

**T.C.**  
**SELÇUK ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI**

**GENEL KOLLUK DİSİPLİN HÜKÜMLERİNE İLİŞKİN**  
**7068 SAYILI KANUNUN DİSİPLİN HUKUKUNA HÂKİM**  
**OLAN İLKELER KAPSAMINDA İNCELENMESİ**

**AYHAN BÜLBÜL**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman**

**Dr. Öğretim Üyesi Ayşegül ÇOBAN ATİK**

**Konya- 2024**



Bu çalışma, 16/08/2024 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Kamu Hukuku Anabilim Dalı Kamu Hukuku Bilim Dalı Programında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

**Savunma  
Tez Jürisi**

Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül Çoban ATİK (Danışman)  
Selçuk Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Sezin ÖZTOPRAK (Üye)  
(Üye)  
Selçuk Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Hikmet TÜLEN  
KTO Karatay Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

## ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Bu akademik çalışma ile kolluk personeline yönelik uygulanan henüz üzerinde yeterince akademik çalışma bulunmayan Genel Kolluk Disiplin Kanunu'nu disiplin hukuku genel ilkelerinden kanunilik ilkesi, ölçülülük ilkesi ve adil yargılanma hakkı kapsamında değerlendirerek açıklamaya çalıştık.

Tez konusu belirlenmesinden, tezin nihayete erdirilmesi dahil her aşamasında bana farklı bakış açıları kazandıran, yardımcı olan, emek ve mesaisini şahsıma harcayan danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül ÇOBAN ATİK'e müteşekkirim.

Lisans ve yüksek lisans dönemi dahil olmak üzere eğitim hayatımın her döneminde maddi ve manevi desteğini hissettiğim, bana güzel idealler aşıl原因 kıymetli anne ve babama teşekkürü bir borç bilirim.

Hayatıma girdiği ilk andan itibaren enerjisi ile hayatıma renk katan, benden sevgi, saygı ve ilgisini asla esirgemeyen, tez yazım süreci de dahil olmak üzere hayatımın her döneminde umutsuzluğa ve yılgınlığa düştüğümde beni kaldıran, yeniden başlamam için teşvik eden kıymetli eşim, yol arkadaşım Aleyna'ya ayrıca sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Ayhan BÜLBÜL



**T. C.**  
**SELÇUK ÜNİVERSİTESİ**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü**



|                   |                        |  |
|-------------------|------------------------|--|
| <b>Öğrencinin</b> | Adı Soyadı             | Ayhan BÜLBÜL   |
|                   | Numarası               | 204234001011   |
|                   | Ana Bilim / Bilim Dalı | Kamu Hukuku/Kamu Hukuku  |
|                   | Programı               | Tezli Yüksek Lisans  |
|                   | Tez Danışmanı          | Dr. Öğr. Uyesi Ayşegül ÇOBAN ATIK  |
|                   | Tezin Adı              | Genel Kolluk Disiplin Hükümlerine İlişkin 7068 Sayılı Kanun'un Disiplin Hukukuna Hakim Olan İlkeler Kapsamında İncelenmesi |

### ÖZET

Disiplin kamu kurum ve kuruluşları özelinde verimli ve düzenli bir şekilde çalışılmasını sağlamaktadır. Disiplinin tesisi için genel nitelikli bir kanundan ziyade her bir kurumun farklı görevler icra etmesi dolayısıyla kendi içerisinde kendilerine özgü disiplin hükümleri düzenlemesi gereklidir. Bu doğrultuda çeşitli kanunlar çıkarılmıştır. Birbirinden farklı disiplin suç ve cezalarını düzenleyen kanunlar olsa da tüm bu kanunların disiplin hukuku kapsamındaki genel ilkelere uygun olması elzemdir.

