmadan disiplin cezası işlemi geriye alınabilmektedir. İdari işlemin geriye alınabilmesinde yargısal olarak iptalini mümkün hale getirecek bir sakatlığı taşıması gerektiği dikkate alınacak olursa, ceza yargılamasının sonunda suçun oluşmadığının ortaya çıkması, verilecek disiplin cezasının neden unsurunu ortadan kaldıracak olmasından, idari yargı yoluna başvurulmadan verilmiş olan disiplin cezalarının geriye alınması yerinde bir karar olacaktır (Kaman Karan, 2003: 99). Disiplin cezalarında suç unsuru göz önünde tutulmaktadır. Eğer suç yoksa veya suçun oluşmadığı disiplin cezası verildikten sonra anlaşılırsa bu disiplin cezasının geri alınması doğru bir hareket olacaktır.

İdari işlemin geriye alınması veya kaldırılması işlemlerinde aranan yetki ve usulde paralellik ilkesinin disiplin cezalarında uygulanabilmesi durumu tartışmaya açılmalıdır. Devlet memurluğundan çıkarma cezasını verecek yüksek disiplin kurulunun, atamaya yetkili olan amirin talebini ret veya kabulden başka yetkisinin bulunmaması sebebiyle hatalı olarak verilmiş olan disiplin cezasının geri alınamayacağı savunulmaktadır (Kaman Karan, 2003: 99). Bunun tam karşısındaki görüş ise “Bir yetkinin kullanılmasında çoğu yapabilen onun içinde saklı daha az yetkileri öncelikle kullanabilmelidir. Dolayısıyla ortada yetkisizliğin asıl olması kuralının bir istisnasıyla karşı karşıya bulunulmakta olup, hukuk devleti ilkesinin esasları da bu sonucu gerekli ve hatta zorunlu kılmalıdır”(Sancakdar, 2001: 375) demekle idarenin hatalı olan işlemini düzeltmesine imkân verilmesi gerekliliğini ileri sürmektedir.

## **1.6. MEMURİYETTEN AYRILANLARA DİSİPLİN CEZASI VERİLMESİ**

Devlet memurluğundan ayrılmış olan bir kişiye, memurluğu esnasında işlemiş olduğu bir suç dolayısıyla disiplin cezası verilip, verilemeyeceği hakkında 657 sayılı DMK’da bir hüküm olmamakla birlikte, genel kabul görmekte olan görüş(Arıca, 2000: 129; Aslan, 2001: 56) devlet memurluğu sırasında disipline aykırı herhangi bir fiilden dolayı hakkında soruşturma açılmış olan kişinin memuriyet, müstafi sayılma, istifa koşullarını taşımadığı veya sonradan kaybettiği için memuriyetle ilişkisinin kesilmesi, başka bir kuruma atanma, emeklilik gibi nedenlerle çalıştığı kurumdan veya

memuriyetten ayrılmasının, bu kişinin hakkında disiplin işleminin yapılmasını engellemeyeceği yönünde olmuştur (Danıştay 3. Dairesi, T:27.1.1977, E:1977/47, K:1977/42, DBB). Bu kararda da görüldüğü gibi kişi ister başka bir kuruma gitmiş olsun, ister devlet memurluğundan ayrılmış olsun disiplin kovuşturmasının açılması gerekmektedir.

Bu durumda devlet memuru olarak nitelenmeyen kişinin tekrar memuriyete dönmesinin ihtimal dâhilinde olması göz önüne alınarak, cezaların caydırıcılığının diğer memurlar üzerindeki olumlu etkisi de dikkate alınmak suretiyle disiplin işlemi yapılır ve gerekiyorsa disiplin cezası verilmekle birlikte ilgili kişiye tebliğ edilmek koşuluyla evrakın bir nüshası da özlük dosyasında saklanmaktadır. Bu kişinin tekrar memuriyete dönme talebinin ortaya çıkması durumunda hakkında yapılan işlemin sonucu göz önüne alınmaktadır (Durmuş, 2012: 298).

Disiplin cezalarının uygulanmasıyla, verilmesi birbirlerinden farklı kavramlardır. Bir memur görevinden ayrılrsa bile hakkındaki disiplin soruşturması sürdürülmekle birlikte, disiplin cezası da verilebilir. Fakat bu disiplin cezası zorunlu olarak uygulanmadığı gibi, yalnızca ilgili kişinin dosyasına konulmaktadır (Taşkın, 2006: 205). Bu duruma karşılık memuriyetten ilişkisi kesildikten sonra işlenen fiillerde disiplin soruşturması açılmasının yanında, ceza da verilmesi söz konusu olamamaktadır. Bu suçlarla alakalı yalnızca adli olarak işlem yapılabilir. Diğer taraftan, emekli olan kamu görevlilerinin, görevleri başında buldukları esnada işlemiş oldukları fiillerden dolayı verilmiş olan disiplin cezalarıyla alakalı davalarda yetkili ve görevli mahkeme, memurun son görev yaptığı yer olan idare mahkemesidir (Danıştay 8. Dairesi, T:13.3.2012, E:2012/1701, K:2012/842, DBB). Devlet memurluğundan ayrılan kişiye verilen ceza, dosyasına konulduğu gibi, eğer devlet memurluğuna geri dönecek olursa bir değer kazanmaktadır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### DİSİPLİN HUKUKUNUN CEZA HUKUKU İLE İLİŞKİSİ

#### 2.1. DİSİPLİN CEZASI VE ADLİ CEZA AYRIMI

Adli ceza, “topluma büyük ölçüde zarar veren fiiller karşılığı olarak Devletin son çare olarak kanun ile yarattığı ve izlediği diğer yapıcı amaçlar yanında, özellikle suç işleyeni bazı yoksunluklara tabi kılmak ve toplumun işlenen fiili onamama tutumunu belirtmek üzere ilke olarak bir yargı kararı ve suçlunun sorumluluk derecesi ile orantılı biçimde uygulanan korkutucu caydırma, bir müeyyidedir” şeklinde tanımlanmıştır (Dönmezer, Erman, 1987: 543).

Disiplin cezaları müesseseleri için idari yaptırım ve idari ceza hukuku kavramlarını kullanan Özay; eğer içerisinde ceza kavramının geçeceği bir tanımlama kullanılacak ise bu durumda idari ceza hukuku değil de cezai idare hukuku olmasını önermekte ve böylelikle bu alanın idare hukukunun bir alt dalı olarak görülmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Özay, 1985: 144).

Mahmutoğlu ise Alman sistemini benimseyerek idari ceza hukuku yerine düzene aykırılıklar hukuku, idari suç ya da kabahat yerine de düzene aykırılık teşkil eden eylemler demeyi tercih etmektedir (Mahmutoğlu, 1995: 101).

Adli suçlarda yasal tipe uygunluk ilkesi suçun konusunun açık ve net belirlenmesi esası benimsenmiş iken idari suçlarda ise bu ilkeye pek bağlı kalınmadığı daha çok genel tanımlara yer verildiği görülmektedir (Mahmutoğlu, 1995: 82). Adli suçlarda fail, haksız davranan anti sosyal bir kişilik iken idari suç faili, iyi ve hoş olmayan davranışlarda bulunan, toplumsal düzenin ve barışın sağlanması hususunda gayret ve şevk eksikliği görülen bir kişidir (Mahmutoğlu, 1995: 82). İdari suçlarla adli suçlar arasında kusur yönünden de bir ayrıma gidilmekte olup adli suçlarda kast esas olup taksir şeklindeki kusur ise istisna iken idari suçlarda taksir şeklindeki kusur suçun işlenmiş olması açısından yeterli kabul edilmekte fiilin işlenmesiyle suç tamamlanmış olmaktadır. Adli cezalarda; içtima, iştirak, tekerrür, erteleme gibi kurumların

uygulanması ve adli sicile işlenme esas iken idari yaptırımlar açısından aynı sonuçların doğacağı söylenemez (Mahmutoğlu, 1995: 81).

Ceza hukukunun gerçekleştirmeye çalıştığı toplum disiplini ile idari yaptırımlar vasıtasıyla gerçekleştirilmek istenen “disiplin” farklıdır. Ceza hukuku müeyyideleriyle toplum disiplininin ana hatları çizilmekte bunun temel esasları konulmakta; idari yaptırımlarla ise idari fonksiyon açısından ana hatlar arasında kalan boşluk doldurulmak suretiyle daha derine inilmekte ve dar anlamda bir toplum disiplini oluşturulmaktadır (Toroslu, 1970: 133).

Disiplin hukukuyla, ceza hukuku arasındaki farkları dört başlıkta toplamak mümkün olmaktadır. Bunlar şunlardır:

1. Amaç
2. Kişiler
3. Uygulama
4. Müeyyide

#### **2.1.1. Amaç Bakımından**

Disiplin suçlarının düzenlenmesi ile cezai yaptırımla karşılaşmasında güdülen amaç, kamu hizmetlerinin gerektiği gibi yürümesini sağlamaktır. Disiplin cezalarına bakıldığında, kamu hizmetlerinin yürütülmesini sağladığı görülmektedir. Ceza kanununun amacı ise kamu düzeninin korunmasının yanında, toplumu savunma esasına dayanmaktadır (Pınar, 1987: 1187). Bu durumun kısmen doğruluğunu teyit etmek mümkündür. Kamu kurum ve kuruluşlarının disiplin cezalarının tayininde temel amacı, hizmetin dürüst olarak devamının ikame edilmesi ile mesleği etiğin korunması olsa da, temelde meydana çıkan amaç, toplumun alması gerekli olan hizmetlerden en iyi şekilde faydalanmasıyla birlikte, toplum düzeninin bozulmasının da engellemesi olmaktadır.

Tüm bunlarla birlikte şunu ifade etmek de mümkündür ki, ceza hukukunun temelinde sosyal düzeni koruma amacı güdülerek, bu düzene aykırı olan hareketleri cezalandırmak amaç edinilmiş iken, disiplin cezalarının amacı kurumun çalışma düzeninin korunmasıdır. Disiplin cezasını gerektirecek eylemler ceza yargısı konusu dışında bulunmaktadır. Ceza yargılaması, toplumun düzenini bozan, dar anlamıyla suç

adıylı anılan eylemler oluştururken, disiplin cezası gerektiren davranışlar toplumun tümünü ilgilendirmesinden fazla, belli görevlerin zedelenmesi veya toplum içinde belirli statüde olan kişilerin yapmış oldukları hukuka aykırı durumları oluşturmaktadır (Yurtcan, 1996: 15). Bu noktada ceza hukuku ile disiplin hukuku ayrılmaktadır. Ceza hukuku sosyal düzenin korunmasını öncelerken, disiplin hukuku kurumun düzenini öncelemektedir.

### **2.1.2. Kişiler Bakımından**

Ceza kanunları, sadece memurlara değil herkese uygulanmaktadır. Ancak disiplin cezaları yalnızca memurlara tatbik edilmektedir. Yalnız memurlarca işlenebilen ceza kanunundaki suçlar mevcutsa, bunlar mesleki disiplinden olmamakla birlikte, sosyal düzeni koruma gayesiyle mevcut olmaktadır. Aradaki farkı ortaya çıkarmak amacıyla şu örneği vermek mümkündür. Rüşvet hem disiplin hukuku açısından, hem de ceza hukuku açısından cezayı gerektirmektedir. Burada aslında anlatılmak amaçlanan konu, memur hem disiplin hukuku, hem de ceza hukuku bakımından cezalandırılabilir. Ancak memur olmayan bir kişi bahsedilen suçta iştirak ederse yalnızca ceza hukuku bakımından cezalandırılmakla birlikte disiplin cezası alması söz konusu değildir. (Onar, 1966: 1189). Bu durumdan çıkarılabilecek sonuç, disiplin suçunun muhatabı olan yalnızca kamu hizmetlerinin görülmesinde rol alan memurken, ceza hukukundaki suçlar herkesçe işlenebilmektedir.

### **2.1.3. Uygulama Bakımından**

Ceza hukukuna bakıldığında, cezalar adli mahkemelerce verilirken, disiplin cezalarıysa idari makamlarca verilmektedir. Ceza hukukunda cezaları uygulama yetkisi yalnız devlete ait olmakla birlikte, cezanın verilebilmesi için mutlaka hâkim kararının bulunması gerekmektedir. Hâlbuki disiplin cezaları, yetkili amirler ve disiplin kurullarınca verilebilmektedir. Konuya bu açıdan bakıldığında, disiplin cezaları kazai tasarruf olarak değil, kamu hizmetlerinin gerektiği gibi yapılmasını sağlamak için

hiyerarşi kuvvetine dayanılmak suretiyle alınmış idari tedbir olarak karşımıza çıkmaktadır.

Adli cezayı belirleme, uygulama yetkisi sadece devlete ait bulunmaktadır. Disiplin cezasına bakıldığında ise kamu otoritelerinin yanında, yarı kamusal olan veya da tamamıyla özel nitelikteki kuruluşlarda da uygulanabilmektedir (Dönmezer, Erman, 1987: 329). Bu durumda özel şirketlerde ve kurumlarda da disiplin cezasının uygulanabildiği söylenebilmektedir.

Devlet, suçun karşılığında ceza verme hakkını kullanırken, cezayı verme işlemini bağımsız mahkemeler aracılığıyla, önceden belirlenmiş olan yargılama kurallarına uyarak gerçekleştirmek zorundadır. Bu faaliyet ise nitelik bakımından yargı faaliyeti olarak adlandırılmaktadır. Disiplin suçlarının cezalandırılmasındaki faaliyet idari faaliyettir. Bu faaliyet de tıpkı ceza hukukunda olduğu gibi önceden belirlenen organlar tarafından yapılır. Ancak bunlar idari örgütlenmede yer alan komisyonlar ve organlardır. Burada asıl dikkat çekilmesi gereken yer olarak disiplin suçlarını cezalandırmadaki güvenceler ve uygulanacak kurallar bakımından, ceza yargılamalarının kurallarına yakınlaşmanın görülmüş olmasıdır. Genellikle savunma hakkının kullanılması bakımından bu durum bariz bir şekilde dikkatleri çekmektedir (Yurtcan, 1996: 16).

Adli suçlara bakıldığında, suçta kanunilik ilkesine dayanmaktadır. Oysaki disiplin suçlarında daha fazla genel ibarelerin ağırlığı bulunmaktadır. Yukarıda da belirtildiği gibi disiplin hukukunda, disiplin cezalarını gerekli kılan eylemlerin, ceza hukukunda da olduğu gibi açık, seçik bir biçimde gösterilmesi mümkün olmamaktadır. Disiplin cezalarının uygulanabilmesinde, disiplin yargılamasının, ağır yaptırım ve önemli eylemleri gerektiren durumlar için şart olmaktadır. Örnek verilecek olursa, memurun, memurluktan çıkarılmasını öngören bir eylemde bu duruma ihtiyaç duyulmaktadır (Taşkın, 2006: 128). Disiplin hukukunda suç sayılan bir hareketin, ceza hukukunda yerinin olmadığı görülebildiği gibi, tam tersi durumla da karşılaşmak mümkün olabilmektedir.

Bunun yanında ceza yasalarında, eylem gerçekleşmediğinde suçun tam cezasının yerine daha hafif cezanın verilmesinin öngörülüyor olması neticesinde, teşebbüs

durumunda kalmış suçların cezalandırılıyor olması da söz konusu olabilmektedir. Disiplin hukukuna bakıldığında ise teşebbüsün olmadığı görüşü kabul görmektedir(Arıca, 2000: 175). 5237 sayılı TCK'da, suça teşebbüs başlığı altındaki 35'inci maddenin 1'inci fıkrasında yer alan, "Kişi işlemeyi kastettiği bir suça elverişli hareketlerde doğrudan icra etmeye başlayıp, elinde olmayan sebeplerle tamamlayamazsa teşebbüs dolayısıyla sorumlu tutulur" hükmü yer almaktadır (Livanelioğlu, 1997: 27). Disiplin hukukunda hareketin başlangıç eylemi aşamasında kalması durumunda bunun suç teşkil etmediği görüşü ağırlık kazanmaktadır.

Disiplin hükmünün bulunduğu diğer kanunlarda bu şekilde teşebbüs yönündeki bir hükme rastlanmamıştır. Teşebbüs müessesesinin, disiplin hukukunda uygulanamaması durumu yerinde ve doğru bir uygulamadır. Öncelikle teşebbüsün uygulanabilmesinde, suçun teşebbüse uygunluğu gerekmektedir. Ceza hukukunda bile teşebbüsün uygulanmadığı suçların bulunduğu görülmektedir. Örnek verilecek olursa, ihmali davranışlara, neticesi davranışa bitişik olan ani suçlara teşebbüs mümkün olmamaktadır. Teşebbüsün, ceza hukukunda cezalandırılabilmesi için, teşebbüste kalmış olan suçun teşebbüs anına kadarki bölümünün ceza kanununda suç olarak düzenlenmesi gerekmektedir. Disiplin hukukuna bakılacak olursa, fiillerin özellikle ani suç olduğu, bu durumdaki suçlarda teşebbüsün mümkün olamayacağı göz önündedir. Örneğin, 657 sayılı DMK'da, disiplin cezasını gerektiren fiil ile haller arasında bulunan, belirlenmiş olan kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı olarak davranışta bulunmak, verilmiş olan emre itirazda bulunmak, özürsüz bir şekilde bir ya da iki gün göreve gelmemek, belirlenmiş olan durumlar ile sürelerde mal bildirimini vermemek, siyasi partilere üye olmak gibi sonuçları davranışlara bitişik bulunan suçlara teşebbüs mümkün olmamaktadır.

Diğer yandan DMK'da bazı disiplin suçları bulunmaktadır. Memur başka bir suçu işlemek için hazırlıkta bulunur, ancak bir takım sebeplerle fiili tamamlayamazsa bu tür suçlar oluşabilmektedir. Çünkü bu suç türleri muğlak ve çok genel ibareler ile anlatılmıştır. Amaçlanmış olan fiil gerçekleşmiş olmasa bile hazırlık hareketleri bu suçlardan birisine isnat edilebilir. Bunlar, devlet memurunun vakarına yakışmayan davranış ve tutumlarda bulunmak, hizmet dışında veya hizmet içinde devlet memurlarının güven ve itibar duygusunu sarsacak şekilde davranışlar sergilemek, memurluk sıfatıyla bağdaşmayan nitelikte ve derecede utanç verici ve yüz kızartıcı

hareketler sergilemek olarak görülebilmektedir. Örnek verilecek olursa, göreve sarhoş gelmek, görev yerinde içki içmek fiilleri kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının verilmesine sebep olmaktadır. Memurun görev yerine alkollü içki getirmesinin yanında, içmek üzereyken amirine yakalandığında bu fiil kademe ilerlemesinin durdurulması cezasıyla cezalandırılmamaktadır. Çünkü maddedeki suçun unsurlarının oluşmadığı görülmektedir. Fakat devlet memurunun vakarına yakışmayan davranış ve tutumda bulunmak fiili gerekçesiyle uyarma cezası, hizmet içinde memurun güven ve itibar duygusunu sarsacak davranışta bulunma fiili sebebiyle aylıktan kesme cezası verilebilmektedir.

Yargılanması gereken bir eylem, hem disiplini bozucu davranışı, hem de suçu birlikte içerebilmektedir. Bu durum çerçevesinde her iki durum için ayrı iki mekanizmanın işlemesi gerekmektedir. Suçun oluşup oluşmadığını tespit için ceza yargılamasının yanında, disiplin kurallarına aykırı davranış olup olmadığının tespit edilmesi için de disiplin yargılaması yapılabilmektedir. Bu iki yargılama ayrı ayrı yürütülmelidir. Bunun anlamına gelindiğinde, eylemin suç teşkil edip, etmediğini araştırmanın yanında bu durumun yargılanmasını yürüten mahkeme, sanığa disiplin cezası verip, verilmeyeceği durumunu araştırmamaktadır. Bu durum başka kişiler veya organlarca yerine getirilmektedir. Bu durumda iki işlevin birlikte değil, yan yana görülen işlemler olduğunu söylemek mümkün olmaktadır (Yurtcan, 1996: 17). Bu durumda disiplin suçları için idare kendi içinde soruşturma açarak işlemi yürütürken, aynı zamanda suç teşkil ettiği için mahkemelere de müracaat gerekecektir.

Bu konuya bakıldığında, birbirlerine zıt düşen kararların meydana gelmesini engellemek için ceza yargılaması öncelikli olarak ele alınmalıdır. Bu konuda düzenlenmiş olan hukuk normlarında bu konuya açıkça yer verilmiştir. Bu durum içinde disiplin yargılamasını yürütmekte olan organ ceza yargılamasının neticesini beklemelidir. Bu şekildeki bir açıklığın bulunmadığı durumlarda, bekleme yükümlülüğünden söz etmek mümkün değildir. Fakat bu şekilde cereyan eden durumlarda disiplin yargılamasıyla, ceza yargılaması neticeleri arasında çelişkili durumun oluşması riski fazlalaşacaktır. Bu durumun etkilerini azaltmak amacıyla, ağır disiplin yaptırımlarının uygulanacağı disiplin yargılamalarında, disiplin yargılamasının, ceza yargılamasının neticesini beklemesinin gerekliliği konusunda normların hukuki

metinlere konulması yerinde olacaktır. Diğer yandan aynı eylem ile alakalı olarak ceza mahkemesi tarafından verilen kararın, disiplin cezasını yürütenleri nasıl etkileyeceği veya etkileyip etkilemeyeceği durumu, disipline aykırı olan eylemin ilgilendirdiği konuya göre, bu durumdaki hukuk kurallarıyla belirlenmelidir (Yurtcan, 1996: 17).