Bu çalışmada disiplin hukuku genel ilkelerini açıklayarak, 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun disiplin hukuku genel ilkeleri bağlamında değerlendirilmiştir. Bu kanundaki düzenlenmeler disiplin hukuku genel ilkeleri kapsamında incelenmiş ve Kanun'da yer alan hükümlerin genel ilkelere uygun olup olmadığı ve bu kapsamda Kanun'da düzenlenmesi gereken ve düzenlenmeyen hususlar üzerinde durulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Genel Kolluk, Adil Yargılanma Hakkı, Disiplin Cezası, Disiplin Soruşturması, Disiplinsizlik



**T. C.**  
**SELÇUK ÜNİVERSİTESİ**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü**



|                   |                        |  |
|-------------------|------------------------|--|
| <b>Öğrencinin</b> | Adı Soyadı             | Ayhan BÜLBÜL   |
|                   | Numarası               | 204234001011   |
|                   | Ana Bilim / Bilim Dalı | Kamu Hukuku/Kamu Hukuku  |
|                   | Programı               | Tezli Yüksek Lisans  |
|                   | Tez Danışmanı          | Dr. Öğr. Uyesi Ayşegül ÇOBAN ATIK  |
|                   | Tezin Adı              | Examination of Law No. 7068 on General Law Enforcement Disciplinary Provisions within the Scope of the Principles Governing Disciplinary Law |

### ABSTRACT

Discipline ensures that public institutions and organisations work in an efficient and orderly manner. For the establishment of discipline, rather than a general law, it is necessary to regulate disciplinary provisions specific to each institution due to the fact that each institution performs different duties. Various laws have been enacted in this direction. Although there are laws regulating different disciplinary offences and penalties, it is essential that all these laws comply with the general principles of disciplinary law.

In this study, by explaining the general principles of disciplinary law, the Law No. 7068 on the Adoption of the Decree Law on General Law Enforcement Disciplinary Provisions is evaluated in the context of the general principles of disciplinary law. The regulations in this law have been examined within the scope of the general principles of disciplinary law, and whether the provisions in the Law are in compliance with the general principles, and in this context, the issues that should be regulated and not regulated in the Law have been emphasised.

**Keywords:** General Law Enforcement, Right to a Fair Trial, Disciplinary Penalty, Disciplinary Investigation, Misconduct

**KISALTMALAR**

|       |  |
|-------|--|
| AİHM  | : Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi   |
| AİHS  | : Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi  |
| AÜSBF | : Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi   |
| AYM   | : Anayasa Mahkemesi  |
| BK    | : 5393 sayılı Belediye Kanunu  |
| Bkz   | : Bakınız  |
| BİM   | : Bölge İdare Mahkemesi  |
| BN    | : Başvuru No   |
| C.    | : Cilt   |
| CBK   | : 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi  |
| CMK   | : 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu   |
| CMUK  | : 1412 sayılı Ceza Muhakemeleri Usul Kanunu  |
| ÇMBK  | : 7245 sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu  |
| D.    | : Daire  |
| DMK   | : 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu   |
| DR    | : Doktor   |
| E.    | : Esas   |
| EGM   | : Emniyet Genel Müdürlüğü  |
| E.T.  | : Erişim Tarihi  |
| ETK   | : 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanunu  |
| GKDK  | : 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Daire Kanun |
| HMK   | : Hukuk Muhakemeleri Kanunu  |
| İDD   | : İdari Dava Daireleri   |
| İYUK  | : 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu   |
| JGK   | : Jandarma Genel Komutanlığı   |
| JTGYK | : 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu   |
| K.    | : Karar  |
| KHK   | : Kanun Hükümünde Kararname  |
| K.T   | : Karar Tarihi   |

|       |   |
|-------|---|
| m.    | : Madde   |
| OHAL  | : Olağanüstü Hal                                      |
| PROF  | : Profesör  |
| PVSK  | : 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunu    |
| R. G. | : Resmî Gazete  |
| S     | : Sayı  |
| s.    | : Sayfa   |
| TBBD  | : Türkiye Barolar Birliği Dergisi                     |
| TBMM  | : Türkiye Büyük Millet Meclisi                        |
| TDK   | : Türk Dil Kurumu                                     |
| TSE   | : Türk Standartları Enstitüsü                         |
| TSK   | : Türk Silahlı Kuvvetleri                             |
| TSKDK | : 6413 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu |
| UHK   | : 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu                |
| vd.   | : Ve devamı   |
| vs.   | : Vesaire   |
| Y     | : Yıl   |
| YÖK   | : Yüksek Öğretim Kurumu                               |



## İÇİNDEKİLER

|                        |     |
|------------------------|-----|
| ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR..... | i   |
| ÖZET .....             | iii |
| ABSTRACT.....          | iv  |
| KISALTMALAR .....      | v   |
| GİRİŞ .....            | 1   |

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

|  |    |
|--|----|
| I. GENEL KOLLUK .....                                    | 3  |
| A. <i>KOLLUK KAVRAMI</i> .....                           | 3  |
| 1. Kolluk.....   | 3  |
| 2. Kamu Düzeni.....                                      | 4  |
| a. Genel Güvenlik.....                                   | 4  |
| b. Dirlik Esenlik .....                                  | 5  |
| c. Genel Sağlık .....                                    | 5  |
| d. Genel Ahlak.....                                      | 6  |
| 3. Adli Kolluk.....                                      | 7  |
| 4. İdari Kolluk .....                                    | 8  |
| B. <i>İDARİ KOLLUK TÜRLERİ</i> .....                     | 9  |
| 1. Genel İdari Kolluk.....                               | 9  |
| a. Polis .....   | 11 |
| b. Jandarma.....   | 12 |
| c. Sahil Güvenlik .....                                  | 13 |
| d. Çarşı ve Mahalle Bekçileri .....                      | 14 |
| 2. Özel İdari Kolluk.....                                | 14 |
| a. Köy Korucuları .....                                  | 16 |
| b. Belediye Zabıtası.....                                | 16 |
| c. Gümrük Kolluğu.....                                   | 16 |
| d. Orman Kolluğu.....                                    | 18 |
| e. Çiftçi Mallarını Koruma Kolluğu .....                 | 18 |
| II. <i>DİSİPLİN HUKUKU VE KAVRAMLARI</i> .....           | 19 |
| A. <i>DİSİPLİN ve DİSİPLİN HUKUKU</i> .....              | 19 |
| B. <i>DİSİPLİN SUÇU VE DİSİPLİN CEZASI KAVRAMI</i> ..... | 20 |
| 1. Disiplin Suçu .....                                   | 20 |

|   |    |
|---|----|
| 2. Disiplin Yaptırımı ve Disiplin Cezası .....  | 21 |
| <i>C. DİSİPLİN SORUŞTURMASI</i> .....   | 23 |
| <i>D. DİSİPLİN KOVUŞTURMASI</i> .....   | 24 |
| III. DİSİPLİN HUKUKUNA HÂKİM OLAN İLKELER .....   | 25 |
| <i>A. KANUNİLİK İLKESİ</i> .....  | 25 |
| 1. Kavram .....   | 25 |
| 2. Disiplin Cezaları ve Suçları Bakımından Kanunilik .....                                | 27 |
| 3. Disiplin İşlemleri Bakımından Kanunilik .....  | 30 |
| <i>B. ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİ</i> .....  | 31 |
| 1. Kavram ve Unsurları .....  | 31 |
| a. Elverişlilik .....   | 33 |
| b. Gereklilik.....  | 33 |
| c. Orantılılık.....   | 34 |
| 2. Disiplin Suçları ve Cezaları Bakımından Ölçülülük İlkesi .....                         | 35 |
| 3. Disiplin İşlemleri Bakımından Ölçülülük İlkesi .....                                   | 36 |
| <i>C. ADİL YARGILANMA HAKKI</i> .....   | 37 |
| 1. Kavram .....   | 37 |
| 2. Unsurları.....   | 38 |
| a. Bağımsız ve Tarafsız Mahkemede Yargılanma.....   | 38 |
| b. Hakkaniyete Uygun Doğru Yargılanma.....  | 39 |
| c. Aleni Yargılanma Hakkı.....  | 40 |
| d. Masumiyet Karinesi .....   | 41 |
| e. Makul Sürede Yargılanma.....   | 42 |
| f. Asgari Sanık Hakları .....   | 44 |
| bb. Gerekli Zaman ve Kolaylıklara Sahip Olma Hakkı .....                                  | 45 |
| cc. Savunma Hakkı.....  | 47 |
| dd. Tanık Dinletme ve Sorgulama Hakkı .....   | 48 |
| ee. Ücretsiz Tercüman .....   | 49 |
| 3. Disiplin İşlemleri, Suçları ve Cezaları Bakımından Adil Yargılanma Hakkı.....          | 50 |
| IV. KOLLUK DİSİPLİN MEVZUATI.....   | 52 |
| <i>A. GENEL KOLLUK DİSİPLİN HÜKÜMLERİ (7068 SAYILI KANUNDAN ÖNCEKİ DÖNEM)</i> .....       | 52 |
| 1. Emniyet Genel Müdürlüğü Disiplin Mevzuatı.....   | 53 |
| 2. Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Genel Komutanlığı Disiplin Mevzuatı ..... | 54 |