Disiplin cezasını öngören fiiller idari tasarrufun alanına girmektedir. Disiplin cezaları, bu cezayı vermekle yetkilendirilmiş organlar tarafından uygulanmaktadır. Bu organlarla, hakkında disiplin cezası uygulanacak olan kişi arasında hiyerarşi ilişkisinin bulunması durumlarında, disiplin yetkisinin hiyerarşik amirce değil, ayrı komisyonlar tarafından kullanılması idari tasarrufun varlığına hanel getirmemektedir. Disiplin yetkisi bulunan organla, fail arasında hiyerarşi ilişkisi bulunması durumunda, disiplin cezasını verme yetkisi, hiyerarşik yetkinin bir çeşidi olmakla birlikte, hiyerarşik amirce kullanılması gerekmektedir. Bununla birlikte amire bu şekilde bir yetkinin verilmesi, memur bakımından teminatsız bir durum teşkil edeceğinden, bu yetkinin birtakım disiplin komisyonu veya disiplin kuruluna bırakılması, bunların faaliyetlerinin düzenlenmesi uygun görülmüştür. Bir fikre göre, bu komisyon veya kurullarca yapılan faaliyet, idari nitelik taşıdığı için, komisyon kararlarının bazılarına karşı yargıya başvurabileceği kanunen kabul edilmiş olsa bile, itiraz için kendisine başvuru yargı organı, disiplin cezasını yalnızca şekil bakımından inceleyebilmektedir. Cezanın verilmesinin uygunluğunu inceleyememektedir (Taşkın, 2006: 130). Bununla birlikte tek dereceli olarak görülen uyarı ve kınama cezalarının yöneticilerce verilebilmesinin yanında, diğer cezaların bir komisyonca verilmesi bu açılardan uygun ve etik olacaktır.

#### **2.1.4. Müeyyide Bakımından**

Ceza hukukunda yer alan müeyyideler, disiplin cezasına bakıldığında daha ağırdır. Çünkü ceza hukukunun sosyal düzeni koruduğu bir gerçektir. Bu bakımdan cezaların temel hakların yanında, hürriyetlere yönelmiş olması, hatta kimi zaman yaşam hakkına kadar uzanıyor olması normal olarak karşılanmalıdır. Disiplin cezalarına bakıldığında, yalnızca mesleki hayata ve mali haklara yönelik olduğu görülmektedir. Ceza hukukunda söz konusu olan ceza toplum düzenini bozmakla birlikte, bu düzene aykırılık oluşturan hareketler ile davranışlara uygulanmaktadır. Bu şekilde ceza görenin

temel hak ve hürriyetleri kısıtlanmaktadır. Disiplin cezalarına bakıldığında ise toplum düzenine aykırılık teşkil eden davranışlara değil de, belli bir kurumun düzenine ters düşen davranışlara verilmekte, bu cezalar, ilgilinin temel hakları ve hürriyetleri çerçevesinde değil, çalıştığı kurumla arasındaki ilişkiler çerçevesinde kendisini göstermektedir (Pınar, 1987: 1189). Örneğin, ceza hukukunda hapis cezası, adli para cezası gibi cezalar mevcutken, disiplin hukukuna bakıldığında uyarma, kınama gibi cezalar mevcuttur.

Ceza hukuku, kamu düzenine karşı işlenmiş olan fiillere uygulanacak olan tedbirleri içerdiğinden, müeyyideler daha ağır olmaktadır. Bunun yanında disiplin cezaları sadece mesleki haklara ve mesleki hayata etki etmektedir (Taşkın, 2006: 129).

Yukarıda belirtildiği gibi, hem disiplin hukuku, hem de ceza hukuku esaslarına bakıldığında, bir fiile iki kere ceza uygulanamamaktadır. Fakat bir fiile ceza kanununa göre ceza uygulanmış olması, aynı fiile disiplin cezası uygulanmasına engel teşkil etmemektedir (Taşkın, 2006: 130). Bu durumda ceza hukukuna göre cezalandırılan birisinin, disiplin hukukuna göre de cezalandırılması mümkün görülmektedir. Bir kişiye hem ceza hukukuna göre, hem de disiplin hukukuna göre aynı suçtan ceza verilmesinin önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır.

## **2.2. “NE BİS İN İDEM” KURALI VE KULLANIM ALANI**

### **2.2.1. Genel Anlamda “Ne Bis İn İdem” Kuralı**

İdare bir statüye sahip olmanın neticesi olarak, belirli olan yükümlülükleri gerçekleştirmemiş olan bireylere yaptırım uygulama yetkisini elinde tutmaktadır (Özay, 1985: 43). Bu yaptırımların türlerinden birisi de disiplin cezası olarak önümüze çıkmaktadır.

Kabahatler Kanunu'nun 15/3 maddesinde yer alan “bir fiil hem kabahat hem de suç olarak tanımlanmış ise, sadece suçtan dolayı yaptırım uygulanabilir. Ancak, suçtan dolayı yaptırım uygulanamayan hallerde kabahat dolayısıyla yaptırım uygulanır” şeklindeki düzenleme de aynı anda hem kabahat dolayısıyla hem de suçtan dolayı ceza

uygulanmasını engellemek üzere öngörülmüştür. Nitekim 14. Viyana Kongresi Kararlarına göre de bir fiil hem bir suçun hem de idari bir ihlalin unsurlarını oluşturmakta ise hiç olmazsa daha önce hükmedilen müeyyide, aynı fiil nedeniyle yapılan ikinci bir muhakemede göz önüne alınıp uygulanması öngörülen ikinci müeyyideden mahsup edilmelidir(Centel, 1990: 7).

Disiplin hukukuna hâkim ana ilkelere bakıldığında Ceza Hukuku ve İtihat ilkelerinden esinlenme ile oluşturulmuş bulunmaktadır. Diğer taraftan idari yaptırımlara hâkim olan ilkeler, disiplin hukukunun genel anlamdaki ilkeleri aynı tarzda disiplin cezalarında da geçerli olmaktadır. Esasa ilişkin olan ilkelerin içinde kanunsuz suç ve cezanın olmadığı ilkesi ile ölçülülük ve geriye yürümezlik ilkeleri bulunmaktadır. Usule ilişkin ilkelere bakıldığında ise gerekçe gösterme zorunluluğu ve savunma haklarına saygı ilkeleri dikkatleri üzerine çekmektedir (Gözübüyük, Tan, 1998: 622-631). Disiplin cezaları içinde uyulması gerekli olan ilkelere ait başka bir sınıflandırma ise kanunsuz ceza olmaz ilkesi (Nula poena sine lege), daha hafif cezaya karar verilebilmesi, geçmişe etki yasağı ilkelerinin üstünde durulmuştur. Tüm bunların yanında Türk disiplin mevzuatı içinde mutlak bir gereklilik olarak görülmesi bile gerçekçilik ilkesi de göz önüne alınmalıdır.

“Ne bis in idem”, aynı konu ve eylemlerde mükerrer yargılama ile ceza verilmesine izin verilmemesi anlamını taşımakla birlikte bir Ceza Hukuku ilkesi olarak göze çarpmaktadır. Yalnız Ceza Hukukuna özgü bir kavram şeklinde görülen “ne bis in idem” ilkesi, aynı suça iki defa cezanın uygulanması şeklinde algılanabilmekle birlikte, mükerrer veya çifte cezalandırma yasağı, Uluslararası Savaş Hukukundan, Devletler Hukuku yaptırımlarına, Ceza Hukukundan, disiplin cezalarına varıncaya kadar hukukun birçok alanı içinde kullanılmaktadır. Uluslararası Ceza Hukukunda insan haklarını odak noktası olarak alan yeni bir sistem oluşturulmasının yanında, uluslararası insan hakları standartlarına ulaşabilmek için bu ilke mutlak anlamda gereklilik olarak görülmektedir.

Ceza Hukukunda, cezalarla alakalı önemli olan diğer bir ilke olarak karşımıza çıkan kişisellik ve yasallık ilkelerinin uygulanabilmesi, idarenin ceza verme yetkilerini kullanabilmesinde geniş uygulama alanı bulurken, zorunluluk olarak da kabul edilebilmektedir. Ayrıca Ceza Hukukunda kesin hükmün önleyici etkileri ile birlikte “ne bis in idem” ilkesinin üzerinde de durulmaktadır. Bu duruma bakıldığında sanık, aynı

davranış veya eylemden ötürü sadece bir kez kovuşturulabilmektedir. Aynı kişinin, aynı eylem veya davranıştan ötürü birden çok kovuşturulma ile birlikte yargılanmasının yasaklandığı görülmektedir. Ancak belirtmekte yarar görülmektedir ki ceza hukukçuları ilkenin başka bir boyutu olarak göze çarpan başka bir ülkede yargılanması yapılan kişinin davranış veya eylemlerinin başka bir ülkede tekrar yargılanmak suretiyle cezalandırılmayacağı durumu, başka bir ifade ile Ceza Hukukunun yer bakımından uygulanabilmesi durumu üstünde özellikle durulmaktadır (Yenisey, 1998: 33). Görülmektedir ki bu ilke Ceza Hukukuna dayanmakla birlikte, bu sahanın sınırlarını aşarak, her alanın kendisine özgü olan tarz içinde başvurmuş olduğu ceza ve benzer kurumlar içinde dikkate alınması gerekli olan bir ilkeye dönüşmüş bulunmaktadır.

### **2.2.2. “Ne Bis İn İdem” İlkesinin İdare Hukukunda Kullanımı**

Ceza yaptırımları içinde kullanılmakta olan “ne bis in idem” kuralı, idari disiplin cezalarında geçerli olmadığı gibi, idari yaptırımlar kapsamındaki disiplin cezalarında geçerli olmamaktadır. Bu sebeple ceza yaptırımlarının yanında, idare tarafından ayrıca bir yaptırımın hukuka aykırılığı düşünülemez. (Onar, 1966: 868). Bu ilkenin disiplin cezaları içinde geçerliliğinin bulunmadığı düşüncesi, nitelik açısından değişik türden iki yaptırımın uygulanabileceği biçiminde yorumlanabilmektedir. Bunun tam aksine olan düşüncelerdeyse, disiplin suçunu işlemiş olan bir öğrenciye, bir taraftan okuldan uzaklaştırma, diğer taraftan kınama cezasının verilmiş olması anlamsız ve gereksiz olmaktadır. Bunun yerine etkili ve tek bir yaptırım ile ihlali yapılan fiilin engellenmesini sağlamak, diğer kişileri caydırmakla birlikte, bozulmuş olan kamu düzenini tekrar kurabilmeyi sağlamaktır.

İdari yaptırımlarda kimi zaman da “ne bis in idem” ilkesi geçerli bir ilke olarak görülmektedir. Disiplin cezalarının, idari yaptırımların türleri arasında bulunduğu, idari işlemler şeklinde ortaya çıktığına bakılacak olursa disiplin cezalarında bu ilkenin bir değerinin olacağı da açık olarak anlaşılmaktadır. Kural bakımından aynı suçta ceza yaptırımının yanında idari nitelikte bir cezanın da uygulanmasına engel bulunmamaktadır. Ancak ceza hukukunda aynı davranış veya eyleme karşı birden fazla adli ceza verilebilmesi yasaklanmış olmasına rağmen, disiplin cezalarında buna engel

bir durum bulunmadığından iki farklı yaptırımın uygulanması bazı istisnalar dışında hukuka uygun görülmektedir. Disiplin cezalarına temel olan davranış ya da eylem biçimindeki idari ihlal, Ceza hukukunda da suç olarak sayılabilmektedir. Bu durumda ise disiplin cezasıyla birlikte ayrıca ceza yaptırımı uygulanabilmektedir. Bu iki yaptırım, usul, amaç, hukuksal dayanak, sonuç ve sebep bakımından birbirinden farklı durumdadır (Kasar, 1997: 900). Bu kuralın disiplin cezaları içinde, ceza yaptırımlarında olduğu gibi sertlikte geçerli bulunmamasının sebebi, adli cezalarla karşılaştırıldığında değişik alanları düzenlemeleri ile beraber, amaçlarının da farklılıklar taşıması oluşudur. Bu farklılıklar sebebiyle sözü edilen kuralın idari nitelik taşıyan cezalarda sınırlı geçerliliği bulunmasının normal karşılanması gerekmektedir. İdare bir kişiye iki değişik durumu ve niteliği göz önüne alarak aynı eylem dolayısıyla iki ayrı yaptırımı uygulayabilmektedir. Bu durumda ise aynı kişiye biri yargısal, biri idari iki ayrı yaptırım uygulaması yapılabilmektedir.

Danıştay kararlarına bakıldığında, sadece disiplin cezalarında değil, her türden idari yaptırımın uygulanabilmesinde “ne bis in idem” ilkesine değinilmiştir. Danıştay’ın bir kararında, Davacı hakkında açılan ceza davasının ortadan kaldırılmış olduğu, bu sebeple aynı fiil dolayısıyla disiplin cezasının da verilemeyeceği biçimindeki iddiasını isabetli bulmayarak, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını hukuka uygun bulmuştur (Danıştay Mürettep Dairesi, 30.3.1979, E.1979/253, K.1979/187, DD., S.36-37, s. 108.).

Danıştay’ın aksi olarak istisnai kararları da vardır. Danıştay bir kararında aynı davranış veya eylem sebebiyle iki ayrı cezanın verilebilmesini Ceza Hukukunun genel ilkelerine aykırı bulmuştur (Danıştay Mürettep Dairesi, 26.11.1981, E. 1981/2009, K.1981/2144, DD. S.46-47, s. 433). Başka bir kararında, davacının disiplin cezası sebebiyle fakültesine devam edememiş olduğu sürenin devamsızlık sayılmak şartıyla disiplin cezalarıyla öngörülmüş olan amacın aşılmasının yanında, disiplin suçu sayılması sureti ile iki ayrı cezanın doğmasına sebep olduğundan, hem disiplin cezası alması, hem belge almış sayılmasıyla iki ayrı cezanın verilmiş olması şeklindeki uygulamanın cezalandırma ilkelerine uygun bulunmadığı şeklinde karar vermiştir (Danıştay 8. Dairesi, 6.10.1981, E. 1979/2376, K.1981/2935, DD., S.46-47, s. 265).

Mevzuatımıza bakıldığında, aynı davranış veya eyleme birden çok cezanın uygulanabiliyor olmasına açık şekilde izin veren düzenlemeler bulunabilmektedir. Bu düzenlemelerden birçok bulabileceğimiz idari yaptırımlar ile alakalı örneklere bakmadan önce, sadece disiplin cezalarındaki durumu gösteren bir düzenleme ile konuya açıklık kazandırmak faydalı olacaktır. 2547 sayılı Yüksek Öğretim yasasının 54'üncü maddesinin (a) fıkrasına bakıldığında, yüksek öğretim kurumlarında ya da dışında yükseköğretim öğrencisi şeref ve onuruna, sıfatına aykırı olarak hareket eden öğrencilere, eylem başka bir suç oluştursa bile, bu suçun cezasıyla birlikte ayrıca kınama, bir ile iki yarıyıl süre ile ya da bir haftadan bir yıla kadar okuldan uzaklaştırma neticesini doğuracak disiplin cezasının verilebileceği yönünde düzenleme(Danıştay 8. Daire, 24.12.1998, E.1998/4045, 1998/4564, DD., S.100, s.384), açık bir şekilde “ne bis in idem” ilkesinin kabul görmediğini göstermektedir. Görüldüğü gibi disiplin cezalarında birden fazla cezaya açık bir şekilde örnekler verilebilmektedir.

Yasaklamanın açık bir düzenleme şeklinde yapılmasının isabetli olduğu belirtilse de, ceza hukukundan, disiplin hukukuna uyarlanmak suretiyle “ne bis in idem” kuralına vurgu yapılacak anlam, disiplin cezalarının kendi arasında mükerrer anlamda cezalandırma durumunda dikkate alınmak suretiyle uygulanmasını anlamlı kılacaktır. Bir başka deyişle, bir idari ihlalde bir ceza yaptırımının yanında, disiplin cezasının da uygulanması olağan görülse de aynı davranış veya eylemde birden çok disiplin cezasının uygulanmaması gerekmektedir. Olması gereken hukuk yönünden konuya bakılacak olursa, kanun koyucunun görevi, aynı ihlalin birden çok cezayla cezalandırılması yolunu seçmekten çok, tek ancak etkili bir yaptırım imkânını veren düzenlemeler öngörmektir.

## **2.3. CEZA MAHKEMESİ KARARLARI İLE DİSİPLİN CEZALARININ KARŞILAŞTIRILMASI VE İLGİLİ SORUNLAR**

### **2.3.1. Disiplin Soruşturması ile Ceza Kovuşturmasının Çakışması**

Ceza Yasasının suç olarak kabul ettiği bir davranış veya eylemde bulunan kişi için, disiplin soruşturmasının yanında, adli kovuşturmanın da yapılmasına engel

bulunup bulunmadığı durumu sıklıkla karşılaşılan bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Soruşturma ve kovuşturma kural olarak bakıldığında birbirlerinden bağımsız olmalıdır. Disiplin kovuşturması, ceza kovuşturmasından bağımsız bir şekilde yürümele birlikte, ceza kovuşturmasına devam ediliyor olması disiplin cezasını durdurmamaktadır (Onar, 1966: 868; Giritli, Bilgen, Akgüner, 2006: 568). DMK'nın 131'inci maddesinde açık bir şekilde düzenlenmiş olan bu yöndeki hükme bakıldığında, bir memurun hakkında ceza kovuşturması, disiplin soruşturmasını geciktirememesinin yanında aynı zamanda engelleyemeyecektir. Bu maddeye bakıldığında, idareden bağımsız bir şekilde disiplin soruşturmasına başlanabilmesini sağlamak için kamu hizmetinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi dikkate alınmak suretiyle düzenlenmiştir. Kanunun bu açık şekildeki düzenlemesi, iki değişik şekildeki yaptırımın farklı alanları korumaya çalışıyor olmasından kaynaklanmaktadır.

Ceza hukukunda aynı eylemde birden fazla yaptırım uygulanamıyorken, bu durumun disiplin cezalarında geçerliliğinin olmamasının sonucu olarak, aynı eylemde adli bir cezanın verilmiş bulunması, disiplin kovuşturmasının yanında, ceza verilmesine de engel teşkil etmemektedir. Bu sebeple memurun ceza kovuşturmasından kurtulabilmesi, disiplin kovuşturmasından da kurtulabilmesi durumunu doğurmamaktadır. Örnek verilecek olursa, rüşvet suçunun işlenmiş olması durumunda, yargının vereceği cezanın yanında disiplin cezasının da uygulanabileceği açık olarak görülmektedir (Akgüner, 1988: 86,87).

Danıştay'ın bir kararında da olduğu gibi, adli yargının kovuşturma yapılmasına yer bulunmadığına dair kararı idare tarafından disiplin cezası verilmesine engel teşkil etmemektedir (Danıştay 8. Dairesi, 11.10.1982, E. 1981/1718, K. 1982/1095, DD, S.50-51, s. 344).

Bazı durumlar dâhilinde adli soruşturmanın neticesinin beklenmesi adil olmakla birlikte, aynı zamanda isabetli bir şekilde disiplin kararının verilmesi durumunu ortaya çıkaracağından, soruşturmanın sonucunun beklenmesi doğru bir karar olacaktır. İdarenin, disiplin soruşturmalarını, yargılama sonuna kadar erteleyebilmesine engel olan bir düzenleme olmadığı için bu türden bir ertelemenin disiplin cezasının sağlıklı

verilebilmesine fayda sağlayacaktır. İdari soruşturmayı yürüten ile hâkimin delilleri arasında bulunan farklılıklar yargılamanın neticesinde disiplin cezası verilmesini gerektiren bir suç ile mahkûm olma ihtimalini barındıracaktır. Fakat bu sırada disiplin cezası uygulanmış olacağı için giderilmesi güç olan sonuçlar ortaya çıkabilecektir (Pınar, 1987:310). Bu durum dâhilinde disiplin cezasının iptalinin sağlanabilmesi kuvvetli bir ihtimal olarak ortaya çıkmaktadır. Hatta bu durumun da ötesinde, ilgili kişinin aklanması söz konusu olabilmektedir. Bu durumun anlamı yargılamanın neticeye ulaşması beklenmeden verilmiş olan kararın, kişinin ve ailesinin mağduriyet yaşamasına neden olabileceği gibi, telafisi güç zararların ortaya çıkmasına, bunun sonucu olarak idari sorumluluk esasınca tazminat ödenmesi olacaktır. Bu sebeple kamu hizmetinin görülmesi durumunda ciddi bir aksaklık oluşturmadığı süre zarfında yargılamanın sonucunun beklenmesi isabetli bir karar olacaktır.

### **2.3.2. Beraat ve Men'i Muhakeme Durumunda**

Memurun ceza kovuşturmasından kurtulmuş olması veya kovuşturmanın muhakemenin men'i veya memurun aklanmasıyla sonuçlanmış olması, disiplin cezasının verilmesine engel teşkil etmemektedir (Pınar, 1987: 308).

Kural olarak bakıldığında, mahkemede aklanmış olan memura disiplin cezası verilmesi mümkündür. Ceza Hukukuna bakıldığında, bir fiil için birden fazla ceza uygulaması kabul görmemekte ise de o fiile mahkeme tarafından ceza uygulanması, disiplin cezasının da uygulanmasına engel değildir. Bu türden bir yaklaşımın sebeplerini araştırmak gerekmektedir. Henüz suç aşamasına gelmemiş olan bir fiilin disiplin suçunu oluşturuyor olması mümkün görülmektedir. Suçun oluşmasında gerekli olan belirli nitelikteki eylemler gerçekleşmediği sürece Ceza Hukukuna göre suçun oluşması için gerekli olan tipiklik oluşmayacağı için suç ortaya çıkmayacaktır. Fakat suçu oluşturmaya yetmeyecek bu fiillerin disiplin suçunu oluşturuyor olması ihtimali de her zaman için bulunmaktadır. Çünkü korunmak istenilen fayda birbirlerinden farklı konumdadır.

Danıştay bir kararında, kendine atılmış olan suçtan adliye mahkemelerinde aklanmış olan memura, aynı fiil dolayısıyla disiplin cezasının verilmesinin yerinde

olduğuna karar vermiştir (Danıştay Mreppet Dairesi, 13/3/1980, E.1978/10229, K.1980/1124, DD., S.40-41, s. 445). Bu durum çerçevesinde davacının mahkemede aklanmış olması veya ceza davasının ortadan kaldırılmış olması, aynı davranış veya eylemden ötürü disiplin cezasının uygulanmasına engel teşkil etmemektedir (Pazarcı, 1992: 40). Mahkemenin suçsuzluğuna karar verdiği memura, işlemiş olduğu idari ihlal sebebiyle disiplin cezasının uygulanmasında bir engel bulunmamaktadır. rnek verilecek olursa, görev mahallinde yasaklı olan bir yayın bulunduran kişi, TCK anlamındaki bu tür suçtan mahkemede beraat etse de, disiplin cezasına, aylıktan kesme cezasına çarptırılması mümkündür. Bu sebeple memurun Ceza Kanununa bakılarak mahkûm edilmesi veya edilmemesi, disiplin cezasının uygulanmasına engel teşkil etmeyeceği gibi, mahkeme tarafından verilmiş olan kararın içeriğiyle birlikte, hangi konu için verildiği önem kazanmaktadır.