|  |    |
|--|----|
| <i>B. GENEL KOLLUK DİSİPLİN HÜKÜMLERİ 7068 SAYILI KANUN (GKDK)</i> ..... | 55 |
|--|----|

## İKİNCİ BÖLÜM

### 7068 SAYILI KANUN KAPSAMINDA GENEL KOLLUK DİSİPLİN REJİMİ USUL VE ESASLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

|   |    |
|---|----|
| I. DİSİPLİNSİZLİĞİN ÖĞRENİLMESİ .....   | 56 |
| <i>A. RESEN ÖĞRENME</i> .....   | 57 |
| <i>B. ŞİKÂYET VEYA İHBAR YOLU İLE ÖĞRENME</i> .....   | 57 |
| <i>C. DİĞER YOLLARLA ÖĞRENME</i> .....  | 60 |
| II. DİSİPLİN SORUŞTURMASI AÇILMASI .....  | 60 |
| <i>A. DİSİPLİN SORUŞTURMASI AÇMAYA YETKİLİ MAKAMLAR</i> .....   | 60 |
| 1. Disiplin Amiri.....  | 61 |
| 2. Üst Disiplin Amiri .....   | 63 |
| <i>B. DİSİPLİN SORUŞTURMASI YAPMAYA YETKİLİ MAKAMLAR</i> .....  | 65 |
| 1. Disiplin Soruşturmacısı veya Disiplin Soruşturma Heyeti.....   | 65 |
| a. Görevlendirilmesi .....  | 65 |
| b. Özellikleri.....   | 67 |
| c. Yetkileri .....  | 69 |
| 2. Müfettişler .....  | 71 |
| <i>C. DİSİPLİN SORUŞTURMA AŞAMALARI</i> .....   | 73 |
| 1. Disiplin Cezası Tesis Etmeye Yetkili Mercilerce Disiplinsizlik Eyleminin Öğrenilmesi .....   | 74 |
| 2. Disiplinsizlik Eylemini Gerçekleştiren Kamu Görevlisi Hakkında Soruşturma Emri Verilmesi .....   | 75 |
| 3. Disiplin Amiri Tarafından Verilecek Soruşturma Emri Doğrultusunda Disiplin Soruşturmacısı veya Heyetinin Görevlendirilmesi .....   | 76 |
| 4. Disiplinsizliğe Konu Eylemi Gerçekleştiren Kamu Görevlisine, İfadesi Alınmadan Kendisine İsnat Edilen Suç Konusu Eylem, İşlem, Tutum ve Davranışları ile Haklarının Bildirilmesi ..... | 77 |
| 5. Olayla İlgili Disiplin Soruşturması ile Muhatap Olan Kamu Görevlisinin İfadesine Başvurulması ve Varsa Tanık İfadelerinin Alınması .....   | 77 |
| 6. Disiplinsizliğe Konu Eyleme İlişkin Varsa Başkaca Bilgi Belge ve Her Türlü Delilin Toplanması.....   | 79 |
| 7. Disiplinsizliğe Konu Fiil ve Bu Fiile Karşılık Gelen Disiplin Cezası Soruşturulana Bildirilerek Usulüne Uygun Bir Şekilde Savunmasının Alınması .....                                  | 82 |

8. Soruşturmanın Tüm Kapsamıyla Somut Delillerle Aydınlatılarak, Soruşturmacının Kanaat ve Teklifinin Yer Aldığı Gerekçeli Bir Rapor Oluşturulması..... 86

9. Yetkili Amir veya Kurullara Rapor Sunularak, Soruşturma Dosyası İncelenerek Karar Verilmesidir ..... 87

III. DİSİPLİN KOVUŞTURMASI..... 87

A. *DİSİPLİN CEZALARI VE DİSİPLİN CEZASI VERMEYE YETKİLİ MAKAMLAR*..... 88

1. Disiplinsizlik Teşkil Eden Fiiller ve Disiplin Cezaları ..... 88

a. Uyarma Cezasını Gerektiren Fiiller..... 88

b. Kınama Cezasını Gerektiren Fiiller..... 90

c. Aylıktan Kesme Cezasını Gerektiren Fiiller ..... 92

ç. Kısa Süreli Durdurma Cezasını Gerektiren Fiiller ..... 96

d. Uzun Süreli Durdurma Cezasını Gerektiren Fiiller..... 99

e. Meslekten Çıkarma Cezasını Gerektiren Fiiller ..... 102

f. Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezasını Gerektiren Fiiller..... 108

2. Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Makamlar ..... 110

a. Disiplin Amiri..... 112

b. Disiplin Kurulu..... 117

aa. Emniyet Teşkilatı Disiplin Kurulları ..... 120

bb. Jandarma Teşkilatı Disiplin Kurulları ..... 122

cc. Sahil Güvenlik Komutanlığı Disiplin Kurulları..... 124

B. *DİSİPLİN CEZASININ KESİNLEŞMESİ*..... 125

1. Disiplin Amirince Verilen Kararın Kesinleşmesi ..... 126

2. Disiplin Kurulunca Verilen Kararların Kesinleşmesi ..... 127

a. Emniyet teşkilatı disiplin kurullarınca verilen kararların kesinleşmesi ..... 127

b. Jandarma Teşkilatı Disiplin Kurullarınca Verilen Kararların Kesinleşmesi ..... 128

c. Sahil Güvenlik Teşkilatı Disiplin Kurullarınca Verilen Kararların Kesinleşmesi ..... 129

C. *DİSİPLİN CEZASININ UYGULANMASI*..... 130

D. *DİSİPLİN CEZASI DIŞINDA VERİLEBİLECEK KARARLAR* ..... 131

IV. ZAMANAŞIMI..... 132

A. *DİSİPLİN SORUŞTURMA ZAMANAŞIMI* ..... 132

B. *DİSİPLİN CEZASI ZAMANAŞIMI*..... 133

V. DİSİPLİN CEZALARININ YARGISAL DENETİMİ ..... 133

|                |     |
|----------------|-----|
| SONUÇ .....    | 137 |
| KAYNAKÇA ..... | 140 |



## GİRİŞ

Toplum içerisinde yaşayan bireylerin belirli bir düzen dahilinde güven içerisinde yaşamalarını sağlayan yazılı veya yazısız kurallara uyması durumuna disiplin adı verilir.

Disiplinin sağlanması ve bozulması durumunda yeniden tesisi için birtakım hukuk kurallarına ihtiyaç vardır. Disiplin işlemleri dahil olmak üzere disiplinsizliğin tespitinden disiplin cezasının kesinleşmesine kadar bütün süreç içerisindeki kuralları düzenleyen idare hukukunun alt dalına disiplin hukuku adı verilir.

Disipline yönelik işlemler her ne kadar bir yargısal işlem olmasa da disiplin hukuku yargısal birtakım unsurları içinde barındırır. Disiplin hukukuna dair işlemlere ilişkin yargı kararları incelendiğinde kanunilik ilkesi, ölçülülük ilkesi ve adil yargılanma hakkı disiplin hukukunun temel ilkeleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Disiplin devlet içerisindeki kurum ve kuruluşların verimliliğini ve düzen içerisinde çalışmasını sağlar. Disiplinin tesisi için de kanun koyucu tarafından çeşitli kanunlarla belirli kurallar düzenlenir. Bu kurallara uyulmaması halinde disiplinin ortadan kalkması veya sarsılması söz konusu olacak, bunun yeniden tesisi için herhangi bir yargı kararına ihtiyaç duymaksızın birtakım yaptırımlar uygulanacaktır. Bu yaptırımlar uyarma, kınama, aylıktan kesme, kamu personelinin kademe ilerlemesinin durdurulması hatta meslekten çıkarma veya devlet memuriyetinden çıkarmadır.