Ceza yargılaması esnasında suçun unsurlarının oluşmadığı veya suçun itham altındaki memur tarafından işlenmediği anlaşılırsa, disiplin cezası bakımından bağlayıcı netice doğuracağı için fiilin o memurca işlenmiş olduğu gerekçesi ile disiplin cezası uygulanmamalıdır (Günday, 1998: 548). Mahkemenin beraat kararı vermiş olması, disiplin cezasının da sebep unsuru oluşturan davranış veya eylemin gerçekleşmemesi veya bu fiilin memur tarafından işlenmediği gerekçesini ortaya çıkarıyorsa, bu karardan sonra disiplin cezasının da verilememesi gerekmektedir. Beraat kararı, disiplin kurulunu veya soruşturmayı yapmakta olan kişiyi bağlayacağı için, bu suçun memur tarafından işlenmiş olduğu gerekçesi ile disiplin cezası verilememektedir (Pınar, 1987: 311). Bu durum çerçevesinde ceza mahkemesinin vereceği kararın beklenmesinde yarar görülmektedir. Bu bekleyiş disiplin cezası konusunda adil kararın verilmesinin yanında, muhtemel haksızlıkların engellenmesi bakımından önemli olmaktadır.

Onar'a göre; ancak beraat veya men'i muhakeme kararlarının sebebini, isnat edilmiş olan fiilin vuku bulmamış olması teşkil ediyorsa, bu fiilin bir makama göre mevcut olmaması ya da memurca işlenmemiş olması, diğer makama göre mevcut, memurca işlenmiş sayılması gibi maddi olayda iki zıt olan görüş ve netice kesin hüküm fikriyle bağdaştırlamayacağı için davalı beraat veya men'i muhakeme kararından sonra disiplin cezasına çarptırılmaz. Kazai yollardan maddi olay hakkında verilen karar kaziyeye-i muhakeme teşkilini doğuracağından disiplin komisyonları gibi idari

makamlarca bir kazıye-i muhakemenin aksi kabul edilememektedir (Onar, 1966: 1190). Muhakemenin men'i veya memurun aklanmış olması kararının verilmiş olması, eylemin niteliğine bakılarak verilmediyse, fiilin suu teşkil etmediği veya suun unsurlarının geruokleşmediği, davranış veya eylemin hiuibir surette geruokleşmediği veya memurca işlenmediğine karar verilmiş ise maddi olaya ait olan bu karar disiplin kovuşturmasının yanında, cezasını da etkilemektedir (Onar, 1966: 1190). Aynı davranış veya eylem ile maddi olayın varlığı resmi bir makam tarafından kabul g6r6rken, diğer taratan reddine karar verilmesi, birbirlerinin aksi y6nde iki ayrı g6r6ř ile uygulamanın meydana gelmesi, kesin h6k6m ilkesi doğrultusunda değerlendirilecek olursa disiplin cezasını vermeye yetkili 6stleri ve kurulları da bağlayacaktır (Akg6ner, 1988: 86).

Diğer bir taraftan delil yetersizliği sebebiyle verilmiş olan beraat kararının, disiplin cezasının verilmesinde mutlak bağlayıcılığının bulunmayacağı ifade edilmiştir (Danıştay 10. Dairesi, 27.10.1987, E.1987/2015, K. 1987/1721, DD, S.70-71, s.550). Delil yetersizliğinde aklanmış olan memurun, disiplin cezasıyla cezalandırılırken sicilinin dikkate alınması gerektiği, soruşturma ve dava dosyasının incelenmesi sonucunda davacının alınmış olan ilk ifadesinde para karşılığında sahte pasaport, sahte vize ve yurt dışına uıkış yapmak isteyenlerin pasaportuna uıkış kaşesi bastığını, bu amaau doğrultusunda en son ... isimli şahsa para karşılığında 6u kişinin sahte pasaport ile yurt dışına uıkışını geruokleştirme konusunda anlaştığını ifade ettiği ... nın soruşturmacıya vermiş olduğu ifade ueruokevesinde bu durumu doğruladığı, fakat davacının aynı eylem ve olay sebebiyle yargılanarak delil yetersizliği dolayısıyla aklandığı anlaşılmaktadır (Danıştay 8. Dairesi, 26.12.1995, E. 1995/3666, K. 1995/4612).

Bu durum ueruokevesinde, gerek olayın oluşu, gerekse davacının adli yargılama sonucu beraat ettiği, davacının geuokmişteki hizmetleri ve sicilleriyle alakalı olarak, davalı idare tarafından verilen sicilin k6tu ve olumsuz olduğu y6n6nde bir iddiada bulunulmamakla birlikte bu durum g6z 6n6nde bulundurularak bir alt ceza ile cezalandırılması gerekmektedir (Oğurlu, 2003: 115).

Mahkeme, hırsızlık suu isnat edilmiş olan kişiyi delil yetersizliğinden dolayı aklamış ise, suun işlendiği iddiası ile disiplin cezası verilememektedir. Aksi takdirde yargının g6venilirliğinin yanında, kesin h6k6m 6nleyici etkisi de g6z ardı edilmiş olmaktadır. Bu durumda devlet birimlerinin birbirlerini tanımaması geruokliği karşımıza

çıkılmış olur. Fakat diğer önemli husus gözden kaçırılmamalıdır. Fiil kişi tarafından işlenmekle beraber, yasada bulunan suçun ortaya çıkmadığı gerekçesi ile beraat kararı verilmiş ise, ilgili hakkında disiplin cezası verilebilmektedir. Delil yetersizliği sebebiyle beraat etmiş olan kişinin davranış veya eylemi bir disiplin suçunun oluşması bakımından yeterli ise, yine bir disiplin cezası verilebilmektedir. Örnek verilecek olursa, mahkeme, memurun para aldığını fakat parayı alma eyleminin bir alacak-borç ilişkisi çerçevesinde olduğundan rüşvet suçunu ortaya çıkarmadığı karara bağlanmak suretiyle ilgili aklanmış ise, idare hukukunda diğer bir düzenlemeye dayanılmak suretiyle memura disiplin cezası verilebilmektedir (Oğurlu, 2003: 116). Çünkü memurun, iş sahibinden borç para alması, ilgili yasa çerçevesinde disiplin suçunu oluşturmaktadır (Pınar, 1987: 311,312). Bu eylem cezai anlamda sonuç doğurmasa da disiplin cezasına konu olabilmektedir.

Danıştay bazı kararları doğrultusunda ceza mahkemelerinden beraat etme durumunu, diğer soruşturma raporlarını da incelemek kaydıyla, disiplin cezası olarak ortaya çıkan idari işlemin hukuku aykırılığın bir göstergesi olduğunu kabul etmektedir (Danıştay 10. Dairesi, 12.11.1984, E. 1984/907 K. 1984/1860, DD, S.58-59, s. 390). Başka bir kararında Danıştay, ilgilinin zimmet suçundan beraat etmesi kararının yazılı emir ile bozulması sebebiyle ortada mahkûmiyet kararının bulunmadığından DMK'nın 48'inci maddesinin a-5 bendindeki şartları kaybetmesi sonucunda görevine son verilmesi biçimindeki disiplin cezasını hukuka aykırı bulmuştur (Danıştay 5. Dairesi, 13.5.1987, E. 1986/927, K. 1987/755, DD, 1988, S.68-69, s.362). Bu yönde başka bir kararda ise, mahkeme kararının fiilin işlenmediğini gösteren kararına, idarenin uymasının gerektiği yönünde, davacının üzerine atılan bölücülük propagandası suçu ile yargılanıp, Ankara Devlet Güvenlik mahkemesi tarafından beraatine kararı verilmiştir (Danıştay 8. Dairesi, 28.06.1993, E. 1992/577, K. 1993/2530). Bu durum çerçevesinde aynı eylem sebebiyle davacının disiplin bakımından ceza almasının dayanağının kalmadığı belirtilmek suretiyle, aynı eylem sebebiyle ceza verilmesinin yanlış olduğuna karar vermiştir.

Danıştay diğer bir kararında, adli yargıda yargılanmak suretiyle aklanmış olan avukata, durumu göz önüne alınmadan disiplin cezasının uygulanamayacağı belirtmiştir (Danıştay 8. Dairesi, 11.2.1976, E. 1975/313, K. 1976/494, DD, S.24-25, s. 334). Bir

polisin memuriyetten çıkarılmasına karşı açılmış olan davada, suçtan beraat kararını içeren kesinleşmiş ağır ceza mahkemesi kararı ile birlikte, soruşturma dosyasının incelenmesi ile disiplin suçunun işlenmemiş olduğu kanaatine varılarak, dava konusu olan işlemin iptaline karar verilmiştir (Danıştay 10. Daire, 31.5.1989, E. 1988/1621, K. 1989/1182, DD, S.76-77, s. 741).

Danıştay kararı, kamu görevlisi tarafından işlendiği belirtilen disiplin suçu, ceza kanunu tarafından da suç olarak kabul görüyorsa, ceza kanununa göre yargılama ve soruşturma yapılmak suretiyle kişinin suçsuzluğu ortaya çıkmışsa, disiplin cezasının verilemeyeceği yönünde olmuştur. Fiilin işlenmemiş olduğu gerekçesi ile beraat kararı verilmiş ise, idarenin bu fiilin işlenmiş olduğunu ileri sürmesi, yargı kararlarını tanımama anlamına gelmektedir. Mahkeme, fiilin oluştuğuna fakat suçun yasa da bulunan unsurlarının gerçekleşmediğine karar veriyorsa, disiplin suçu bir mahkûmiyete dayanak gösterilmedikçe söz konusu olan fiilin disiplin suçunu oluşturduğu idare tarafından ileri sürülebilmeyle birlikte, buna dayanılmak suretiyle disiplin cezası verilebilmektedir.

### **2.3.3. Cezanın Tecili Halinde**

Cezanın tecili hüküm verildikten sonra belirli koşulların varlığı hâlinde cezanın çektirilmesinden vazgeçilmesi anlamına gelmektedir (Centel, Zafer, Çakmut, 2014: 622).

Hapis cezasının ertelenmesi Türk Ceza Kanununun 51. maddesinde düzenlenmiştir. Maddenin ilk fıkrasına göre cezanın ertelenebilmesi için hükmedilen hapis cezasının iki yıl veya daha az süreli olması gerekir. Aynı maddeye göre bu sürenin üst sınırı, fiili işlediği sırada 18 yaşını doldurmamış veya 65 yaşını bitirmiş olan kişiler bakımından üç yıldır. Ertelemenin diğer koşulları ise failin daha önce kasıtlı bir suçtan dolayı üç aydan fazla hapis cezasına mahkûm edilmemiş olması ve suçu işledikten sonra yargılama sürecinde gösterdiği pişmanlık dolayısıyla tekrar suç işlemeyeceği konusunda mahkemede bir kanaatin oluşmasıdır.

Ceza Hukukunda cezanın tecili disiplin hukukunda geçerli olmamaktadır(Gölcüklü, 1963: 156). Fakat verilmiş olan adli cezanın tecili durumunda disiplin cezasına etkisinin olup olmayacağı üstünde durmak mümkündür.

Cezanın mahkeme tarafından cezanın tecil edilmesi disiplin cezasını vermeye engel teşkil etmemektedir. Tecil, disiplin cezasının uygulanmasını engellemektedir (Akgüner, 1988: 86). Tecil edilmiş ceza aynı zamanda disiplin cezasının verilmesini de gerektiriyor ise disiplin cezası da aynı zamanda verilmelidir (Pınar, 1987: 313). Bu durumda bir tartışmaya mahal bulunmamaktadır. Tecil ile şartlı olarak ertelenmiş olan cezayı gerektiren fiilin işlenmiş olduğu mahkeme tarafından karara bağlanmış iken, idarenin bu şekilde bir eylem veya davranışın gerçekleşmemiş olduğunu ileri sürme imkânı yoktur. Cezanın tecili, o fiilin mesleki bakımdan yaptırım konusu içermesini engellememesinin sebebi, memurun diğerlerine bakıldığında daha ağır görevler ile yükümlü tutulmalarının yanında, geniş yetkilere sahip bulunmasından dolayı, başkası için çirkin görünmeyen adli cezaların uygulanmasını gerektirmeyecek hareket ve fiiller bunlara disiplin cezası verilmesini gerektirebilmektedir (Onar, 1966: 1190).

Bu çerçevede ileri sürülen görüşlerden diğer birisi de tartışma konusu yapılabilir. Tecil edilmiş olan ceza, memuriyet haysiyet ve onuruna zarar verecek nitelikte değilse, örneğin dikkatsizlik neticesinde ortaya çıkmışsa, idarenin disiplin cezasını vermeyebileceği ileri sürülmüştür (Pınar, 1987: 313). Bu şekildeki bir ihtimalin ortaya çıkması zayıf bir ihtimal olsa bile olasıdır. Ceza mahkemelerinin suç ya da cezayı belirlemek suretiyle varlığını kabul etmiş olduğu eylemin idare tarafından yüz kızartıcı suç olarak görülmeyle disiplin cezasının verilmemiş olması, sadece dikkatsizlik ve ihmal neticesinde işlenmiş olan suçlar ile sınırlı kalmaktadır. Bunun haricinde Ceza Kanununun düzenlemiş olduğu suç ile cezalardan aklanmış olması, belirli bir meslek mensubu, öğrenci, memur gibi belirli statüde bulunan kişilerin, diğer vatandaşlara bakıldığında statüleri gereğince daha ağır yükümlülükleri taşımaları düşünülmüş iken, disiplin cezasının öngörülmemiş olması bu cezaların varlık sebeplerini inkâr anlamını taşımaktadır (Oğurlu, 2003: 118).

Danıştay bir İBK kararında ...tecil müessesesi içinde esas, kişiyi ceza evine koymadan bir süreliğine toplum içinde, işinden ve ailesinden koparmadan denemek, iyi hali görüldüğü takdirde mahkûmiyet kararını yok saymaktır. Kişinin mahkûmiyeti,

deneme süreci içinde askıya alınmıştır. Tecil edilen mahkûmiyeti olan memur için de aynı durum ortaya çıkmaktadır. Bir kişinin sadece kesinleşen mahkûmiyeti sebebiyle, deneme süresi sona ermeden görevine son vermek tecilin amacı ile bağdaşmamaktadır demek suretiyle, tecilin ilgilinin lehine koruma gayesini güttüğünü, disiplin cezasının verilmesinde bu etkinin göz önüne alınması yönünde kararını vermiştir (DİBGKK. 15.11.1990, E. 1990/2, K. 1990/2).

#### **2.3.4. Şikâyete Bağlı Olan Suçlarda**

Şikâyet bir ceza muhakemesi şartıdır (Centel, Zafer, Çakmut, 2014: 205). Türk Ceza Kanununun 73. maddesinin 1. fıkrasına göre “soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlı olan suç hakkında yetkili kimse altı ay içinde şikâyette bulunmadığı takdirde soruşturma ve kovuşturma yapılamaz.” Aynı maddenin 2. fıkrasına göre şikâyet hakkı, zamanaşımı süresi içerisinde kalmak kaydıyla fiilin ve failin öğrenilmesiyle başlar. Yine aynı maddenin 4. fıkrasına göre ise; kanunda aksi yazılı olmadıkça suçtan zarar gören kişinin şikâyetten vazgeçmesi davayı düşürür ve hükmün kesinleşmesinden sonraki vazgeçme cezasının infazına engel olmaz. Kamu davasının sona ermesine kadar her zaman şikâyet geri alınabilir. Şikâyetten vazgeçmenin açık veya örtülü olabileceği belirtilmiş olup yanlış anlaşılmanın ortaya çıkmaması için yazılı biçimde yapılmasının yerinde olacağı ifade edilmektedir (Koca, Üzülmez, 2012: 618). Şikâyetten vazgeçmenin bölünmezliği ilkesi gereği şikâyetten vazgeçme; bütün sanıklar için sonuç doğurur; aynı şekilde şikâyet de bütün sanıklar bakımından sonuç doğurur (Hafızoğulları, Özen, 2014: 528).

Şikâyete bağlı olan suçlarda, şikâyetten vazgeçilmiş olması ve davanın düşmesi durumunda, eylem ayrı olarak disiplin cezasını gerektiriyor ise, disiplin cezasının verilmesine engel bulunmamaktadır (Pınar, 1987: 312). Şikâyete bağlı olup olmama belirli cezaların takibinde gereken ve suçun niteliğinden ortaya çıkan özel bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu özelliğe bakıldığında, disiplin cezaları çerçevesinde geçerli olmamaktadır. Belli fiillerin işlenmiş olması durumunda idare, mevzuatın gerektirdiği yetkinin çerçevesi içinde hareket etmeye zorunludur. Çoğu durumda takdir yetkisi, suç için verilecek olan disiplin cezasının, üst veya alt sınırının uygulanmasının

tespitinde söz konusu olabilmektedir. Diğer taraftan ceza hukuku açısından düşünülecek olunursa, disiplin cezalarında idare şikâyetçi ve aynı zamanda hâkim durumundadır. Bu sebeple idare suçun şikâyete bağlı olması veya olmamasından etkilenmeden fiili takip eder.

### **2.3.5. Af Durumunda**

Ceza, daha sonraki bir zaman diliminde, cezayı ortadan kaldıran bir sebeple ortadan kalkmış dahi olsa, eylem veya hareket kişinin statüsü ile bağdaşmayan utanç veren hareketler içerisinde ise özel bir düzenleme olmadığı sürece disiplin cezası uygulanmasına engel teşkil etmemektedir. Örnek verilmesi gerekirse, hırsızlıktan mahkûmiyet kararı bulunan üniversite öğrencisi, hakkındaki adli yargı sürecinde kesinleşen mahkûmiyet kararı bulunurken, sonrasında çıkan af kanunuyla cezanın etki ve sonuçları ortadan kalkmış olabilir (Danıştay 8. Dairesi, 16.12.1998, E. 1996/2249, K. 1998/4403, DD, S.100, s.386). Fakat yine de disiplin cezalarının bu af ile kalktığı, af kanunu çerçevesinde özel bir hüküm bulunmadığı sürece disiplin cezasının uygulanmasında etkili olmamaktadır.

Danıştay, bir kararında cezanın düzenleme öngören af kanunu kapsamı içinde kaldığından silinmiş olduğunu ve bu sebeple ilgilinin disiplin cezasının geçersiz olmakla birlikte, görevine de iadesinin gerektiğini bildirmiştir (Danıştay 12. Dairesi, 14.04.1997, E. 1995/7805, K. 1997/877)

### **2.3.6. Zamanaşımında**

Ceza Kanunu çerçevesi içinde fiilin zamanaşımına uğramış olması durumunda, bu eylem veya davranış disiplin suçunu ortaya çıkaran nitelikte ise disiplin cezası verilmelidir. Disiplin cezasını gerektiren düzenlemede, disiplin cezasının verilebilmesinin ön şartı olan mahkûmiyeti bulunmaksızın zamanaşımına uğramış olan suça göre, mahkûmiyet şartı gerçekleşmeyeceği için disiplin cezası verilemeyecektir

(Pınar, 1987: 313). Bu örnek kapsamı dışında kural olarak disiplin cezasının verilmesi, cezanın zamanaşımına uğramasına bağlı olmamaktadır.

Danıştay'ın bir kararına bakıldığında, görevini kötüye kullanma suçunun adli yargı kararıyla tespitinden sonra, kanunda bulunan zamanaşımı süresi içinde idare tarafından disiplin cezasının verilebileceğine hükmetmiştir (Danıştay 8. Dairesi, 3.2.1999, E. 1998/6475, K. 1999/222, DD, S.101, s.613). Aslında ceza, zamanaşımı geçmiş ise, çoğunlukla disiplin cezasının zamanaşımı da geçmiş olmaktadır. Disiplin cezalarında zamanaşımı, gerçek manadaki cezalar için öngörölmüş olan zamanaşımı sürelerinden daha kısa olmaktadır. Fakat idare eylemin yapıldığı tarihten hayli çok zaman sonra haberdar olmuş ise, örneğin yargıya intikal etmesi ile öğrenmiş ise, disiplin cezası için öngörölmüş olan zamanaşımı süresi geçmemiş ise bağımsız disiplin cezası verilmesine engel bulunmamaktadır.

### **2.3.7. Mahkûmiyet Kararı Durumunda**

Bir memurun ceza mahkemesinde başlatılmış olan kovuşturma kararı, disiplin kovuşturmasının gecikmesine sebep olmadığı gibi, kovuşturmanın neticesi de ilgili kurulları ve disiplin amirini bağlamamaktadır (Giritli, Bilgen, Akgüner, 2006: 568). Bu ilkenin, İdare Hukuku bakımından katı bir uygulamasının olmaması, ceza mahkemesi kararıyla, idarenin karar vermiş olduğu yaptırımın birbirlerini etkilememesi neticesini doğurmaktadır. Bu sayede idareyle, ceza mahkemesi aynı olayla ilgili birbirlerinden bağımsız bir şekilde farklı sonuçları ortaya çıkarabilmektedir (Gölcüklü, 1963: 215). Aynı memur hakkında disiplin cezasının yanında adli ceza da verilebilmektedir (Onar, 1966: 868).