Disiplinin devlet kurumu içerisinde bazı kamu kurumlarında uygulaması ise diğer kurumlara oranla daha fazla önem arz etmektedir. Bu kurumlar devleti dış tehlike ve tehditlerden koruyan kollayan Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) ve içeride suç ve suçlularla mücadele etmekle birlikte her türlü tehdit ve tehlikeleri önleyen genel kolluk kuvvetleridir. Bu kuvvetler devlet mekanizması içerisinde kamu düzeninin sağlanması başta olmak üzere kritik ve önemli görevler yerine getirmektedir. Bu sebeple bu kurumların iç işleyişi içinde kesintisiz ve katı bir disiplin bulunması gerekmektedir. Bu kurumların disiplin hükümlerini düzenleyen kanunlarda disiplinin tanımı “kanunlara, kurallara ve amirlere mutlak itaat astının ve üstünün hukukuna tam anlamıyla riayet” şeklinde yapılmıştır.

Genel kolluk görevini icra eden kamu personeli için farklı kurumlar içinde farklı disiplin kanunu hükümleri uygulanmaktaydı. Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM) personeli 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanunu (ETK) içerisinde düzenlenen disiplin hükümlerine tabi iken, Jandarma Genel Komutanlığı (JGK) ve Sahil Güvenlik Genel Komutanlığı mensubu personeli 6413 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu'na (TSKDK) tabi idi. 31.01.2018 tarihinde kabul edilen 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Daire Kanun (GKDK) ile mevzuattaki bu farklılık nihayete erdirilmiş bütün genel kolluk personeli hakkında uygulanacak ortak disiplin kuralları düzenlenmiştir.

Bu çalışmada nispeten yeni sayılabilecek GKDK'nin incelemesi yapılmıştır. Bu kanundaki eksik veya hatalı hususlar üzerinde durulup bu hususlara çeşitli çözüm önerileri getirilmiştir. Genel kolluk görevini icra eden kamu personeli hakkında uygulanacak disiplin sürecinin hukuka ve hakkaniyete uygun olarak yürütülmesi amaçlanmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde kolluk kavramı kapsamında genel kolluk birimleri ayrıntılı olarak açıklanıp görev ve yetkileri üzerinde durulmuştur. Aynı bölümün devamında disiplin ve disiplin hukuku kavramları incelenip disiplin hukukunun genel ilkeleri tespit edilerek ayrıntılı olarak açıklanmış, bu ilkelerin disiplin işlemlerindeki yansımaları belirtilmiştir. Özellikle disiplin hukuku ilkelerinin disiplin işlemlerindeki yansımaları Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) başta olmak üzere Anayasa Mahkemesi (AYM), Danıştay ve bölge idare mahkemesi (BİM) kararları ile desteklenerek açıklanmıştır.

İkinci bölümde ise spesifik olarak GKDK incelenmiş ve eksik hususlar üzerinde durulmuş olup uygulamada karşılaşılan sorunlara çözüm önerileri getirilmiştir. Bu kanun kapsamında alınan Danıştay ve BİM kararları incelenmiş eksik görülen ve hatalı işlem yapılan hususlara çözüm önerileri getirilmiştir.

Sonuç bölümünde ise bu çalışma sonucunda elde edilen neticeler ortaya konularak uygulamada karşılaşılan problemler ve çözüm önerileri sunulmuştur.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

#### I. GENEL KOLLUK

##### A. KOLLUK KAVRAMI

###### 1. Kolluk

Kolluk kavramı korumak, kollamak, gözetlemek sözcüklerinden gelmiş olup idare hukukunda, idarenin bozulan veya aksayan kamu düzenini sağlamaya yönelik tüm kamu hizmeti faaliyetlerini ifade etmektedir<sup>1</sup>. Kolluk hizmetleri, Devlet düzeni içerisinde bir araya gelmiş toplumların huzur ve güven içerisinde yaşaması amacıyla oluşturulmuştur<sup>2</sup>.