Danıştay'ın kararlarından birisinde, 657 sayılı DMK çerçevesinde verilmiş olan disiplin cezasının, ceza mahkemesi veya da ceza kovuşturması kararından etkilenmeden uygulanmasının gerekliliği vurgulanmıştır. Bu konuda görüşleri dikkate almış olan Danıştay, bu kanuna ilişkin bu kararı vermiştir. "... kanun koyucu temel mahiyet farkından ötürü ceza kovuşturması ile birlikte, ceza mahkemesi kararının disiplin cezası verilmesini etkilemeyeceğini belirtmiştir. Hakikaten de ceza uygulamasıyla, disiplin

cezasını uygulamasını iki farklı ve ayrı alan olarak görmenin yanında, bunların birbirlerini etkilemesini önleyen bir düzenlemeye yer verilmiştir. Ceza hâkimi, fiil ortaya çıktığında ya da maddi olaylara dayanmak suretiyle fiille memur arasında bir alakanın bulunmadığına karar verilmesine rağmen memurun hakkında disiplin cezasının uygulanması aşaması, kesin hüküm ilkesiyle bağdaştırılamazsa da disiplin cezasını verecek olan kurul veya amir bu durumu göz önünde tutmalı ve disiplin cezasının yargı denetimi aşamasında kesin hüküm ilkesinin idari yargı tarafından değerlendirilmesi doğru olacaktır”(Danıştay 3. Dairesi, 30.3.1979, E. 1979/187, K.1979/253, DD., S.36-37, s. 108).

İdare tarafından cezalandırılması gerekli olan bir eylemin tespit edilmesi durumunda, ceza hâkiminin hukuksal nitelendirmesinin yanında, verdiği karar idareyi bağlamamaktadır. Hâkimin, delilleri takdiriyle idarenin değerlendirmesi arasındaki farklılıklar, varılacak sonuçların farklı olmasını ortaya çıkaracaktır. Bu şekildeki bir farklılığın sebebi, aynı eylem ile toplumun genel çıkarlarıyla birlikte, özel çıkarlara verilebilecek zararların ortadan kaldırılmasının amaçlanmış olmasıdır (Gölcüklü, 1963: 215). Bu durum çerçevesinde, bir eylemin ceza kanunu bakımından ceza verilmesi, aynı davranış veya eylemin disiplin soruşturmasına ve disiplin cezasının uygulanmasına engel olmamasının yanında, memurun ceza kovuşturmasından kurtulması, disiplin kovuşturmasından da kurtulması neticesini ortaya çıkarmamaktadır.

Bu duruma paralel olarak bakıldığında idarenin durumun özellikleriyle birlikte, hizmetlerin gereklerine göre bağımsız bir şekilde hareketi makul olarak karşılanmaktadır. Beraat kararı olsa da yeniden atama durumunda, idare hizmetin gereklerine bakarak karar verebileceği yönündeki bir kararında Danıştay, her ne kadar da zimmet suçunu işlemekten hakkında yapılan yargılama sonucunda beraat etmesi sebebiyle 657 sayılı DMK'nın 48'inci maddesine göre adı geçen kişinin memuriyetine engel bir durumunun bulunmadığı açık olsa da, hakkında Yüksek disiplin Kurulu kararı çerçevesinde meslekten çıkarma cezasına çarptırılmış bulunan davacının tekrar görevine atanmak istemi ile yapmış olduğu başvurunun üstüne, istemin reddi şeklinde tesis edilmiş olan işlemde, idare tarafından kendisine tanınmış olan takdir yetkisinin, hukuka uygun biçimde kullanıldığı kanaati hâsıl olduğundan idare mahkemesi tarafından dava konusu işlemin iptaline karar verilmesinde hukuki isabetin görülmediği belirtilmiştir

(Danıştay 12. Dairesi, 08.04.1997 gün, E. 1995/7836, K. 1997/846). Aynı yönde bulunan başka bir kararında ise Danıştay, üzerine atılı olan suç dolayısıyla yargılanmanın yenilenmesi neticesinde beraat etmiş olan kişinin, açıktan emekliye sevkinin yapılmış olması neticesinde göreve iade isteği açıktan atama koşullarında, kadro durumu, personel gereksinimi ve hizmetlerin gerekleri göz önüne alınarak değerlendirileceği belirtilmiştir (Danıştay 12. Dairesi, 22.10.1997, E. 1995/9637, K. 1997/2356).

Danıştay, adli cezalar ile disiplin cezalarının verilebilmesi dayanağından farklı olduğunu ifade eden kararı çerçevesinde, ... ceza yargılamasının yapılmasının gerekliliğini ortaya koyan yasal koşullarla birlikte, esas olarak alınan ilkeler doğrultusunda görevden alma işleminin idare tarafından kullanılmakta olan takdir yetkisinin yargısal denetime esas olarak alınan ilkelerin farklılığı sebebiyle, cezai olarak yaptırım gerektirmeyen olayın, hizmet gerekleri ve kamu yararı bakımından hizmetin korunması ya da kamu görevlilerinin etkin bir biçimde hizmete devam etmesinin sağlanması yönünde değerlendirilmesinin mümkün olduğunu belirtmiştir (Danıştay 5. Dairesi 26.05.1999, E. 1998/1619, K. 1999/1756).

Ceza mahkemesinin, disiplin suçu da sayılan eylemin ilgili kişi tarafından işlendiği yönünde bulunan kararı, disiplin soruşturmasını yürüten kişiyi veya disiplin kurulunu açık bir şekilde bağlayacağı için eylemin o kişi tarafından işlenmemiş olduğuna karar verilememektedir (Pınar, 1987: 311). Örneği yine hırsızlık suçundan verirken, mahkeme suçun işlendiğini kabul etmesinin yanında, karara da bağlamış ise, idare aksi şekilde bir karar vermek suretiyle bu suçun işlenmemiş olduğu gerekçesine dayanarak disiplin cezasını verememelidir. Bu durum çerçevesinde ceza mahkemesinin kararının beklenmesi isabetli olacaktır.

Aynı eylemin veya davranışın hem adli, hem de disiplin cezasına konu olması ihtimalinin ortaya çıkmasının aksine, ceza yasasının suç olarak görmüş olduğu davranış veya eylemlerin idare tarafından disiplin suçu olarak görülmemesi durumu da meydana gelebilmektedir. Örnek verilecek olursa, trafik kazası suçundan mahkûmiyet alınması, memur haysiyetini ve onurunu zedeleyici bir davranış türü değildir. Bu suç sadece Türk Ceza Kanunu çerçevesinde bir cezayı ortaya çıkarsa bile disiplin cezasını gerektirecek davranışların içinde olmadığından disiplin cezası verilmeyecektir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### CEZA YARGILAMASI VE DİSİPLİN SORUŞTURMASI

#### 3.1. CEZA YARGILAMASININ DİSİPLİN SORUŞTURMASINA ETKİSİ

##### 3.1.1. Genel Olarak Ceza Yargılamasının Disiplin Soruşturmasına Etkisi

“Bazı yabancı mevzuat ve özellikle İtalyan CMUK’a göre; aynı zamanda disiplin cezası gerektiren bir suçtan dolayı adli kovuşturmayla başlanmışsa, disiplin kovuşturmasının durdurulması ve adli kovuşturmanın sonucunun beklenmesi zorunludur” (Alikashiöğlü, 1977: 34). Bizim mevzuatımızda böyle bir durumda katı bir mecburiyet bulunmasa bile aynı durumdaki bir suçtan yargılanan kişinin disiplin kovuşturmasının, adli kovuşturma sona erinceye kadar durdurulması öngörülmektedir.

Bu tarz bir düzenleme mevzuatta yer almamış, aksi bir uygulamaya gidilmiştir. DMK’nın 125. maddenin son fıkrasına göre, disiplin kovuşturmasının yapılmış olması, fiilin genel hükümler çerçevesine girmesi durumunda, sanık hakkında ayrı bir ceza kovuşturması açılması durumuna engel oluşturmaz. DMK’nın 131. maddesine de; aynı olayla alakalı memur hakkında ceza mahkemelerinde kovuşturmayla başlanmış olması, disiplin kovuşturmasını geciktirmez. Memurun ceza kanununca mahkûm olması ya da olmaması durumu, ayrıca disiplin cezası uygulanmasına engel değildir (Pınar, 2003: 709).

Kanun koyucu bu hüküm ile ceza kovuşturması ve ceza mahkemesinin kararının hiçbir koşulda disiplin kovuşturması ve disiplin cezaları uygulanmasını etkilemeyeceğini net biçimde öngörmüştür. Bu konuda genel ceza hukuku beraberinde niçin ayrı bir disiplin hukukuna gereksinim duyulduğu sorulabilir. Çünkü genel ceza hukukunun kuralları ne kadar kamu düzenini korumaya ilişkin olsa da bu kurallar tek başına yeterli olmaz. Nitekim madde gerekçesinde de anlam bakımından aynı ifadeler tekrar edildikten sonra “...Çünkü yukarıda altı çizildiği gibi arada temel mahiyet farklılığı bulunmaktadır.” denilerek kanun koyucunun temel mahiyet farkı dolayısıyla ceza kovuşturması ve ceza mahkemesinin kararının, disiplin cezasını etkilemeyeceğini belirtmiş bulunmaktadır. Gerçekten, ceza uygulamasıyla disiplin uygulaması arasında

usul, amaç, kapsam ve sonuçları açısından temel nitelik farkları vardır. İşte bu nedenledir ki kanun koyucu ceza uygulamasıyla disiplin uygulamasını iki farklı ve ayrı alan olarak görmektedir ve bunların birbirine etki etmesini önleyen nitelikte bir düzenlemeye yer vermektedir (Taşkın, 2006: 131).

Disiplin soruşturmaları ceza kovuşturmasından bağımsızdır; disiplin cezası gerektiren eylemler sebebiyle ceza kovuşturmasına başlanması, aynı eylemler nedeniyle disiplin soruşturmasını engellemez. Bu sebeple de başlanan disiplin soruşturmasının durdurulması gerekli değildir. Aynı biçimde memurun ceza kovuşturmasından kurtuluşu disiplin kovuşturmasından da kurtulabileceği anlamı taşımaz (Oğurlu, 2002: 112). Görüldüğü gibi ceza kovuşturması ile disiplin soruşturması birbirini etkilememektedir.

Ayrıca, takibi şikâyete bağlı suçlarda şikâyetten vazgeçilmesiyle dava düşmüş bile olsa, şikâyete konu olan eylem disiplin cezası gerektiriyorsa memura disiplin cezası verilmektedir. Çünkü şikâyetten vazgeçmenin ceza ve kovuşturmaya engel olması, Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenmiş takibi şikâyete dayanan suçlar ile ilgilidir. Disiplin suçlarındaysa takibi şikâyete dayalı suç ayrımı yapılmadığı gibi; şikâyet, bu hukuk branşında yalnızca idarenin suçtan haberinin olmasına vesiledir. Disiplin suçunun mevcudiyetinden herhangi bir biçimde haberi olan idare, şikâyet olmadan da kendi kendine harekete geçip soruşturma başlatarak personele disiplin cezası verebilecektir (Arıca, 2000:183). Adli olaylarda şikâyetçinin davadan vazgeçmesiyle birlikte dava düşse bile, disiplin kovuşturmasının devam etmesi gerekmektedir. Bu durum disiplin hukuku anlamında suçun işlenmediği anlamını taşımamaktadır.

Diğer taraftan, trafik cezalarında olduğu gibi mahkeme tarafından suç sayılarak cezalandırılan bir eylem, disiplin cezası gerektirmeyebilir. Çünkü asıl önemli olan, ceza hukukunda ceza verilen olayın aynı zamanda disiplin hukukunda da disiplin cezası gerektiren, memuriyet haysiyet ve onuru ile bağdaşmayan bir fiil olmasıdır. Bu sebeple, disiplin hukuku anlamında önem taşımayan devinimlerin, sırf ceza mahkemesi tarafından cezalandırılması; disiplinli yaptırım uygulanması veya disiplin soruşturması yapılabilmesi için yeterli neden değildir.

Disiplin soruşturması kendi prosedürüne uyumlu biçimde sürer ve disiplin cezası verilebilmesi için belirlenen zamanaşımı içinde neticelendirilir. Çünkü kanunlar, ceza

mahkemesi tarafından başlatılan kovuşturmanın disiplin soruşturması için bir erteleyici problem olarak da değerlendirilmesi zorunluluğu getirmemiştir (Kırmızıgül, 1998:6). Aksi takdirde, disiplin cezasını verme süresi geçirilebilir. Bu sebeple, memur hakkında ceza mahkemesindeki kovuşturmanın sonucu beklenmeden disiplin kovuşturmasının neticelendirilmesi mümkün ve hatta bazen zorunludur (Taşkın, 2006:132).

Ancak disiplin soruşturmasının ceza muhakemesini beklememesi çeşitli problemler yaratabilmektedir. Çünkü bir kamu personelinin disiplin suçu teşkil eden fiili aynı anlamda bir suç da oluşturuyorsa ve bu suç sebebiyle yargılama yapılmış ve karar verilmiş ise bunun disiplin kovuşturması çerçevesinde bazı sonuçları olacaktır. Disiplin soruşturması neticelenip disiplin cezası verilince, ceza mahkemesinden maddi faktörün oluşmadığı, fiilin başka kişilerce meydana getirildiği ya da olayda hukuka uygunluk sebeplerinin bulunduğu gerekçesi ile beraat kararı alınması hususunda kararın etkisi ne olacaktır? Öğreti ve uygulamada, hukuk kurallarına aykırı dahi olsa disiplin cezalarının idare tarafından geri alınmasının mümkün olmadığı kabul görmektedir (Livanelioğlu, 1997: 54). Buna bakılarak, yetkili makam ve kurullarca verilip, varsa itiraz ve onay birimlerinden geçip kesinlik kazanan disiplin cezalarının sicilden silinme süreleri zamanaşımına uğradıktan sonra prosedürüne uygun şekilde hükümsüz kılınması durumu hariç, geri alınması ya da yerine başka bir ceza verilmesi imkânsızdır (Danıştay 8. Dairesi, 12.10.1998, E. 1998/4988, K. 1998/3015, DBB).

### **3.1.2. Hukuka Uygun ve Aykırı Delillerin Kullanılması**

Disiplin soruşturmalarında soruşturmacı niteliğinde görev alanlar, kendisini yazılı şekilde göreve getiren disiplin âmirinin disiplin cezalandırması yetkisi hariç tüm yetkilerini haiz olup; soruşturma konusu ile sınırlı olmak şartıyla bütün evrakları incelemeye, yetkili kurumlar ve kişilerden bilgi ve belge edinmeye, tanıkları dinlemeye, mahallinde keşif yapmaya, bilirkişi incelemesi yaptırmaya ve ihtiyaç anında bu işlemleri istinabe suretiyle yaptırmaya hatta hakkında soruşturma yürütülen memurun savunmasını alıp soruşturma raporu düzenlemeye yetkisi vardır (Fiş Üstün, 2018: 18).

Fakat soruşturmacı görevlendirildiği hâl ya da fiilin dışında yeni bir disiplin kuralına aykırı fiil ya da hâl saptarsa, kendi kendine soruşturma yapamaz. Konuyu disiplin âmirine yazılı şekilde bildirir. Kendine yazılı bir ek soruşturma yetkisi verildiği unsurda bu konuda da soruşturma yapabilir. Suçtaki hukuki niteliğinin değişime uğraması ise tekrar izin alınmasını gerektirmez.

### **3.1.2.1. Hukuka Uygun Delillerin Kullanılması**

Devlet personelinin disiplin suçu hâl ya da fiil bakımından adlî soruşturma yapılmışsa bu bağlamda alınan ifadeler, bilirkişinin raporları, iddianame, kovuşturmayaya yer olmadığına dair kararlar, duruşma zabıtları, iletişim tespiti tutanakları, mahkeme kararları ve benzeri delil niteliği taşıyan bütün belgelerin birer nüshası personelin çalıştığı kuruma yollanır (Durmuş, 2012:191).

Soruşturmacının, kuşkuya yer bırakmayacak doktor raporu, film, ekspertiz raporu, CD, görev listesi, kaset, fotoğraf tarzı maddi delilleri kesinlikle temin etmesi, soruşturma dosyasına ekleyerek irdelemesi ve bu belgeler doğrultusunda kanaat belirtmesi gerekmektedir (Durmuş, 2012: 183). Devlet personelinin disipline aykırı hâl ya da fiiline ilişkin ihbarcı veya mağdurun beyanıyla direkt bilgili ve görgülü olan bütün tanıkların yeminli ifadesinin detaylı bir şekilde alınması gerekmektedir (Kaya, 2005: 85), adlî soruşturma kapsamında alınan ifadeye atıf yeterli olamaz. Tanık beyanları dinlenirken varsa, adlî soruşturma anında alınan beyanlarla olan çelişkiler giderilir. Alınan beyanlarda önemli noktalar yazılı olmalıdır, ifadeyi alan, veren ve varsa kâtip imzalarını vermelidir. Bu belirtilen yetkiler çerçevesinde, soruşturmacının topladığı hukuka uygun bütün deliller, disiplin soruşturmasında kullanılır. Bunun yanında, disiplin suçuna hâl ya da konu fiille alakalı olarak ceza kovuşturması yapılmış ise bu aşamada toplanan hukuka uygun veriler de disiplin soruşturmasında kullanılabilir.

### 3.1.2.2. Hukuka Aykırı Delillerin Kullanılması

Soruşturmacının kendine verilen yetkilerin dışına çıkmak sureti ile elde ettiği hukuka aykırı delillerin, disiplin soruşturması için kullanılması olası değildir. Aksi bir fikir, soruşturmacıyı, hukuka aykırı davranmaya yönlendirir. Örnek verilirse soruşturmacının, memur kişinin hanesinde arama yapma gibi bir yetkisi yoktur. Bu sebeple soruşturmacının, memur evine girerek hukuka aykırı biçimde elde ettiği deliller, disiplin soruşturmalarında kullanılmaz. Farklı bir örnek verirsek, soruşturmacının, soruşturmakta olduğu memuru sarhoş etmek suretiyle aldığı ifade de hukuk çerçevesinde geçerli bir delil sayılmaz ve kullanılamaz.

Buna karşılık, ceza soruşturması ve kovuşturması esnasında kullanılmayan ya da kullanılmayan, hukuki içerik barındırmayan delillerin disiplin soruşturması ve yargılama sırasında kullanılması durumunda herhangi bir sakınca yoktur. Disiplin soruşturmalarının ceza kovuşturmasından etkilenmeme kuralı, ceza kovuşturması faslında elde edilen hukuksuz deliller açısından da geçerlidir. Çünkü disiplin soruşturması ve yargılamasıyla ceza soruşturma ve kovuşturması birbirinden ayrı ve bağımsızdır. Bu sebeple, ceza soruşturması ve kovuşturması esnasında kullanılmayan bazı delillerin yargılanması faslında kullanılması hukuka aykırı bir olay teşkil etmediği gibi, disiplin hukukunda bazı zamanlar kanaatin yeterli gelmesi nedeni ile buna yasak koyan bir düzenlemeye de yer verilmemiştir (Danıştay 12. Dairesi, 26.5.2010, E. 2007/6148, K. 2010/2851, DBB).

Danıştay başka bir kararında, bir emniyet mensubu hakkında yapılan disiplin soruşturması kapsamında hâkim kararı olmaksızın şahsi eşyalar incelenmiş ve sadece bu yolla elde edilen delillere dayalı olarak verilen disiplin cezası onanmıştır (Danıştay 12. Dairesi, 30.09.2002 E. 2001/3558, K. 2002/2902). Ancak Anayasa Mahkemesi (AYM, 13.07.2016, Başvuru No: 2014/7738) ve AİHM'e göre (AİHM, 07.06.2016 Başvuru No: 30083/10) hukuka aykırı elde edilmiş delillerin disiplin soruşturmasında kullanılması mümkün değildir.

Genel durum böyleyken, konu bakımından özellik arz eden ve günlük hayatta sıkça karşılaşılan iletişimin denetlenme yöntemiyle elde edilen delilleri oldukça ayrıntılı şekilde inceleyeceğiz:

Telekomünikasyon yöntemiyle iletişimin denetlenmesi, hukukumuzda öncelikli olarak, 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu (CMK)'yla girmiş ve anılan kanunun 135 ve 138. maddeleri kapsamlı bir biçimde düzenlenmiştir.

İletişimin denetlenme tedbirine, iki durumda başvurulabilir. Birincisi yürütülmekteki bir adli soruşturmanın evreleriyle ilgilidir. İkincisiyse, henüz bir soruşturma aşamasına geçilmeden, suç işlenmesini önlemek amacıyla hizmet etmektedir. Bu ikinci aşama önleme, tedbir amaçlı yapılmaktadır. Genel olarak ifade edilirse, adli amaç taşıyan denetim, suç işlenmesinden sonraki aşamaya; önleme amacı taşıyan denetimse suçun işlenmesinden önceki aşamaya yöneliktir. Dolayısı ile bu yöntemlerin bazıları “istihbari” özellikte iken bazıları da “bastırıcı”, “suçu aydınlatıcı” nitelik göstermektedir.(Birtek, [http://www.turkhukuksitesi.com/makale\\_989.htm](http://www.turkhukuksitesi.com/makale_989.htm))

CMK m.135-138. Maddelerince alınan tedbir, adli amaç taşıyan iletişimin denetlenme tedbiridir. Önleyici amaçlı iletişim denetlenmesi tedbiri, hukukumuzda ilk kez 23.7.2005 tarihinde ve 25884 sayılı RG'de yayınlanarak yürürlüğe girmiş 5397 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 2559 sayılı PYSK'nın ilave 7'nci maddesine, 2803 sayılı JTYK'nın ek 5'inci maddesine ve 2937 sayılı Devlet İstihbarat Hizmetleri ve Millî İstihbarat Teşkilatı Kanunu'nun (DİHMİTK) 6. maddesinde eklemelerde bulunmak suretiyle kabul edilmiştir. Fakat bu düzenleme çoğu hukuksal soruna da neden olmaktadır. Hakeri'ye göre, CMK m.135'de bir suç dolayısı ile yapılan kovuşturma ve soruşturmada ve suç işlendiğine dair güçlü şüphe nedenlerinin varlığı durumunda bu tedbire başvurulabilecek iken henüz bir suç olmadığı halde bu tedbire başvurulması daha basit ve kolaydır. Ayrıca hâkim kararı istense de hâkimin hangi şart ve ölçülere göre değerlendirme yapacağı, kararını belirteceği düzenlenmemiştir ve bu hususta keyfi duruma yol açılmıştır (Hakeri, [http://portal.hakanhakeri.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=16&Itemid=35#\\_ftn8](http://portal.hakanhakeri.com/index.php?option=com_content&task=view&id=16&Itemid=35#_ftn8))

Yargıtay'a göre, iletişimi denetleme yöntemiyle toplanan deliller, disiplin hukukunda kullanılabilir. Buna karşılık disiplin soruşturması anlamında iletişimin denetlenmesi için karar alınamaz. Yargıtay bir kararında, lehinde disiplin soruşturması yürütülmesi adına fezleke düzenlenen, fakat cezai anlamda kovuşturulması için belge niteliğinde bir delil toplanamayan bir yargı mensubu hakkında iletişimin saptanmasına

karar verilemeyeceğine hükmetmiştir (Yargıtay 4. Ceza Dairesi, 06.11.2007, E. 2007/8700, K. 2007/8903). Yargıtay, konuya yönelik farklı bir kararında, hukuka aykırı şekilde elde edilen denetim belgelerinin, disiplin soruşturmasına esas alınabileceğine, dolaylı yoldan işaret etmiştir. Yargıtay 5. Ceza Dairesi, 14.6.2006 gün ve 6-4 sayılı bu kararında; hukuksuz olan iletişimin denetlenmesine yönelik deliller sebebiyle sanığın beraatinde karar kılınması gerektiğinin altını çizerek, bu delillerin disiplin suçu oluşturması sebebiyle HSYK'ya gönderilmesine karar vermiştir ve bu karar Yargıtay Ceza Genel Kurulunun 03.07.2007 gün ve E. 2007/5 MD-23, K. 2007/167 sayılı kararıyla onanmıştır. Yargıtay'ın bu kararı öğretide hukuksuz yol ile elde edilen iletişim kayıtlarının disiplin soruşturmasına zemin teşkil edebileceği şeklinde yorumlanmıştır (Çakmak, 2010: 77). Bu kapsamda yaygın öğreti hukuka aykırı yolla elde edilen iletişimin kanıt olarak kullanılamayacağını öngörürken, Yargıtay bunun tersine karar verebilmektedir.

Danıştay da farklı tarihteki kararlarında, iletişimin denetlenmesi yöntemiyle toplanan delillerin disiplin hukukunda kullanılabileceği kuralını kabul etmiştir. Hatta ceza mahkemesinin, itham edilen suçun sanığın işlediğinin sabitsizliği (delil yetersizliği) sebebiyle verdiği beraat kararına karşın yalnızca bu yöntemle elde edilen delillerin bile memurun meslekten çıkarma cezasıyla cezalandırılmasına yeteceğini belirtmiştir (Danıştay 12. Dairesi, 13.01.2009, E. 2008/6425, K. 2009/26, DBB). Danıştay, bir kararında da Ceza Mahkemesi tarafından suç unsurlarının oluşmadığı gerekçesi ile beraat kararı verilmesine karşılık Kadıköy Emniyet Müdürlüğü'nde görev yapan bazı polislerin akaryakıt kaçakçıları ile diyalog kurduğu iddiaları karşısında, üstüne ses kaydı yapan cihaz takmış görevli aracılığıyla tutulan ses kayıtlarına dayanmak suretiyle Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü'nün 8. maddesinin 7, 22 ve 27. bentleri gereğince meslekten men etme cezasıyla cezalandırılmasında hukuksuzluk bulunmadığına hükmetmiştir. Danıştay bu kararı ile disiplin hukuku ve ceza soruşturmasının değişik esaslara tabi olduğu, bu sebeple, hukuka aykırı şekilde toplanan iletişimin denetlenmesi datalarının disiplin soruşturmasında kullanılmak suretiyle kamu personeliğinden ihraça neden olabileceğine karar vermiştir (Danıştay 12. Dairesi, 27.11.2007, E. 2007/3065, K. 2007/5534, DBB).

Danıştay farklı bir kararında, kendisiyle alakalı dinleme kararı olmaması dolayısıyla beraat etmiş polis memuru hakkındaki işinden kovulmaya ilişkin disiplin cezasının iptalinin istemiyle açılan davayı onaylamayan mahkeme kararını hukuka uygun bulmuştur (Danıştay 12. Dairesi, 24.09.2008, E. 2008/1240, K. 2008/4858, DBB). Danıştay konuya yönelik farklı bir kararındaysa sanık ifadeleri ve tanık anlatımlarıyla desteklenen bir TV programının gizli kamera çekimleri sayesinde ortaya çıkarılan rüşvet olayı ile alakalı verilen disiplin cezasını doğru bulmuş ve dayanak delillerin, disiplin işlemini hukuksuz kılmadığına karar kılmıştır. (Danıştay 12. Dairesi, 22.1.2001, E. 2000/3517, K. 2001/130, DBB).

Danıştay, iletişimin dinlenip kayda alınması ile alakalı getirdiği kıstasını, hukuka aykırı biçimde yapılan arama işleminde daha da ileri taşıyarak, herhangi bir savcı ya da hâkim kararı olmaksızın toplanan (hukuka aykırı - yasak) delillerin dahi disiplin soruşturmasında kullanılmasına karar vermiştir. Zira konuyla alakalı kararlarda disiplin soruşturmasında amaçlanan asıl konunun, maddi gerçekliğin somut bir biçimde ortaya koyulması olduğuna hükmetmiştir. Bir kararında, muhakkik şeklinde atanan bir memurun, davacının TEM şubesindeki odasında bulunan dolabında sürdürdüğü araştırmada, bir takım porno dergi, porno gazeteler, çeşitli şehirlerden gönderilmiş kadın ve erkek fotoğrafları ve mektupların bulunmasıyla başlayan ve davacının kamu personeli sıfatı ile bağdaşmayacak derecede yüz kızartıcı ve utanç verici davranışlarda bulunduğu tespit edilmesi üzerine, mesleğine son verilmesine giden süreçte, idarece yürütülen işlemleri hukuka uygun bulmuştur (Danıştay 12. Dairesi, 30.09.2002, E. 2001/3558, K. 2002/2902, DBB).

Buraya kadar edinilen kanaate göre, hukuk sisteminin bir bütün olduğu ilkesinden yola çıkarak, iletişimin denetlenmesi koşuluyla toplanan delillerin, disiplin soruşturmasında kullanılması gerekir. Buna karşılık, mevcut düzenlemelerle, devam eden bir disiplin soruşturması bağlamında tedbir kararının alınabilmesi hususunda aynı şeyleri söylemek zordur. Çünkü CMK'nın 135/1. maddesi gereğince, iletişimin denetlenmesi tedbirinin uygulanması, ortada devam eden kovuşturma veya ceza soruşturmasının varlığını gerekli kılar. Diğer taraftan, disiplin hukuku ile alakalı konularda iletişimin denetlenmesi tedbirinin uygulanabilmesi yönünde yargı kararları incelendiğinde, hukuka aykırı bir biçimde iletişimin denetlenme yöntemiyle elde edilen

delillere dayanarak, ilgili hakkında, disiplin soruşturması açılabilmekte ve disiplin cezası verilebilmektedir. Yani iletişimin denetlenmesiyle elde edilen deliller, disiplin soruşturmalarında kullanılmaktadır. Hukuka aykırı yöntemle elde edilen delilleri hükme esas almamak şeklindeki ceza muhakemesi ilkesi bu noktada söz konusu değildir.

Üstünde durulması gereken farklı bir unsur ise tesadüfi nitelik taşıyan delillerle ilgilidir. Ceza muhakemesi hukukuna göre, iletişimi denetlerken, denetim konusu olan fiil ve fail dışında, üçüncü bir şahıs veya eylemle alakalı olarak toplanan delillerin kullanılabilmesi, bu delillerin CMK'nın 135/6. maddesinde geçen katalog suçlardan birisiyle alakalı olmasına bağlıdır. Şayet elde edilen tesadüf niteliğindeki bu deliller, katalog suçlarından değilse delil değeri taşımaz. Buna karşılık, tesadüfen toplanmış deliller ister katalog suç ister katalog suç dışında bir suçla alakalı olsun, disiplin soruşturması için geçerli bir delil niteliği taşır. Çünkü hukuka aykırı elde edilmiş delillerin hükme esas alınmamasını düzenleyen anayasanın 38. maddesi ceza hukuku dışında hukuk yargılaması veya disiplin hukukunda geçersizdir. Hatta disiplin soruşturması ve ceza soruşturmasının tabi olduğu rejim farklılık gösterir. Dolayısıyla iletişimi denetlemeye dair kayıt ve bilgiler, hukuka aykırı yöntem ile elde edilse bile disiplin soruşturmasında kullanılabilir (Çakmak, 2010: 82). Ceza hukukuna göre hukuka uygunluk göstermeyen deliller, disiplin hukukuna göre geçerli delil olarak görülebilmektedir.

Danıştay, benzeri delillerin disiplin soruşturmalarında kullanılabileceğini onaylamaktadır. Yukarıda da bahsedildiği gibi hâkim kararı çıkmadan özel eşyaların incelenmesi neticesinde üzerinde suç unsuru bir eşya bulunan emniyet mensubunun hakkında verilen disiplin cezalarını hukuka uygun bulmuştur (Danıştay 12. Dairesi, 30.09.2002, E. 2001/3558, K. 2002/2902, DBB).

Engelleme amaçlı iletişimin denetlenme yöntemiyle toplanan delillerin disiplin hukukundaki etkilerine gelirse; bu tedbire karar kılındığında ortada henüz işlenen bir suçtan söz edilememekte, dolayısıyla CMK'nın uygulama alanına hâlihazırda girilmemektedir. Yukarıda da bahsettiğimiz gibi, burada hedeflenen bu yolla ulaşılan deliller vesilesiyle suç işlenmesinin önüne geçmek olup; deliller elde etmek değildir.

5397 sayılı kanunda değişiklikte bulunulmasına dair kanunla PVSİK, JTGYK ve DİHMİTK'ya eklenen maddede “Bu maddenin hükümlerince yürütölen eylemler çerçevesinde toplanan datalar birinci fıkrada (bu kanunda) altı çizilen hedefler dışında kullanılamaz.” hükmü bulunmaktadır. Bu sebeple, bu çeşit delillerin duruşmada metne dönuşmek suretiyle ceza yargılamasında veya disiplin soruşturmasında kullanılması mümkün olmayacağı gibi, dinleme yapan görevlinin tanıklık yapması da olanaksızdır (İpek, 2011:252). Netice olarak, anlatılan düzenleme sebebiyle, önleme amacıyla iletişimin denetlenmesi yöntemiyle toplanan delillerin bir ceza soruşturma ve kovuşturma aşamasında veya disiplin hukukunda kullanılması mümkün değildir.

### **3.2. CEZA MAHKEMESİ KARARLARININ DİSİPLİN HUKUKUNA ETKİSİ**

#### **3.2.1. Genel Olarak Ceza Mahkemesi Kararlarının Disiplin Hukukuna Etkisi**

Pozitif hukukumuzda bakıldığında, ne ceza mahkemeleri kararlarının disiplin hukuku yargılaması açısından idari yargı makamlarını bağlaması, ne de bununla birlikte idari yargı makamlarının disiplin hukuku yargılamalarında vermiş oldukları kararların, ceza muhakemesi yapan mahkemeleri bağlaması yönünde herhangi bir düzenlemeye yer verilmemekle birlikte, 657 sayılı DMK'nın 131/2'nci maddesinde, memurun ceza kanununa göre mahkûmiyeti veya mahkûmiyet verilmemesi hallerinin ayrıca disiplin cezasının verilmesine engel olmayacağı hükmüne yer verilmiş bulunmaktadır. Bu maddeye bakıldığında idarenin bağımsız bir şekilde disiplin soruşturmasına başlamasını sağlamak bakımından kamu hizmetlerinin sağlıklı bir şekilde yürütölmesi öncelenecek düzenlenmiştir. Kanunun bu açık düzenleme durumu, iki değişik yaptırımın değişik alanları korumaya çalışmasından meydana gelmektedir (Oğurlu, 2002: 112).

Danıştay, bu görüşten hareket ederek disiplin cezasının iptal edilmesi istemi dâhilinde açılmış olan bazı dosyalarda, alakalı kişi hakkında adli yargıda açılmış olan davada verilecek olan kararın disiplin cezasının neticesini etkileyebilecek olduğu, bu sebeple idare mahkemesince, adli yargıda açılmakla birlikte, devam etmekte olan davanın neticesinin beklenecek, ona bakılarak karar verilmesi gerektiği için mahkeme kararını bozmuştur (Danıştay 8. Dairesi, 1.2.2006, E. 2004/4989, K. 2006/354, DBB).

Danıştay bazı dosyalarda görüşünü daha da ileriye götürerek, karara dayanak olacak ceza mahkemesi kararının kesin hale gelmesinin beklenmesi gerektiğini beyan etmiştir (Danıştay 8. Dairesi, 19.7.2005, E. 2005/2631, K. 2005/3571). Özellikle ikinci karardan da anlaşılacağı üzere, Danıştay'ın bu tutumunun sebebi, ceza mahkemesi kararının Yargıtay tarafından bozulmasının akabinde, ilgiliye verilecek disiplin cezasının ne olacağı yanında, verilmiş olan disiplin cezasının da geriye alınmasının mümkün olmadığı görülmektedir.

Diğer yandan disiplin cezasıyla yaptırıma bağlanmış olan eylem aynı zamanda Ceza Hukuku bakımından yargılama konusu olmakla birlikte, disiplin cezası verilmesi ile ilgili hakkında açılmış olan ceza davasının neticesinin beklenmesine gerek bulunmamaktadır (Danıştay 12. Dairesi, 8.11.2010, E. 2010/5082, K. 2010/5503, DBB). Görülmektedir ki başka bir karara göre de disiplin cezalarının verilebilmesi için, ceza davalarının sonucunun beklenmesi gerekmemektedir.

Danıştayın bir kararına bakıldığında, DMK 131/2'nci maddeye bakış açısı şöyledir:

“... yürütülmekte olan kamu hizmetinin gerekli olduğu biçimde görülmesini, memur statüsünün korunmasını ve memurun görevine bağlılığını sağlamaya yönelik olan disiplin cezaları, toplumu savunma ve kamu düzenini koruma esasını göz önüne alan ceza yasalarının ortaya çıkardığı cezalardan farklı nitelik taşımaktadır. Bu sebeple bir kamu görevlisinin ceza yasalarına göre mahkûm olması, kamu görevlisinin suç teşkil eden eyleminin personel hukukuna bakılarak değerlendirilmesinin yanında, disiplin suçu kabul edilerek, disiplin cezası verilmesine engel teşkil etmemektedir...” (Danıştay 10. Dairesi, 12.11.1984, E. 1984/907, K. 1984/1860, DD, Sayı:58-59, s.392).

Danıştay'ın, üzerine atılı olan suçtan ceza mahkemesinde beraat etmiş olan sanık memurun disiplin cezasıyla alakalı idari yargı kararı, ceza mahkemesi kararlarını yargılanmanın yenilenme nedeni sayan kararları bulunmaktadır. Bununla birlikte Danıştay 10'uncu Dairesinin konuyla alakalı kararında şu şekilde hüküm bulunmaktadır:

“... polis memuru olarak görev yapan davacının, memuriyetten çıkarılması hakkında, davalı idare Yüksek Disiplin Kurulu kararının iptalini istemesi sonucu açılan davanın reddedilmesine ilişkin Danıştay Mürettep Dairesince verilmiş olan karara bakarak alınmış olan ve davacının mahkum edilmesine ilişkin Sıkıyönetim Komutanlığı Askeri Mahkemesi kararının bozulmasının akabinde Ağır ceza mahkemesince verilmiş olan kararlar davacının üzerine atılı olan suçtan beraat ettiği anlaşılarak, davacının 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 53/1-C maddesi gereğince yargılanmasının yenilenmesi isteğinin kabul edilmesine karar verilerek, Danıştay Mürettep Dairesi kararı ortadan kaldırılarak işin esası tekrar incelenmiştir. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 53/C maddesinde, karara esas alınan ilam hükmünün, kesinleşmiş olan mahkeme kararı ile bozulmak suretiyle ortadan kalkmış olması yargılanmanın yenilenmesi nedenlerinden birisi olarak ortaya konmuştur. Davacının, 657 sayılı DMK'nun 125/E-b maddesinde memuriyetten çıkarılması hakkında olan kararın iptal edilmesi istemiyle açılmış olan dava, Danıştay Mürettep Dairesi kararıyla, dava dosyasıyla soruşturma dosyasının incelenmesinden ve Hatay, Adıyaman, Gaziantep, Kahramanmaraş Adana illeri Sıkıyönetim Komutanlığı Askeri Mahkemesi kararından, Afşin Belediyesi Başkanvekilinin evine patlayıcı madde atmak suretiyle Belediye Başkanvekilinin eşinin yaralanmasına neden olan davacının fiiline uygun olmak kaydıyla memuriyetten ihraç cezasıyla cezalandırılması durumunda yasaya aykırılık görülmediği” gerekçesi ile ret edilmiştir.

Dava dosyasının ilgili daire tarafından verilen karar gereği Ağır Ceza Mahkemesinin dosyasının incelenmesinden, davacının mahkûm edilmesine ilişkin sıkıyönetim Mahkemesi kararının Askeri Yargıtay 3'üncü Dairesinin kararı ile bozulmuş olduğu, askeri ve adli yargı tarafından verilen görevsizlik kararları neticesinde ortaya çıkmış olan görev uyuşmazlığı sebebiyle davanın adli yargı yerinde çözülmesinin gerektiği şeklindeki Uyuşmazlık Mahkemesi kararınca dava dosyasının gönderildiği Ağır Ceza Mahkemesinde yapılmış olan yargılama neticesinde adı geçen mahkemenin kesinleşmiş olan kararı ile davacının üzerine atılı olan suç dolayısıyla beraatine karar verilmiş olduğu görülmektedir. Davacının beraatine ilişkin olan, davacının üzerine atılı bulunan disiplin suçunu işlememiş olduğu anlaşıldığından, memuriyetten çıkarılma cezasıyla tecziye edilmesine ilişkin dava konusu kararda mevzuata uyarlılık bulunmamaktadır...”(Danıştay 10. Dairesi, 31.5.1989, E. 1988/1621,

K. 1989/1182, DBB). Görülmektedir ki daha önce disiplin cezası olarak memuriyetten çıkarılma ile cezalandırılan davacının ceza muhakemesi sonucunda beraat etmesi neticesinde, cezalandırılmasının mevzuata uymadığı kararı ortaya konulmuştur. Bu da göstermektedir ki disiplin soruşturmasının, eğer ağır bir ceza içeriyorsa ve ceza yargılaması gerektiriyorsa, ceza muhakemesinin beklenmesi gerekmektedir.

5271 sayılı CMK'nın 223'üncü maddesine bakıldığında, davanın düşmesi, davanın reddi, güvenlik tedbirlerine hükmedilmesi, mahkûmiyet, ceza verilmesine yer olmadığı ve beraat kararları hükümdür. Bu kararlar ile mahkeme, davaya konu ihtilaftan elini çekmektedir(Centel, Zafer, 2008: 705). Adli yargının haricinde başka bir yargı merciine yönelik olan görevsizlik kararı, kanun yolu bakımından hüküm olarak sayılmıştır (CMK m.223/10).

### **3.2.2. Beraat Kararlarının Etkileri**

Beraat, kelime anlamı olarak aklanma anlamını taşımakla birlikte(Türkçe Sözlük, 1998: 269), yapılan muhakeme ile fail hakkında ceza verilmemesi neticesini ortaya çıkaran karardır (Şenses, 2012: 1). 5271 sayılı CMK'nın 223'üncü maddesinin 2'nci fıkrasına bakıldığında, suç olan bir fiil sebebiyle ceza mahkemesinde yargılanan bir kişi hakkında beş nedenden dolayı beraat kararına hükmolunmuştur.

Bu beraat kararına göre bakıldığında bu kararlar şunlardır:

- Yüklenmiş olan fiilin kanunda suç olarak tanımlanmaması,
  - Yüklenmiş olan suçun sanık tarafından işlenmemiş olduğunun sabit olması,
  - Yüklenmiş olan suç açısından failin taksir ve kastının bulunmaması,
  - Yüklenmiş olan suçun sanık tarafından işlenmiş olmasına rağmen, olayda hukuka uygunluk sebebinin bulunmaması
- Yüklenmiş olan suçun sanık tarafından işlenmiş olduğunun sabit olmaması durumudur.

Mahkeme tarafından beraat kararının gerekçesinde, yukarıdaki hallerden hangisine dayandığını belirtmesi zorunludur (CMK m.230/2).

Derhal beraat kararının verileceği hallerde düşme, durma ceza verilmesine yer bulunmadığı kararı verilememektedir (CMK m.223/9). Beraat kararının düşme, durma ve ceza verilmesine yer bulunmadığı kararından daha lehte olduğu muhakkaktır. Derhal beraat kararı verilecek haller yasada belirtilmiş olmasa da oldukça sınırlı hallerdir. Örnek verilecek olursa, iddianamede sanık olarak belirtilenin, sanık olma sıfatı bulunmuyorsa, fiil suç değilse ya da suç durumundan çıkarılmış ise sanığın savunması bile alınmadan beraat kararı verilebilmektedir. Fakat delillerin tartışılması durumu ortaya çıkarsa, bu durum çerçevesinde sanığın savunmasına başvurulmalıdır (Şenses, 2012: 347,348).

Pozitif hukukumuzda, idare mahkemelerince alakalı olanın isnat edilmiş olan fiili gerçekleştirmiş olduğu ya da gerçekleştirmemiş olduğu hususunda yaptığı tespit çerçevesinde vermiş olduğu kararlar ceza mahkemelerince bağlayıcılık durumu taşımıyorsa, ceza mahkemelerinin aynı biçimde vermiş olduğu kararlar idare mahkemelerince bağlayıcılık taşımamaktadır.