Kolluk kavramı sadece kolluk faaliyetinden ibaret olmayıp kolluk faaliyetini yerine getiren teşkilat ve bu teşkilata mensup personeli de içine alan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>3</sup>.

Kolluk, aslında bir bütün olmakla birlikte zaman içerisinde kamu düzeninin korunması ile bu düzenin bozulması durumunda uygulanacak kurallar ve yetkiler bağlamında farklılık göstermektedir<sup>4</sup>. Bu farklılıklara dayanarak kolluk sistemi adli kolluk ve idari kolluk olmak üzere ikiye ayrılır.

İdari kolluk kamu düzenini muhafaza etmek ve kamu düzeninin bozulmasına engel olmak için faaliyet yürütürken; adli kolluk ise kamu düzeninin bozulması durumunda düzeni bozan failleri tespit etmek, yakalamak, delilleri tespit etmek, bunları adli makamlara iletmek, bozulan kamu düzenini yeniden tesis etmek üzere

<sup>1</sup> ULUSOY, Ali Dursun, **Yeni Türk İdare Hukuku**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2019, s. 519; GÖZLER, Kemal, KAPLAN, Gürsel, **İdare Hukuku Dersleri**, Ekin Basım Yayın, Bursa, 2013, s. 577; GİRİTLİ, İsmail, BİLGİN, Pertev, AKGÜNER, Tayfun, **İdare Hukuku**, Der Yayınları, İstanbul, 2006, s. 813.

<sup>2</sup> YILMAZ, Harun, **7068 Sayılı Kanun'dan Hareketle Genel Kolluk Disiplin Rejimi**, 1. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 5

<sup>3</sup> AKYILMAZ, Bahtiyar, SEZGİNER, Murat, KAYA, Cemil, **Türk İdare Hukuku**, Ankara, 2021, s. 576.

<sup>4</sup> ATAY, Ender Ethem, **İdare Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2016, s. 662.



faaliyet yürütür<sup>5</sup>. Adli kolluk ve idari kolluk üzerine yapılan bu ayırım organik anlamda bir ayırım olmayıp fonksiyonel/ işlevsel anlamda bir ayırımdır<sup>6</sup>. Adli kolluk ve idari kolluk teşkilat ve personel yönünden ayrı değildir. Adli kolluk ve idari kolluk faaliyeti aynı personel tarafından yerine getirilmektedir. Fakat bu personelin adli kolluk faaliyetinde bağlı olacağı amirle idari kolluk faaliyetinde bağlı olacağı amir birbirinden farklıdır<sup>7</sup>.

## 2. Kamu Düzeni

Türk Dil Kurumu (TDK) kamu düzenini bütün toplumu ilgilendiren düzen olarak tanımlamaktadır<sup>8</sup>. Salt bireylerin çıkarları ve anlayışları üzerine kurulu bir düzenin kamu düzeni ile ilişkilendirilmesi mümkün değildir<sup>9</sup>. Kolluk kavramı ile kamu düzeni kavramı yakın ilişki içerisinde olup, kolluk faaliyeti bozulan kamu düzenin sağlanması ve korunmasını amaçlamaktadır<sup>10</sup>. Yani kamu düzenine yönelik tehditler ve tehlikeler idari kolluk işleminin temelini oluşturur<sup>11</sup>.

Kamu düzenini oluşturan unsurlar “genel güvenlik”, “dirlik esenlik”, “genel sağlık”, “genel ahlak” olarak sayılabilir<sup>12</sup>.

### a. Genel Güvenlik

Genel güvenlik toplum yaşamı içerisinde yasal düzenin aksamadan yürümesi ve toplumun her türlü tehdit ve tehlikeden uzak biçimde yaşamını sürdürmesidir. Güvenlik kavramı karşılığında emniyet ve asayiş kavramları da kullanılmaktadır<sup>13</sup>.

<sup>5</sup> AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, s. 589.