Bu duruma karşılık ceza yargılamalarında elde edilmiş olan delillerin yanında, verilmiş olan kararların disiplin yargılaması açısından göz önünde tutulmasının yanında, hükme esas alınmasına hukuk bakımından engel yoktur. Bu sebeple, mahkemede aklanmış olan bir memurun disiplin cezasına çarptırılması mümkün olabilmektedir. Danıştay bir kararında, kendisine atılmış olan bir suçtan ceza mahkemesinde beraat eden memura, aynı fiil çerçevesinde disiplin cezasının verilmesini hukuka uygun bulmuştur (Danıştay 12. Dairesi, 06.02.2009, E. 2007/528, K. 2009/521, DBB). Bu durumda davacının mahkemede beraat etmesi veya aklanmış olması veya ceza davasının ortadan kaldırılmış olması, aynı davranış ve eylemden dolayı disiplin cezasına çarptırılmasına engel olmadığı görülmüştür. Mahkemenin suçsuz gördüğü memura, idari ihlal sebebiyle disiplin cezası uygulanmasına engel bulunmamaktadır (Oğurlu, 2003: 113,114).

Danıştay 10. Dairesi, bazı bölümleri yukarıda aktarılmış olan kararı çerçevesinde memurun ceza mahkemesinde beraatinin idareyi ne şekilde bağlayacağıyla alakalı şunları söylemektedir:

“... bir kamu görevlisinin üzerine atılı olan disiplin suçu, aynı şekilde ceza kanununa göre suç niteliğinde olmakla birlikte, ceza kanununa göre yapılmış olan soruşturma ya da yargılama neticesinde memur suçsuz bulunmuşsa, artık memurun üzerine atılı olan suçu işlemediğinin kabul edilmesi zorunludur. Ceza kanununa bakıldığında, yapılmış olan soruşturma ya da yargılamanın sonucunda saptanamamış olan suçun, disiplin soruşturmasına dayanmak suretiyle alınarak işlenmiş olmasının kabulüne olanak bulunmamaktadır. Kuşkusuz ki bu durum, memurun üzerine atılı olan suça ilişkin olayın, personel hukuku çerçevesinde başka yönlerden değerlendirilmesine, saptanması halinde başka bir disiplin suçu sebebiyle disiplin cezası verilmesine engel değildir...” (Danıştay 10. Dairesi, 12.11.1984, E. 1984/907, K. 1984/1860).

### **3.2.3. Ceza Verilmesine Yer Olmadığı Kararının Etkileri**

Beraat kararından farklı bir şekilde tam bir aklanmayı anlatmasa da, adı üstünde çeşitli sebeplerle sanığa ceza verilmesine gerek olmadığını, ceza gerekmediğini belirten karardır. Cezanın verilmesine yer olmadığı kararı hukuk sistemimize ilk olarak CMK ile girmiştir. CMK'nın, 223'üncü maddesinin 3'üncü ve 4'üncü fıkralarında, ceza verilmesine yer olmadığı kararının verileceği durumları belli bir liste vermek sureti ile sayılmaktadır.

Yasaya göre iki durum içinde, çeşitli sebeplerle kusurun bulunmamasıyla birlikte, çeşitli sebeplerle faile cezanın verilememesi halinde, ceza verilmesine yer bulunmadığı kararı verilmektedir. CMK, ceza verilmesine yer bulunmadığı kararının verileceği halleri iki grup içinde değerlendirmenin yanında, her biri dörder alt sebepten oluşan toplamında sekiz gerekçeye bağlamış, bu gruplardan birincisine m.223/3'üncü fıkarda, ikincisine ise 223/4'üncü fıkarda değinmiştir. Bu duruma göre sanık hakkında:

- Yüklenen suçla bağlantılı olarak yaş küçüklüğü, akıl hastalığı veya sağır ve dilsizlik hali veya geçici nedenlerin bulunması,
- Yüklenen suçun hukuka aykırı fakat bağlayıcı emrin yerine getirilmesi suretiyle veya zorunluluk hali ya da cebir veya tehdit etkisiyle işlenmesi,
- Meşru savunmada sınırın heyecan, korku ve telaş nedeniyle aşılması,

- Kusurluluğu ortadan kaldıran hataya düşülmesi hallerinde, kusurunun bulunmaması dolayısıyla ceza verilmesine yer olmadığı kararı verilir.

İşlenen fiilin suç olma özelliğini devam ettirmesine rağmen;

- Etkin pişmanlık,
- Şahsi cezasızlık sebebinin varlığı,
- Karşılıklı hakaret,
- İşlenen fiilin haksızlık içeriğinin azlığı dolayısıyla, faile ceza verilmemesi hallerinde, ceza verilmesine yer olmadığı kararı verilir.

TCK, yüklenmiş olan suçun hukuka aykırı ancak bağlayıcı emrin yerine getirilmesi şeklinde işlemesi durumunda, kusurun bulunmaması sebebiyle ceza verilmesine yer bulunmadığı kararının verileceği durumunu benimsemiştir. Bu durum, disiplin hukukunda büyük bir önemi haizdir. Çünkü yürütme erkinin esas emir niteliğindedir. Emir olmadan bir yürütme erkinin düşünülmesi mümkün görülmemektedir. Emir, amirin memura yöneltmiş olduğu bir irade açıklaması olmakla birlikte, emrin hukuka uygunluğu bir kuraldır. Bu sebeple, memurun emri yerine getirmesi zorunlu bir durumdur. Bunun yanında, memur, amirinden almış olduğu emri, anayasa, kanun, tüzük, yönetmelik hükümlerine aykırı bulursa, yerine getirmemekle birlikte, bu aykırı olan emri verene bildirmek zorundadır. Amir verdiği emirde ısrarlı olursa, emri yazıyla yenilirse, memur bu emri yapmakla yükümlüdür. Emrin yerine getirilmesi durumundan doğabilecek sorumluluk, emri verene ait bulunmaktadır. Bu bağlam dâhilinde, anayasa, TCK ve DMK, yetkili olan bir merciden verilip, yapılması görev gereğince zorunlu olan emri uygulayan sorumlu tutulmaz diyerek, memurun lehine olmak üzere hukuka uygunluk sebebi yaratmıştır. (Taşkın, 2006: 199). Fakat yine Anayasa, TCK ve DMK, konusu suç teşkil etmekte olan emir, hiçbir suretle yerine getirilmez, yerine getiren sorumluluktan kurtulamaz demek suretiyle bir istisna geliştirerek, bu durum dâhilinde memurun hem disiplin hukuku, hem de ceza hukukuna göre sorumlu tutulabileceğini ifade etmiştir. Örnek verilecek olursa, amirin, memura sahte bir diploma düzenlemesini emretmesi, memurun da bu emri yerine getirmesi durumunda, emri vermiş olanın yanında, uygulayan memur da fiilin karşılığındaki cezayla cezalandırılacaktır. Emrin yerine getirilmesinden sorumlu olmak istemeyen memur, mutlak surette emrin şekli bakımından meşruluğunu araştırmak zorundadır.

Emrin içinde hukuka aykırı durum iki biçimde olabilir. Birincisi emrin konusu hukuka aykırıdır fakat suç değildir veya emrin konusu suç teşkil etmektedir. Memur meşru olmayan bir emri, fiili bir hata ile meşru bir emir zannetmek suretiyle yerine getirirse sorumluluktan kurtulabilme durumu olmaktadır. Örneğe bakılacak olursa, ustaca düzenlenen bir yakalama emrine dayanmak suretiyle bir kişiyi alıkoyma durumunda olduğu gibi suç teşkil eden bir fiil, memurun bu durumu suç teşkil etmiyor zannederek yapmasıdır (Taşkın, 2006: 195,196). Bu durumda memurun suç teşkil etmesine rağmen, suç teşkil etmediğini düşünerek bu fiili işlemesi durumunda sorumluluktan kurtulma şansı olduğu bilinmektedir.

### **3.2.4. Mahkûmiyet Kararının Etkileri**

Mahkûmiyet kararları, sanığa yüklenmiş olan suçu işlediğinin sabit olması durumunda verilmektedir (CMK m.223/5).

Ceza mahkemeleri, disiplin suçu da sayılmakta olan fiilin, hakkında ceza davası açılmış olan kişi tarafından işlenmiş olduğuna karar verirse, bu karar disiplin soruşturmasını da etkilemektedir. Bundan sonra idarenin, eylemin o kişi tarafından işlenmediğine karar verebilmesi mümkün olmamaktadır (Sezer, İpek, 2011: 68,69). Bu durum dâhilinde şartlar oluşuyorsa disiplin soruşturması yapılmasıyla birlikte, disiplin cezasının da verilmesi gerekmektedir (Arcagök, 2000: 7). Bununla birlikte ceza muhakemesi sonucunda, failin suçla bağlantısı, sebep, sonuç ilişkisiyle ortaya konulmuş ise idari merciler bununla bağlı bulunmaktadır. Aksi bir tutum, yargı kararının, idari karar ile etkisiz duruma gelmesine sebep olur ki, bu durum da hukukun üstünlüğü ilkesine ters düşmektedir. Ceza yargılamasına bakıldığında yapılan kovuşturma, alelade yapılmış olan bir disiplin soruşturmasından daha güvenilir olacaktır.

Aynı eylemin veya davranışın, hem disiplin, hem de adli cezaya konu olması durumunun aksine, ceza kanunlarının suç teşkil ettiğini öngördüğü davranış veya eylemlerin idare tarafından disiplin suçu olarak görülmemesi durumu da ortaya çıkabilmektedir. Örnek verilecek olursa, ölümlü veya yaralanmalı trafik kazası sebebiyle taksirli bir suçun işlenerek mahkûmiyet kararının çıkması, memur onurunu ve haysiyetini zedeleyici bir davranış olmamaktadır. Bu suç sadece TCK anlamında cezayı

gerektirse bile, disiplin cezası verilebilecek bir davranış olmadığından disiplin cezasının verilmemesi gerekmektedir (Oğurlu, 2002: 122). Yani TCK'ya göre suç teşkil eden bir eylem, disiplin hukukuna göre suç teşkil etmeyebilmektedir.

### **3.2.5. Güvenlik Tedbirine Hükmedilmesinin Etkileri**

Güvenlik tedbirlerine hüküm verilmesi, CMK'nın hüküm tiplerinin arasında saymış olduğu kararlardan dördüncüsü durumundadır. Mahkûmiyet kararı yerine ya da mahkûmiyet kararının yanında, güvenlik tedbirlerine hüküm olunacağı, CMK'nın 223/6'ncı maddesinde belirtilmiş bulunmaktadır.

Güvenlik tedbirlerinin ise neler olduğu TCK'da belirlenirken, infaz şekilleri ise 5272 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunda düzenlenmiştir. TCK'nın 53'üncü ile 60'ıncı maddeleri arasındaki maddeler güvenlik tedbirlerine ayrılmış bulunmaktadır. Bu düzenlemelere bakıldığında, güvenlik tedbirlerinin çeşitleri ile kimi hak ve yetkileri kullanma yoksunluğu, tüzel kişilere özgü güvenlik, sınır dışı edilme tedbiri, akıl hastalarına yönelik koruma ve tedavi tedbiri, mükerrir ve itiyadı suçlu, suçu meslek haline getirmiş suçlular ve örgüt mensupları gibi tehlikeliliği fazla olan suçlulara cezalarının infazından sonra uygulanan denetimli serbestlik tedbiri, çocuklara özgü güvenlik tedbirleri, kazanç müsaderesi, eşya müsaderesi olarak belirlenmiştir.

Yasa, mahkûmiyet kararının yerine ya da mahkûmiyet kararının yanı sıra güvenlik tedbirlerine hüküm olunacağını düzenlediğinden, karar mahkûmiyetle aynı sonuçları doğuracak, bununla birlikte ilgiliye disiplin cezası da verilebilecektir.

### **3.2.6. Davanın Reddi Kararının Etkileri**

CMK'nın 223'üncü maddesinin 7'nci fıkrasına bakıldığında, aynı fiil sebebiyle, aynı sanık için önceden verilen bir hüküm ya da açılmış olan bir dava bulunuyorsa, davanın reddine karar verilir denilmektedir. Bu düzenleme, doğrudan 'non bis in idem – iki defa yargılama yasağı' ile alakalıdır (Kurşun, 2012: 191,192). Red kararı,

düzenlemeden de anlaşıldığı gibi mutlak aynı fiil ile alakalı olarak, mutlaka aynı sanık ile alakalı önceden verilmiş bir hüküm veya önceden açılmış dava şartlarına bağlanmış bulunmaktadır. Aynı fiille ilgili ve aynı fail ile ilgili önceden başka bir hüküm bulunuyorsa veya bir dava açılmış ise mahkemenin ret kararı vermesi zorunlu olmaktadır.

Ret kararının disiplin hukuku üstündeki etkisine bakılacak olursa, idari yargılama usulünden farklı bir biçimde ceza muhakemesinde ret kararı, esasa ilişkin karar olmayıp, usulü bir hüküm içermektedir. Aynı fiille alakalı ve aynı faille alakalı öncesinde başka bir hüküm verilmiş ya da bir dava açılmış bulunuyorsa, mahkeme ret kararı vermek zorundadır. Bu duruma bakıldığında mahkeme işin esasına bakmamakta, dolayısı ile disiplin hukukuna esas olabilecek nitelik dâhilinde bir karar vermemektedir. Bu sebeple davanın reddi doğrultusundaki ceza mahkemesinin kararının, disiplin hukukuna etkisinin bulunmadığı görülmektedir. Asıl önemli olan ise ilgili hakkında açılmış, ilk davada verilmiş olan hükümdür.

### **3.2.7. Davanın Düşmesi Kararının Etkileri**

CMK'nın 223/8'inci maddesinde 'TCK'da öngörülmüş olan düşme nedenlerinin varlığı, soruşturma veya kovuşturma şartlarının gerçekleşmeyeceğinin anlaşılması durumunda, davanın düşmesine karar verilmektedir" ifadesi yer almaktadır.

TCK'da beş adet davanın düşürülmesi durumu öngörülmüş bulunmaktadır, Bunlar ön ödeme, şikâyet, zamanaşımı, af ve ölümdür. Bu durumların soruşturulması sırasında gerçekleşmiş olduğunun tespiti ile cumhuriyet savcısı kovuşturmaya yer bulunmadığı kararı, kovuşturması sırasında gerçekleşmiş olduğunun tespiti ile mahkeme düşme kararı verecektir. Kovuşturma sırasında sanığın ölümü, davanın zamanaşımı süresinin aşılmış olması, özel veya genel affın çıkmış olması, kovuşturmanın ve soruşturmanın şikâyete bağlı olan suçlarda şikâyetten vazgeçilmiş olması, ön ödemenin gerçekleşmiş olduğunun anlaşılması veya özel kanun hükümleri dâhilinde doğrudan mahkemeye intikali hallerinde, mahkemenin yapacak olduğu bildirim karşılık olarak sanığın ön ödeme yapmış olması, düşme kararının verilmesi gerekli olan hallere örnek teşkil etmektedir (Kurşun, 2012: 192,193).

Bu durumlardan başka olarak, fıkrada düşme kararı verilebilmesi için öngörülen ikinci bir durum kovuşturma ve soruşturma şartlarının gerçekleşmeyeceğinin anlaşılması durumudur. Eğer kovuşturmaya henüz başlanmamış ise, soruşturma evresi içinde, muhakeme şartlarının bulunmadığı tespiti yapılırsa CMK'nın 172'nci maddesine göre kovuşturmaya yer bulunmadığı kararı verilmek suretiyle davanın açılmaması yoluna gidilmektedir. Kovuşturma evresi içinde mahkeme şartlarının gerçekleşmemiş olduğu anlaşılırsa, mahkemenin üç seçeneği ortaya çıkacaktır. Eğer mahkeme şartlarının gerçekleşebilmesi mümkün ise mahkeme CMK'nın 223/8'inci maddesine göre durma kararı vermektedir. Hüküm bulunmaması şartı ya da aynı davaya bakılmamış olması şartından herhangi birisinin somut davada karşılanmaması söz konusuysa 'non bis in idem' ilkesi sebebiyle ret kararı verilmektedir. Tüm bunların haricindeki durumlarda düşme kararı verilmelidir.

### **3.2.7.1. Ölüm Sebebiyle Davanın Düşmesi**

Ölüm sebebiyle hakkında düşme kararı verilmiş olan bir kişiye, disiplin cezası verilememektedir. Düşme kararından bağımsız olmak üzere, ölen kişiye disiplin cezasının verilememesi gerekmektedir (Taşkın, 2006: 273). Bu durum, görevin sona ermesi durumundan sonra disiplin cezası verilebilmesinden farklı bir durumdur. Görevi sona erse bile, görevi sırasında disiplin suçunu işleyen kişi hala sağ olmakla birlikte, şartları elveriyorsa tekrar memur olması mümkün görülmektedir fakat ölüm durumunda cezanın bir muhatabı bulunmamaktadır. Bu sebeple ölüm halinde açılmış olan disiplin soruşturmasının kapanması ile birlikte bir ceza da verilmemesi gerekmektedir.

### **3.2.7.2. Af Nedeniyle Davanın Düşmesi**

Genel af, kamu davalarını ve hüküm verilen cezaları tüm neticeleri ile ortadan kaldıran bir durumdur. Af bu yönü ile sanık hakkında, suç işlememiş ve ceza kanununu hiç ihlal etmemiş gibi işlem yapılmasını gerektirmektedir. TCK'nın 65'inci maddesine bakılacak olursa, "genel af durumunda, kamu davası düşmekle birlikte hükmolunan cezalar bütün sonuçlarıyla birlikte ortadan kalkmaktadır."

Ceza hukuku bakımından durum bu şekilde olmakla birlikte, affin disiplin cezalarına etkisinin ne olacağı, DMK'nın kabul ettiği sistemin disiplin ve ceza kovuşturmalarının bağımsızlığı olduğunu düşünürsek, genel affin disiplin cezalarını etkilememesi gerektiğini söylemek mümkün olacaktır. Disiplin cezaları, ceza mahkûmiyetinin sonucu olmadığı için kural olarak genel affin disiplin cezalarına etkisi olmayacaktır. Fakat genel affin iki durum dâhilinde disiplin cezasına etkisi olabilmektedir. Bunlardan birincisi, ceza mahkûmiyetinin disiplin cezasının neden unsurunu oluşturmuş olduğu durumdur. Memuriyet görevi sırasında DMK'da sayılmış olan suçlar haricinde memuriyete engel olan cezayı gerektirmiş olan suçtan ötürü kamu davası açılması durumunda mahkûmiyet kararı verilmeden affin yürürlüğe girmiş olması, görevin sona erdirilmesini engelleyecektir. Bu durum dâhilinde mahkûmiyet genel af kanunuyla ortadan kalkacak olduğundan disiplin cezası verilemeyecektir. Aynı biçimde ceza infaz edilirken, göreve son verilmişken, cezanın af kapsamına girmesi durumunda, af müessesesinin sonucu olarak memuriyete iade edilmenin yapılması gerekmektedir (Görücü, 1998: 36). Danıştay kararından da bu netice çıkmaktadır (Danıştay 1. Dairesi, 22.04.1992, E. 1992/126, K. 1992/150, DBB). İkinci duruma bakıldığında ise genel af kanununun disiplin suçları açısından ayrıca hüküm getirmiş olması durumudur ki, bu durum dâhilinde de disiplin cezası hükme bağlı şekilde ortadan kalkacaktır.

Konu alakalı olarak Milli Eğitim Bakanlığının görüşüne bakıldığında; "Ceza hukukuna göre, genel af ceza mahkûmiyeti kararlarını ortadan kaldırır fakat cezalandırılan eylemlerin işlenmediği sonucunu ortaya çıkarmaz. Disiplin cezasını ortaya koyan kanun hükmü, cezanın uygulanmasını, eylemin işlenmiş olmasını değil, o eylemden ötürü bir mahkûmiyet kararı verilmiş olmasını ortaya çıkarmışsa, mahkûmiyet genel afa ortadan kalkacağı için o mahkûmiyete dayalı bir şekilde verilmiş olan disiplin cezası da ortadan kalkmaktadır. Şayet kanun, disiplin cezası verilmesinde eylemin işlenmiş olmasını yeterli olarak saymış ise o eylemden ötürü ceza mahkemesinin vereceği mahkûmiyet kararının genel afa ortadan kalkması, disiplin cezasının verilmesini engellemektedir (Kırmızıgül, 1998: 16).

Danıştay 10'uncu Daire, zimmet suçunu işlemiş olduğu, ağır ceza mahkemesi tarafından sabit olmakla birlikte, af kanunu kapsamı içine girdiği için davası ortadan

kaldırılmış olan orman muhafaza memurunun, devlet memurluğundan çıkarılmasının yerindelğini onaylayarak şöyle demiştir:

“... Ağır Ceza Mahkemesinde davacı hakkında açılmış olan kamu davasının sonucu olarak verilmiş olan kararda, davacının zimmet suçunu işlemekle birlikte, TCK'nın 202'nci maddesine göre hükmedilmiş fakat 1803 sayılı Af Kanunu kapsamı içine girdiği için dava ortadan kaldırılmıştır. Bu kararda davacının zimmet suçunu işlemiş olduğu sabittir. Bununla birlikte ceza mahkemesinin kararı, beraat kararı sonucunu doğurmamaktadır. 1803 sayılı kanundan davacı, TCK'daki sonuçları kapsamında yararlanmaktadır. Bu durumun disiplin hukuku bakımından sonuç doğurmamasının yanında, ortada gerçekleşmiş olduğu ceza mahkemesi kararıyla kanıtlanmış olan eylemi bakımından tesis edilmiş devlet memurluğundan çıkarma cezasını kapsayan idari işlem hukuka uygun bulunmuştur. 657 sayılı DMK'nın 125'inci maddesinin E (b) bendinde, memurluk sıfatıyla bağdaşmayan biçimde utanç veren harekette bulunmanın devlet memurluğundan çıkarılmayı gerektirdiği hükme bağlanmış bulunmaktadır. Davacının eylemi zimmete para geçirme olduğu için yukarıda metni yazılı kanun hükmüne bakıldığında, yüksek disiplin kurulu tarafından devlet memurluğundan çıkarma cezası verilmesinde mevzuata aykırılık bulunmamaktadır...” (Danıştay 10. Dairesi, 26.12.1985, E. 1985/2119, K. 1985/2269, DBB).

Sonuç bakımından, disiplin cezası uygulaması, cezanın verilip verilmemesine bakılmaksızın bir eylemin yapılması durumuna bağlı tutulmuş ise, bu eylem ceza mahkemelerinde suç sayılarak mahkûmiyet kararı verilmiş ise, af kanunuyla bütün sonuçları ortadan kalkmış olsa da genel af, bu eylem bakımından disiplin cezası verilmesi durumunu engellemeyecektir. Fakat af kanununda disiplin suçları yönünden ayrı bir hüküm getirilmesi hali saklı tutulmuştur (Durmuş, 2012: 300).

Genel af yasasının, disiplin cezalarına etki etmiş olduğu durumlarda ne şekilde uygulanacağıyla alakalı olarak şu şekilde bir sonuç çıkmaktadır: “Genel af kanunu çıktığı sırada, bir disiplin cezası verilmemiş olabilir. Bu durum çerçevesinde genel af kanununun normal sonucu olarak disiplin takibatı sona ermektedir. Eğer takibata başlanmamış ise bundan sonra da başlanamamaktadır. Disiplin cezalarını da içine almakta olan af kanunları, bu şekilde bir cezaya mahal vermiş olan tüm fiilleri ortadan kaldırmaktadır. Bu gibi fiillerin, genel af kanunundan sonra tekrar disiplin takibatına

alınmaları mümkün olmamaktadır. Çünkü yasanın aynı zamanda fiilin disiplin cezasını gerektirme durumunu da ortadan kaldırdığı bir gerçektir. Genel affın, disiplin suçu verildikten sonra çıkması durumunda ceza hukuku prensiplerini tatbik etmenin yanında, verilen idari cezanın tüm sonuçlarıyla ortadan kalktığını kabul etmek gerekmektedir (Keyman, 1965: 126,127).

Diğer yandan özel af kişiye yönelik olduğundan, işlenen fiilin suç oluşturmasına etkisi bulunmamakta fakat ceza üzerinde etkisi olmaktadır. Bu durum hükmü ortadan kaldırmamakla birlikte, yalnızca cezayı kısmen ya da tamamen ortadan kaldırmaktadır. Bu yönü ile de işlenmiş olan fiilin suç olabilme özelliğini ortadan kaldıran genel affın ayrılmaktadır. Özel affın, ceza hukuku haricinde hiçbir etkisi bulunmadığı için, genel affın farklı bir şekilde, mahkûmiyete dayalı verilen disiplin cezalarına bir etkisi de bulunmamaktadır (Duran, 1982:301).

Türkiye’de hükümetler genel af kanunlarının yanında, sıklıkla disiplin cezalarının affi ile alakalı yasaları çıkarma yoluna gitmektedir. 5525 sayılı Memurlar ile Diğer Kamu görevlilerinin Disiplin Cezalarının Affı Hakkında Kanunun 1’inci maddesine bakıldığında, affın, disiplin cezasına etkisi açık olarak ortaya konmuştur:

“... cezaları hariç olarak, yönetmelik, tüzük ve kanunlar hakkında 23.04.1999 tarihinden 14.02.2005 tarihine kadar işlenmiş olan fiillerden ötürü verilmiş olan disiplin cezaları bütün sonuçlarıyla affedilmiştir. 23.04.1999 tarihinden 14.02.2005 tarihine kadar işlenmekle birlikte, af kapsamına giren disiplin cezalarının verilmesini ortaya çıkaran fiillerden ötürü, ilgililer hakkında disiplin kovuşturma ve soruşturması yapılamaz. Devam etmekte olan disiplin kovuşturma ve soruşturmaları işlemden kaldırılır, kesinleşmiş disiplin cezaları uygulanmaz. Disiplin cezaları affedilmiş olanların sicil dosyalarında bulunan bu disiplin cezalarına dair kayıtlar, ilgili olanların müracaatına gerek duyulmadan hükümsüz kalmakla birlikte, dosyalardan çıkarılır”.

Kanunun 2’nci maddesinde bulunan yargı safhasındaki disiplin suçları düzenlenmiştir. “Bu kanun kapsamında bulunan, 23.04.1999 tarihinden 14.02.2005 tarihine kadar işlenmiş olan fiillerden ötürü verilmiş disiplin cezalarına karşı bu kanunun yürürlüğe girmiş olduğu tarihten önce idari yargı mercilerine başvuranlardan, bu kanun yürürlüğe girmiş olduğu tarihten geçerli olmak üzere otuz gün içinde dosyanın

bulunduğu yargı merciine müracaat ederek davaya devam etmeyi istediklerini bildirmemiş olanların davalarında, görölmekte olan davalarda, davayı gören mahkeme tarafından; karar temyiz edilmişse, Danıştay tarafından; karar verilmesine yer olmadığı ve tarafların yapmış oldukları masrafların üzerlerinde bırakılmasına karar verilmele birlikte, vekâlet ücretine de hükmedilmemektedir. Bu yasanın yürürlüğe girmiş olduğu tarihten itibaren otuz gün içinde davaya devam etmeyi istediklerini bildirenlerin davalarına devam edilmektedir. Fakat davanın, davacının aleyhine sonuçlanması durumunda bu yasa ile getirilmiş olan af hükümleri uygulanır...” Kendisini zan altında bırakmayarak, yargı mercilerinin önünde aklanmayı isteyen memura, bu seçimlik hakkın verilmiş olması olumlu olmuştur.

### **3.2.7.3. Zamanaşımı Nedeniyle Davanın Düşmesi**

Zamanaşımı, fiil nedeniyle yapılacak olan kovuşturmayaya engel olmakla birlikte, verilmiş olan cezanın infazını kaldıracak biçimde devletin ceza verme hakkını ve yetkisini düşürmüş olan bir kurumdur.

Ceza soruşturmalarının zamanaşımıyla düşmüş olması, disiplin cezalarını etkilememektedir. Ceza kanununa göre eylemin zamanaşımına uğraması, o eylem dolayısıyla, şartlar oluşuyorsa, disiplin cezasının verilmesine engel olmamaktadır. Eğer disiplin cezası verilmiş olması ceza mahkûmiyetine bağlıysa, eylemin zamanaşımına uğramasıyla soruşturmanın yapılmaması, dolayısı ile mahkûmiyet kararı verilmeyecek olduğundan, mahkûmiyete bağlı olan disiplin cezası da verilmemiş olacaktır. Bu istisna haricinde, kural bakımından, disiplin cezasının verilebilmesi, cezanın zamanaşımına uğramamış olmasına bağlı olmamaktadır (Oğurlu, 2003: 119).

Diğer yandan ceza zamanaşımı geçmiş ise çoğunlukla disiplin cezası zamanaşımı da geçmiş bulunacaktır. Disiplin cezalarında zamanaşımı, ceza hukukuna göre cezalarda öngörölmüş olan cezalar için öngörölmüş olan zamanaşımı sürelerinden çok daha kısa olacaktır. Bu sebeple, ceza kanununa göre zamanaşımına uğrayan bir fiilin, disiplin cezasıyla cezalandırılabilmesi pratik olarak mümkün görölmemektedir.

#### **3.2.7.4. Şikâyetten Vazgeçilmesi Nedeniyle Davanın Düşmesi**

Ceza hukuku kural anlamında, kamu hukuku dallarından birisi olmasının yanında, kamu yararını ilgilendirmesi nedeniyle suçların kovuşturulmasında şikâyet şartını aramamaktadır. Fakat kişisel yararın ön planda görüldüğü istisnai durumlarda, örnek verilecek olursa güveni kötüye kullanma(TCK m.155), mala zarar verme (TCK m.151/1), konut dokunulmazlığını ihlal (TCK m.116/1), cinsel taciz (TCK m.105/1) ve basit tıbbi müdahaleyi gerektiren yaralama (TCK m.86/2) gibi suçlarda şikâyet, kovuşturmanın şartı olarak görülmektedir.

Takibi şikâyete bağlı olan suçlarda, şikâyetten vazgeçilmesiyle davanın düşmesi sonucu ortaya çıksa da, şikâyete konu olan fiil disiplin cezasını gerektiriyorsa memura disiplin cezası verilmektedir. Şikâyetten vazgeçilmiş olması, ceza ve kovuşturmaya engel olması, TCK'da düzenlenmiş olan takibi şikâyete bağlı olan suçlar ile alakalıdır. Doğrudan doğruya kamu menfaatlerini ilgilendiren disiplin suçlarındaysa takibi şikâyete bağlı suç ayrımı bulunmadığı gibi, şikâyet bu hukuk dalında yalnızca idarenin suçtan haberinin olmasına vesile olmaktadır. Disiplin suçlarının varlığından herhangi bir şekilde haber almış olan idare, şikâyete gerek duymadan da kendiliğinden harekete geçerek soruşturma başlatıp memura disiplin cezası verebilmektedir (Kırmızıgül, 1998: 17). Aynı fiil ile alakalı açılmış olan ceza davasında şikâyetten vazgeçilmesinin disiplin cezası ile birlikte soruşturma yapılmasına engel olmayacağı görülmektedir (Danıştay 12. Dairesi, 16.4.2003, E. 2000/1773, K. 2003/1026, DBB).

#### **3.2.7.5. Ön Ödeme Sebebiyle Davanın Düşmesi**

Ön ödeme, kanunlarda belli miktarda ceza öngören suçları işlemiş olan failin, hâkim ve savcı tarafından alakalı kanun maddesince belirlenmiş olan miktarı, belli sürede devlet hazinesine ödemesiyle, o kişinin hakkında yürütülmekte olan kovuşturma ve soruşturmanın kaldırılmasını sağlayan bir kurumdur. Ön ödeme gerektiren suçtan ötürü ön ödeme teklifi yapılmadan dava açılmış olması durumunda mahkeme bu tür bir öneri yapacaktır ve sanığın bu ön ödemeyi kabul etmesi durumunda mahkeme davanın düşürülmesine hükmedecektir (TCK m.75/2). Kural bakımından ön ödeme ile verilmiş

olan düşme kararının disiplin hukukuna etki etmemesi gerekmektedir. Bu karar işin esasını çözmemiş olan usuli bir hüküm olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kural bu şekilde olmakla birlikte, disiplin cezası verilebilmesi ceza mahkûmiyetine bağlı olsa da, ön ödeme sebebiyle davanın düşmüş olması durumunda, mahkûmiyet kararı verilmeyecek olduğu için, mahkûmiyete bağlı olarak disiplin cezasının verilmesi de mümkün olmayacaktır. Bu istisnanın haricinde kural bakımından davanın düşmesine dair olan kararın disiplin hukukuna etkisi bulunmamaktadır.

### **3.2.8. Hükümün Açıklanmasının Geri Bırakılması Kararının Etkileri**

CMK'nın 231'inci maddesine bakıldığında, sanığa yüklenmiş olan suçtan ötürü yapılan yargılamanın sonucunda hükmolunan ceza, iki yıl ile daha az süreli adli para veya hapis cezasıysa, mahkeme tarafından hükmün açıklanmasının geriye bırakılması kararı verilebileceği, bu kararın kurulan hükmün sanıkla ilgili hukuki bir sonuç doğurmamasını ifade edeceği şeklinde düzenlenmiştir.

Hükümün açıklanması işleminin geri bırakılması kararı alındığında ortada iki karar bulunmaktadır. İlk karara bakıldığında, sanığın suçlu olduğunu tespit etmiş olan mahkûmiyet kararıdır. İkinci karara bakıldığında ise hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararıdır (YCGK, T:7.4.2009, E. 2009/3-64, K. 2009/83).

Hükümün açıklanmasının geri bırakılması kararı, ceza mahkemelerinin mahkûmiyet veya mahkûm olmama kararlarından değişiktir. Hükümün açıklanması işleminin geri bırakılması durumunda esas anlamda mahkeme sanığın kovuşturma konusu olan suçu işlemiş olduğu kanaatine ulaşmıştır. Fakat ilk kez suç işlemiş olan sanığın kişisel özellikleri, mahkeme karşısındaki davranışları ile diğer şartları göz önüne alarak mahkûmiyet kararı açıklamamak suretiyle sanığa belli süre şans vermektedir. Kararın açıklanmasının geri bırakılması mülga 765 sayılı TCK'da yer alan tecil durumuna benzemektedir. Bu duruma göre ilk kez suç işlemiş olan bir kişinin cezasının infaz edilmesinin belli süre dâhilinde geri bırakılmasının yanında, failin bu süre zarfında tekrar suç işlememiş olması durumunda cezanın infaz edilmiş sayılması ya da hükümlülüğünün hiç vuku bulmamış olması şeklinde sayılacaktır (Sezer, İpek, 2010:

69). Bu sayede hakkında açılan dava nedeniyle hükmün açıklanması geriye bırakılarak denetim süresi içerisinde de başka bir suç işleyip ceza da almazsa bu kişi hiç suç işlememiş sayılacaktır.

Hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararının verildiği durumlarda mahkeme tarafından verilen mahkûmiyet hükmü, CMK'nın, 223'üncü maddesine göre hukuki içeriğe sahip olan bir hükmün sonuçlarına ve niteliklerine sahip olmayacaktır. Dolayısıyla hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı verilmesi halinde ortada hüküm niteliğini taşıyan bir karar bulunmamaktadır (Özgenç, 2009: 599). Bunun neticesinde bu karar, adli sicil kaydına işlenmemekle birlikte, tekerrüre de esas alınmamaktadır.

Hüküm, mahkemenin uyuşmazlık konusu olayın hakkında verilmiş olan son karardır. Mahkeme, hüküm ile birlikte dosyadan elini çekmektedir. Oysaki hükmün açıklanmasının geriye bırakılmasına karar verildiği durumlarda mahkeme denetim süresi sona erdiğinde dosyayı yeniden ele almak kaydıyla sanığın bu süre zarfında kasten bir suç işlemediğinin yanı sıra, yükümlülüklerine uygun davranışlarda bulunduğu tespit edilmesi durumunda kamu davasının düşürülmesine, aksi durumda hükmün açıklanmasına karar vermektedir (CMK m.231/10). Aslında mahkemenin bu aşama çerçevesinde vermiş olduğu kararlar CMK'nın 223'üncü maddesi çerçevesinde hüküm sayılmaktadır.

Devlet memuru olabilmek için kanunda yazılı olan suçlardan hüküm giymiş olmamak gerekmektedir. Fakat bir kişi hakkında hüküm açıklanmasının geri bırakılmasına hükmedilmiş olması durumunda, mahkemece verilmiş olan karar sanığın hakkında hiçbir hukuki netice ortaya çıkarmayacağından, söz konusu olan kişinin devlet memuru olabilmesine engel olan bir mahkûmiyet kararının varlığından söz edilememektedir (Karaaslan, 2009: 108,109). Bu nedenle bu kişilerin devlet memuru olmalarında bir sakınca bulunmamaktadır.

Bu kurumun disiplin hukuku üstünde etkileri incelenecek olursa, kararın açıklanmasının geri bırakılmasının şartlarını düzenlemekte olan CMK'nın 231'inci maddesinde sanığa yüklenmiş olan suçtan bahsedilmektedir. Bu kanunun ifade ettiği gibi kararın açıklanmasının geri bırakılması durumunda sanığın suçu sübut bulmaktadır.

Hükmün açıklanmasının geri bırakılması durumuna karar verilmesi, mahkemenin delilleri araştırmaktan veya ispat faaliyetlerinde bulunmaktan vazgeçmiş olmasını ifade etmemektedir. Bu durumun aksine hüküm açıklanacakmış gibi bütün inceleme ve araştırmasını yapmaktadır. Bununla birlikte ceza mahkemesinin bu kararı disiplin soruşturması bakımından güçlü delil olma niteliğini taşımaktadır. Diğer bir deyişle bakılacak olursa, sanık durumundaki kamu görevlisinin disiplin soruşturmasına konu teşkil eden fiili işlemiş olduğu ceza mahkemesinin kararı ile tespit edilmiş bulunmaktadır (Danıştay 12. Dairesi, 17.12.2010, E. 2008/7781, K. 2010/6442, DBB). Bu durum çerçevesinde idare, ilgili olan kamu görevlisi için disiplin soruşturmasını henüz açmamış bulunuyorsa, soruşturmayı ceza mahkemesinin kararı doğrultusunda sonuçlandırmak, burada toplanmış olan somut olayı temsil etmekte olan delillere bakıldığında soruşturmayı durdurmak zorundadır (Sezer, İpek, : 69,70). Netice olarak, ceza mahkemesi sanık durumundaki kamu görevlisi için hüküm açıklanmasının geri bırakılmasına karar vermiş olsa da idare disiplin cezası uygulayabilmektedir (Danıştay 12. Dairesi, 09.04.2010, E. 2009/8837, K. 2010/1933, DBB).

### **3.2.9. Hapis Cezasının Ertelenmesi Kararının Etkileri**

Erteleme, başka bir ifadeyle tecil, işlemiş olduğu suçtan ötürü mahkûm edilmiş suçluya ait cezanın belli olan bir süreyle geri bırakılmasının yanında, suçlu bu süre zarfında tekrar bir suç işlemediği takdirde cezanın çekilmiş olması durumudur.

TCK'nın Hapis Cezasının Ertelenmesi başlıklı 51'inci maddesinde, belirtilmiş olan koşulları sağlamak kaydı ile işlediği suçtan ötürü hapis cezasına mahkûm edilmiş olan kişinin cezasının ertelenebilme durumunun olması, hükümlünün denetim sürecinde kasıtlı bir suçu işlemiş olması ya da kendisine yüklenmiş olan yükümlülüklerle, hâkimin uyarısına rağmen, uymama konusunda ısrar etmesi durumunda, ertelenmiş olan cezanın tamamen veya kısmen infaz kurumunda çekilmesine karar verileceği, denetim süresi yükümlülüklerle uygun ya da iyi halli olmak kaydıyla geçirilmiş olduğunda, cezanın infaz edilmiş olacağı karar altına alınmıştır.

Disiplin Hukukuna bakıldığında tecile ise yer verilmemiştir (Tortop, 1992: 90). Bu düzenleme disiplin cezalarının mahiyetine uygun durumdadır. Ceza hukukundaki müeyyideler, temel hak ve hürriyetlerin kısıtlanmasıyla birlikte, yaşam hakkına kadar uzanmıştır. Disiplin cezalarına bakıldığında ise yalnız mali haklarla birlikte, mesleki hayata yönelik bulunmaktadır. İlgili olanın temel hak ve hürriyetleri üstünde değil, çalıştığı kurumla arasında bulunan ilişkilerde kendisini göstermektedir (Pınar, 1987: 308). Örneğin, ceza hukukunda hapis cezası, para cezası ve güvenlik tedbirleri mevcutken, disiplin hukukunda kınama, uyarma gibi cezalar bulunmaktadır. Bu sebeple memura kınama cezası verildikten sonra, bu cezanın ertelenmesinin bir yararı görülmemektedir.

Diğer yandan disiplin cezaları kişisel olmaktan fazla kamu düzenini ilgilendirmekle birlikte, kamu hizmetlerinin gecikme olmadan yerine getirilmesini sağlama amaçlıdır. Bu durumda tecil müessesesine yer verilmesi durumunun kurumun iç işleyişi yanında, düzenin korunmasına ters düşeceği, uygulama esnasında eşitsiz durumlara yol açacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte disiplin cezalarının verilmesi durumu yetkili amirle birlikte, kurulların takdirinde olduğu için tecil uygulamasıyla takdir hakkı fazlasıyla geniş tutulmuş olacaktır. Aslında ceza ve disiplin kovuşturmalarının ayrılığının kabul edilmiş olduğu sistemde mevzuat yönünden de buna imkân bulunmamaktadır. Ancak disiplin hukukunda uygun cezanın verilmesinden sonra, kamu görevlisinin amirinin bu cezayı bir alt cezayla değiştirme yetkisinin bulunduğu da bilinmelidir. Bu durumda uyarma cezası verilen bir memura, amiri iyi niyet kapsamı içinde hiç ceza vermeyebilmektedir.

Cezaların mahkeme tarafından tecil edilmesi, disiplin cezası verilmesine engel teşkil etmemektedir. Tecil, disiplin cezasının uygulanmasına da engel teşkil etmemektedir (Akgüner, 1988: 308). Tecil edilmiş olan ceza, aynı zamanda disiplin cezası verilmesini gerektirmekte ise disiplin cezası verilmelidir. Çünkü tecil ile şartlı olarak ertelenmiş olan cezayı gerektiren fiilin işlenmiş olduğu mahkeme tarafından karara bağlanmış iken, idarenin bu şekilde bir eylem veya davranışın gerçekleşmemiş olduğunu ileri sürme imkânı bulunmamaktadır. Mülga 765 sayılı kanundaki düzenlemenin tersine, TCK'nın 51'inci maddesinin, 8'inci fıkrası çerçevesinde deneme

sürecinin neticesinde, yalnızca ceza infaz edilmiş olacağından, mahkûmiyet hükmü ile birlikte, bu hükme bağı olan disiplin cezası ortadan kalkmayacaktır.



## SONUÇ

Memurlar için öngörülen disiplin hukuku, kamu hizmetlerinin etkili bir şekilde yürütülebilmesi için oluşturulan, kamusal çalışma düzeninin korunmasını sağlamak amacıyla yürürlüğe konulmuş çeşitli idari ödüller ve müeyyidelerle, bunların uygulanmasını önceleyen bir hukuk dalıdır.

Kamu kurumlarında yer alan hiyerarşi yani ast-üst ilişkisi, kurumların işleyiş düzeninin hukuki esasıyla birlikte, gerçekleşme aracını oluşturmaktadır. Hiyerarşi ilişkisi üstün, asta emir vermesinin yanında, onu yönlendirme yetkisini ve gücünü içermektedir. Fakat hiyerarşinin gücü ile yetkisine dayanmak suretiyle üst tarafından yapılabilecek olanlar yalnız asta emir verme ile birlikte onu yönlendirme işlemi değildir. Hiyerarşi ilişkisi astı davranışları sebebiyle ödüllendirmenin yanında, daha sık olarak rastlanan şekilde cezalandırmayı içermektedir.

Ancak şu da gözden kaçmamalıdır ki üstün görevi, astı yaptığı yanlış uygulamalardan ötürü cezalandırma işlemi olmamakla birlikte, onun bu yanlışları yapmasını önleme olmalıdır. Yüz kızartıcı suçların haricinde yanlış yapılan bir işlemin hemen cezalandırılması yönüne gitmektense, astın bir daha bu yanlışları yapmaması için gerekli olan tedbirleri almak olmalıdır. Kaldı ki ceza verilen çalışanın iş performansında moral bozukluğu sebebiyle düşme olacağından, ceza vermenin işlerin aksamasını da beraberinde getireceği ortadadır. Bu nedenle önceliğin ceza vermek değil, ceza verilmesi gereken durumların düzeltilmesi yoluna gidilmesi daha uygun bir hareket olacaktır.

Kuşku yok ki hukuk devletinde, üstün, astı cezalandırma yetkisi sınırsız ve mutlak bir yetki değildir. Bununla birlikte asta verilecek cezaların belirli kurallar dâhilinde olması gerekmektedir. Bu amaç doğrultusunda memurların neleri yapması veya neleri yapmaması gerektiğinin, memurların yükümlülüklerinin ne olduğunun ortaya koyulduğu kurallarla, bu kurallara uyulmasının sağlanması amacıyla yürürlüğe konulan, başta disiplin cezalarının yanında çeşitli idari müeyyidelerden, değişik teşvik tedbirleriyle birlikte, ödüllerden oluşmuş normatif düzenin kurulması sağlanmıştır.

Bunun yanında disiplin cezalarına ilişkin işlem ve kararların oluşturduğu usulleri belirleyen kurallar konulmuş bulunmaktadır.

Memurların hakkındaki disiplin uygulamaları, Türkiye’de idari bir faaliyet türü olarak düzenlenmiştir. Memurların disiplin işlemlerine ilişkin uygulamalar idari işlem ve kararlara konu olmaktadır. Fakat memurların disiplin hukukunun amaç edindiği durumlardan birisi de memur güvenliğinin sağlanması olduğu için, genellikle disiplin cezalarıyla ilgili uygulama, genel idari usullerin haricinde özel bir usule bağlanmıştır.

Türkiye’de disiplin cezaları devlet idaresi çerçevesinde meydana gelen ihtiyaçlar dâhilinde belirlenen normların yanında, yerleşik teamüllerle uygulanırken, idari yargı kararları bu konuda yönlendirici vazifesi görmektedir. Fakat disiplin hükümlerinin kanunlar ile yeterli şekilde düzenlenmemiş olmasıyla birlikte, bazı hukuki boşlukların olması, uygulama aşamasında bazı farklı yorumlara ve tereddütlere neden olmaktadır. Bu yorum farklarının ve tereddütlerin giderilmesi aşamasında mevzuatta bulunan boşlukların yasal düzenlemeler çerçevesinde doldurulmasında yarar bulunmaktadır. Bununla birlikte içtihat yolu ile ortaya çıkarılmış olan kuralların da kanunların içeriğinde yerini alması, idarede istikrar ile birlikte, memurların güvencesi bakımından yerinde olacaktır. Diğer yandan disiplin hukukunu oluşturan normların sistematik olarak bütünlük içinde kanunlaşması, disiplin hukukunun gelişmesinde önemli ilerlemeleri de beraberinde getirecektir.

Son olarak disiplin cezalarından beklenmekte olan faydanın sağlanabilmesinde, bu cezaların sıklıkla affedilmesinin önüne geçmek gerekmektedir. Yukarıda da bahsettiğimiz gibi her hatayı cezalandırmamak gerektiği gibi, disiplin cezalarının da affedilmesi disiplin müessesesini zayıflatacaktır. Disiplin cezalarının memurun sicilinden silinmesi için gerekli olan sürenin geçmesi bile beklenmeden bu cezaların affa uğraması, disiplin cezalarının caydırıcı etkisini azaltmaktadır.

## KAYNAKÇA

- Akgüner, Tayfun (1988), *Kamu Personel Yönetimi*, Der Yayınları: İstanbul.
- Akyılmaz, Bahtiyar (2004), “Anayasal Esaslar Çerçevesinde Kamu Personeli Disiplin Hukuku ve Uygulamadaki Sorunlar”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 6, S. 1-2, ss.241-262.
- Alıkaşifoğlu, Kemalettin (1977), “Disiplin Cezaları”, *Amme İdaresi Dergisi*, C:10, S:4, ss. 32-45.
- Atay, Ender Ethem (2014), *İdare Hukuku*, Turhan Kitabevi: Ankara.
- Arcagök, M. Sait (2000), “Ceza Kovuşturmasının Disiplin Soruşturması Üzerindeki Etkisi”, *Maliye Dergisi*, C:134, S: 5, ss.3-11.
- Arıca, Mehmet Nadir (2000), *Memur Suçları ve Soruşturma*, İlksan Matbaası: Ankara.
- Artuk, M. Emin, Gökçen, Ahmet (2018), *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Adalet Yayınevi: Ankara.
- Aslan, Zehreddin (2001), *Disiplin Suç ve Cezaları*, Alfa Yayınları: İstanbul.
- Aslan, Zehreddin (2004), Kamu Personeli Sorunları İdare Hukuku Sempozyumu, “*Kamu Personelinin Disiplin Hukukundan Kaynaklanan Sorunları*”, ss.18-29, Eskişehir: 4-5 Nisan 2003.
- Aykaç, Burhan, (1997), *Kamu Bürokrasisi ve Türk Kamu Personel Yönetiminde Bürokratik Eğilimler*, Yükseköğretim Kurulu Matbaası: Ankara
- “Beraat”, (1998), *Türkçe Sözlük I-II*, (ss. 269) Türk Dil Kurumu, Türk Tarih Kurumu Basımevi: Ankara.
- Birtek, Fatih (2008), “Ceza Yargılamasında Telekomünikasyon Yoluyla Yapılan İletişimin Denetlenmesi” [Erişim:02.07.2019 [http://www.turkhukusitesi.com/makale\\_989.htm](http://www.turkhukusitesi.com/makale_989.htm)].
- Canman, Doğan, Ertekin, Yücel, Ar, Fikret, Bensghir, Türksel K., Özer, Cevat (2002) *Kamu Görevlileri El Kitabı*, TODAİE Yayınları: Ankara.
- Centel, Nur (Çeviren), (1990), XIV. Uluslararası Ceza Kongresi Kararları, *Argumentum*, S. 1, ss. 6-7, Viyana: 1-7 Ekim 1989
- Centel, Nur, Zafer, Hamide (2008), *Ceza Muhakemesi Hukuku*, Beta Yayınevi: İstanbul.
- Centel, Nur, Zafer, Hamide, Çakmut, Özlem (2014), *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, Beta Yayınları: İstanbul.

- Çağlayan, Ramazan (2017), *İdare Hukuku Dersleri*, Adalet Yayınları: Ankara.
- Çakmak, Seyfullah (2010), “İletişimin Denetlenmesi Koruma tedbiri Çerçevesinde Elde Edilen Tesadüfî Delillerin Disiplin Soruşturmasında Kullanılması”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C:5, S:48, ss.71-86.
- Dinçer, Yıldız (1976), “Devlet Memurlarının Disiplin Hukuku”, *Amme İdaresi Dergisi*, C: 9, S: 1 ss.71-94.
- “Disiplin”, (2005), *Türkçe Sözlük*, (ss. 539) Türk Dil Kurumu Yayınları: Ankara.
- Duran, Lütfi (1982), *İdare Hukuku Ders Notları*, İÜHF Yayınları: İstanbul.
- Durmuş, A.Alper (2012), *Memur Disiplin Hukuku*, Adalet Yayınevi: Ankara.
- Dönmezer, Sulhi, Erman, Sahir (1987), *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku Genel Kısım*, C: 1, Beta Yayınları: İstanbul.
- Fiş Üstün, Gül (2018), “Disiplin Soruşturmalarında Hukuka Aykırı Deliller”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C: 24, S: 1 ss. 17-35.
- Giritli, İsmet, Bilgen, Pertev, Akgüner, Tayfun (2006), *İdare Hukuku Dersleri*, Der Yayınları: İstanbul.
- Gölcüklü, Feyyaz (1963), “İdarî Ceza Müeyyidesi ve Bunlara Karşı Kanun Yolları”, *SBFD*, C: 18, S: 3 ss.189-215.
- Görücü, Cevat (1998), “Cezaların Memuriyete Etkileri”, *Mali Kılavuz Dergisi*, S:1, ss. 36-42.
- Gözübüyük, A. Şeref, Tan, Turgut (1998), *İdare Hukuku Genel Esaslar*, C:1, Turhan Kitabevi: Ankara.
- Günday, Metin (1998), *İdare Hukuku*, İmaj Yayıncılık: Ankara.
- Güney, Z. Ufuk (1996), *657 Sayılı Kanunun Yarattığı Sorunların Tespiti*, TC Başbakanlık İdareyi Geliştirme Başkanlığı, Yayın No:3: Ankara.
- Hafizoğulları, Zeki, Özen, Muharrem (2014), *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, US-A Yayıncılık: Ankara.
- Hakeri, Hakan, “Yeni CMK'da İletişimin Tespiti, Dinlenmesi ve Kayda Alınması”  
[Erişim: 02.07.2019  
[http://portal.hakanhakeri.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=16&Itemid=35#\\_ftn8](http://portal.hakanhakeri.com/index.php?option=com_content&task=view&id=16&Itemid=35#_ftn8)]
- İpek, Ali İhsan (2011), “İletişimin Denetlenmesi Yoluyla Elde Edilen Delillerin Disiplin Hukukuna Etkisi”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, C:1, Y:2, S:7, ss. 221-256.

- Kaman Karan, Nur (2003), *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*, Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Karaaslan, Mehmet (2009), “Suç ve Cezaların Memuriyete Etkisi”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C:58, S:1, ss.108-109.
- Kasar, Zişan (1997), “Televizyon Yayınlarının Radyo ve Televizyon Üst Kurulu Tarafından Durdurulması Hukuka Uygun mudur? Anayasa Mahkemesinin Önemli bir Kararı Üzerine Konunun İncelenmesi”, *İstanbul Barosu Dergisi*, S:4, ss. 890-900.
- Kaya, Cemil (2005), “Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hâkim Olan Temel İlkeler”, *Amme İdaresi Dergisi*, C: 38, S: 2, ss. 61-87.
- Keyman, Selahattin (1965), *Türk Hukukunda Af*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi (AÜHF) Yayınları: Ankara, ss. 126-127.
- Kırmızıgül, Hüsamettin (1998), *Disiplin Suç ve Cezaları ve Denetim Yolları*, Kazancı Yayınevi: İstanbul.
- Koca, Mahmut, Üzülmez, İlhan (2012), *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Kurşun, Günel (2011), *Ceza Muhakemesinde Hüküm*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Livanelioğlu, Ömer Asım (1997), *Memur Disiplin Hukuku*, US-A Yayıncılık: Ankara.
- Mahmutoğlu, Fatih Selami (1995), *Kabahatleri Suç olmaktan Çıkarma Eğilimi ve Düzene Aykırılıklar Hukukunda ( İdari Ceza Hukukunda ) Yaptırım Rejimi*, Kazancı Yayınevi: İstanbul.
- “Memur”, (2005), *Türkçe Sözlük*, (ss. 1367) Türk Dil Kurumu Yayınları: Ankara.
- Odyakmaz, Zehra, Kaymak, Ümit, Ercan, İsmail (2015), *İdare Hukuku*, On İki Levha Yayınları: İstanbul.
- Oğurlu, Yücel (2002), *Karşılaştırmalı İdare Hukukunda Ölçülülük İlkesi*, Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Oğurlu, Yücel (2003), “Ceza Mahkemesi Kararının Disiplin Cezalarına Etkisi ve Sorunu, Ne Bis İn İdem Kuralı”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C:52, S:2, ss.101-124.
- Onar, Sıddık Sami (1966), *İdare Hukukunun Umumi Esasları*, C:1-2-3, Hak Kitabevi: İstanbul.
- Örücü, Esin (1967), “Disiplin Cezaları 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Sistemi”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C:32, Sayı:2-4, ss. 782-823.

- Özay, İl Han (1985), *İdari Yaptırımlar*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayın No:3326/691: İstanbul.
- Özbek, Veli Özer; Kanbur, Mehmet Nihat; Doğan, Koray; Bacaksız, Pınar; Tepe İlker (2014), *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Özgenç, İzzet (2004), *Gerekçeli Türk Ceza Kanunu*, Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Özgenç, İzzet (2009), *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Pazarıcı, Şevki (1992), “Belediyelerde Disiplin Suç ve Cezaları”, *Çağdaş Yerel Yönetimler*, C.1, S: 4, ss. 35-40
- Pınar, İbrahim (1987), *Açıklamalı-İçtihatlı Memur Suçlarında İdari Soruşturma (İdari Soruşturma)*, Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Pınar, İbrahim (2003), *4483 Sayılı Kanuna Göre Memur Suçlarında İdari ve Adli Soruşturma Usulleri*, Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Saklı, İsmail (2001), *Kamu Personel Rejimimizde Disiplin Suçları, Cezaları ve İdari Yargının Tutumu*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü
- Sancakdar, Oğuz (2001), *Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi*, Yetkin Yayınları: Ankara.
- Sezer, Yasin, İpek, Ali İhsan (2010), “Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılmasının Kamu Personel Hukukuna Etkileri”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, C:1, Y:1, S:3, ss. 43-74.
- Sezer, Özcan (2008 ), “ Kamu Hizmetlerinde Müşteri (Vatandaş) Odaklılık: Türkiye’de Kamu Hizmeti Anlayışı Açısından Bir Değerlendirme”, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, C: 4, S: 8, ss. 147–171.
- Şenses, Erkan (2012), “Ceza Muhakemesinde ‘Beraat’ Hükmü Verilen Haller”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S:98, ss.347-348.
- Taşkın, Ahmet(2006), *Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku*, Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Toroslu, Nevzat (1970), *Cürümlerin Tasnifi Bakımından Suçun Hukuki Konusu*, Sevinç Matbaası: Ankara.
- Tortop, Nuri (1983), “Disiplin, Disiplin Cezaları ve Disiplin Suçları”, *Amme İdaresi Dergisi*, C:16, S:3, ss. 89-100.
- Tortop, Nuri (1992), *Personel Yönetimi*, TODAİE Yayınları: Ankara.
- Tuğlacı, Pars (1996); “Discipline” *İktisadi ve Hukuki Terimler Sözlüğü*, (ss. 161) ABC Kitabevi: İstanbul.

Yurtcan, Erdener (1996), *Ceza Yargılaması Hukuku*, Alfa Yayınları: İstanbul.

Zabunoğlu, Yahya Kazım (2012), *İdare Hukuku*, C: 1, Yetkin Yayınları: Ankara.

25.10.1982 tarih ve 17849 sayılı Resmi Gazete.

13.8.1983 tarih ve 18134 sayılı Resmi Gazete.

AİHM, 07.06.2016 Başvuru No: 30083/10.

AYM, 13.07.2016, Başvuru No: 2014/7738.

Danıştay Mürettep Dairesi, 30.3.1979, E.1979/253, K.1979/187, DD., S.36-37, s. 108.

Danıştay Mürettep Dairesi, 13.3.1980, E.1978/10229,K.1980/1124, DD, S.40-41, s.445.

Danıştay Mürettep Dairesi, 26.11.1981, E.1981/2009,K.1981/2144, DD. S.46-47, s.433.

Danıştay 1. Dairesi, 15.12.1983 E. 1983/309, K. 1983/323, DD, S.54-55, s.76.

Danıştay 1. Dairesi, 22.04.1992, E. 1992/126, K. 1992/150, DBB.

Danıştay 3. Dairesi, 27.01.1977, E. 1977/47, K. 1977/42, DBB.

Danıştay 3. Dairesi, 30.03.1979, E. 1979/187, K. 1979/253, DD, S.36-37, s. 108.

Danıştay 3. Dairesi, 09.11.1983, E. 1982/2772, K. 1983/2695, DD, S.54-55, s.165.

Danıştay 5. Dairesi, 25.01.1971, E. 1969/1277, K. 1971/295, DBB.

Danıştay 5. Dairesi, 12.05.1975, E. 1974/4476, K. 1975/2685, DBB.

Danıştay 5. Dairesi, 28.01.1976, E. 1974/10123, K. 1976/222, DBB.

Danıştay 5. Dairesi, 08.10.1985, E. 1985/566, K. 1985/2291, DBB.

Danıştay 5. Dairesi, 13.05.1987, E. 1986/927, K. 1987/755, DD., 1988, S.68-69, s.362.

Danıştay 5. Dairesi, 26.05.1999, E. 1996/1951, K. 1999/1759, DBB.

Danıştay 5. Dairesi, 26.05.1999, E. 1998/1619, K. 1999/1756 DBB.

Danıştay 8. Dairesi, 11.02.1976, E. 1975/313, K. 1976/494, DD, S.24-25, s. 334.

Danıştay 8. Dairesi, 06.10.1981, E. 1979/2376, K. 1981/2935, DD, S.46-47, s. 265.

Danıştay 8. Dairesi, 11.10.1982, E. 1981/1718, K. 1982/1095, DD, S.50-51, s. 344

Danıştay 8. Dairesi, 26.12.1995, E. 1995/3666, K. 1995/4612 DBB.

Danıştay 8. Dairesi, 28.06.1993, E. 1992/577, K. 1993/253 DBB.

Danıştay 8. Dairesi, 24.09.1996, E. 1996/1915, K. 1996/2267, DD, Sayı:93, DBB.

Danıştay 8. Dairesi, 11.12.1997, E.1995/3680, K. 1997/3928, DD, 1998 S: 96, s.408.

Danıştay 8. Dairesi, 28.05.1998, E.1996/814, K. 1998/1927, DD, 1999, S. 98, s. 454.

Danıştay 8. Dairesi, 12.10.1998, E.1998/4988, K. 1998/3015, DBB.

Danıştay 8. Dairesi, 16.12.1998, E. 1996/2249, K. 1998/4403, DD, S.100, s.386.

Danıştay 8. Dairesi, 24.12.1998, E.1998/4045, K. 1998/4564, DD. S.100, s.384.

Danıştay 8. Dairesi, 03.02.1999, E. 1998/6475, K. 1999/222, DD, S.101, s.613.

Danıştay 8. Dairesi, 19.07.2005, E:2005/2631, K. 2005/3571 DBB.

Danıştay 8. Dairesi, 01.02.2006, E:2004/4989, K. 2006/354, DBB.

Danıştay 10. Dairesi, 12.11.1984, E:1984/907, K. 1984/1860, DD, S. 58-59, s.392.

Danıştay 10. Dairesi, 22.01.1987, E.1985/59, K. 1987/54, DD, 1988, S. 68-69, s. 684.

Danıştay 10. Dairesi, 27.10.1987, E.1987/2015, K.1987/1721, DD, S.70-71, s.550.

Danıştay 10. Dairesi, 31.05.1989, E.1988/1621, K.1989/1182, DBB.

Danıştay 12. Dairesi, 08.04.1997, E. 1995/7836, K. 1997/846 DBB.

Danıştay 12. Dairesi, 14.04.1997, E. 1995/7805, K. 1997/877 DBB.

Danıştay 12. Dairesi, 22.10.1997, E. 1995/9637, K. 1997/1235 DBB.

Danıştay 12. Dairesi, 22.01.2001, E.2000/3517, K.2001/130, DBB.

Danıştay 12. Dairesi, 30.09.2002, E.2001/3558, K.2002/2902, DBB.

Danıştay 12. Dairesi, 16.04.2003, E. 2000/1773, K. 2003/1026, DBB.

Danıştay 12. Dairesi, 25.05.2004, E.2002/2363, K.2004/1846, DKD, 2005 S. 6, s.304.

Danıştay 12. Dairesi, 26.12.2006, E.2003/3174, K.2006/6690, DD, S.115.

Danıştay 12. Dairesi, 26.03.2007, E. 2006/3521, K. 2007/1413, DBB.

Danıştay 12. Dairesi, 27.11.2007, E. 2007/3065, K. 2007/5534, DBB.

Danıştay 12. Dairesi, 24.09.2008, E. 2008/1240, K. 2008/4858, DBB.

Danıştay 12. Dairesi, 13.01.2009, E. 2008/6425, K. 2009/26, DBB.

Danıştay 12. Dairesi, 06.02.2009, E. 2007/528, K. 2009/521, DBB.

Danıştay 12. Dairesi, 27.03.2009, E. 2008/2174, K. 2009/1703 DBB.

Danıştay 12. Dairesi, 09.04.2010, E. 2009/8837, K. 2010/1933, DBB.

Danıştay 12. Dairesi, 26.05.2010, E. 2007/6148, K. 2010/2851, DBB.

Danıştay 12. Dairesi, 08.11.2010, E. 2010/5082, K. 2010/5503, DBB.

Danıştay 12. Dairesi, 17.12.2010, E. 2008/7781, K. 2010/6442, DBB.

Danıştay 12. Dairesi, 12.12.2011, E. 2011/5579, K. 2011/6726, DBB.

DİBGKK, 15.11.1990, E. 1990/2, K. 1990/2 DBB.

Yargıtay 4. Ceza Dairesi, 06.11.2007, E. 2007/8700, K. 2007/8903, YBB.

Yargıtay 9. Ceza Dairesi, 18.10.2007, E. 2007/6751, K. 2007/7263, YBB.

YCGK, 7.4.2009, E. 2009/3-64, K. 2009/83, YBB.

## ÖZGEÇMİŞ

Mehmet Serinoğlu; 1992 yılında Mersin ili Tarsus ilçesinde dünyaya gelmiştir. İlk, orta ve lise eğitimini Tarsus'ta tamamlamıştır. 2014 yılında Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun olmuştur. 2015 yılında avukatlık stajını yapmaktayken Eskişehir Hâkim/Savcı Adayı olarak meslek hayatına başlamıştır. Kasım 2016- Haziran 2019 tarihleri arasında Pamukova (Sakarya) Hâkimi olarak görev yaptıktan sonra 2019 yılının Temmuz ayından bu yana Bakırköy Hâkimi olarak görev yapmaktadır. 2017 yılında Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalında yüksek lisans eğitimine başlamış olup İngilizce bilmektedir.