<sup>6</sup> AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, s. 589.

<sup>7</sup> DOĞAN, Fatih, **Polis ve Jandarma Teşkilatları Açısından İç Güvenlik Yönetimi, Sorunları ve Değişimi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010, s. 22.

<sup>8</sup> <https://sozluk.gov.tr/?q=kamu+d%C3%BCzeni&aranan> (E.T.28.09.2023).

<sup>9</sup> SALMANLI, H. Hande, **Kolluk Yetkisinin Anayasal Sınırları**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009, Ankara, s. 5.

<sup>10</sup> AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, s. 582.

<sup>11</sup> ATAY, s. 651.

<sup>12</sup> ULUSOY, s. 519

<sup>13</sup> ATAY, s. 653

Danıştay bir kararında<sup>14</sup> kamu düzeninin sağlanması için devletin kolluk sistemi oluşturmasının ve güvenliğin sağlanmasının zorunluluğuna işaret etmiştir.

Deprem, sel, yangın gibi afetlerin öncesinde ve sonrasında alınan tedbirler, ormanların ve doğal hayatın korunması, kamu düzeninin güvenlik unsurunu sağlama amacıyla yerine getirilen kolluk faaliyetleridir<sup>15</sup>.

### **b. Dirlik Esenlik**

Dirlik ve esenlik kamu düzeninin bir unsuru olarak toplumun toz duman ve çevresel kirliliklerden uzak tutulması anlamına gelmektedir<sup>16</sup>. Toplumun, hayatın olağan akışını engelleyen her türlü gürültü ve görüntü kirliliğinden korunmasıdır<sup>17</sup>.

442 sayılı Köy Kanunu'nun 36. maddesine göre köyün sınırı içinde dirlik ve düzenliği korumak muhtarın görevidir. Yine 5393 sayılı Belediye Kanunu (BK) 38. maddesinin m bendinde belediye başkanının görevleri arasında belde halkının huzur, esenlik, sağlık ve mutluluğu için gereken önlemleri almak sayılmıştır. BK'nın 51. maddesine göre ise belediye zabıtası beldede esenlik, huzur, sağlık ve düzenin sağlanmasıyla görevlidir. Kanun metinlerinde de vurgulandığı üzere kolluk birimi olan belediye zabıtasına dirlik ve esenliği sağlama görevi verilmiştir.

### **c. Genel Sağlık**

Genel sağlık toplumun bulaşıcı hastalıklardan korunması, toplumsal yaşamda sağlığın korunması ve bunun sürdürülmesi anlamına gelmektedir<sup>18</sup>. Genel sağlığa ilişkin kolluk faaliyetleri 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda (UHK)

<sup>14</sup> Danıştay 10. D., 12.07.1995, E. 1994/7359, K. 1995/3559 "kişilerin can ve mal güvenliğinin korunması devletin asli görevidir. İdarenin bu görevi yerine getirmek, kamu düzeni ve esenliğin sağlamak üzere kolluk örgütünü kurması, gerekli araç ve olanakları sağlaması, yeterli önlemleri zamanında alması gerekir."

<https://www.yargitaykararlari.com.tr/ictihatdetay-2468-danistay-Danistay-10-Daire-1994-7359-Esas-1995-3559-Karar-Sayili-Ilami.html> (E.T. 19.02.2023)

<sup>15</sup> AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, s. 583.

<sup>16</sup> ATAY, s. 655

<sup>17</sup> AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, s. 584.

<sup>18</sup> AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, s. 586.

düzenlenmiştir. Bu kanunun 1. maddesinde<sup>19</sup> Devletin kamuyu etkileyen hastalıklarla mücadele etmesi ve gereken tedbirleri alması gerektiği üzerinde durulmuştur. Aynı Kanun'un 2. maddesinde<sup>20</sup> ise Devletin genel sağlığın korunması hususunda ilgili idareleri denetlemesi hususu düzenlenmiştir.

#### d. Genel Ahlak

Genel ahlak kavramı belirli bir ülkede, belirli bir zamanda toplum tarafından kabul edilen değerler ve kaideler bütünüdür<sup>21</sup>.

AYM ise genel ahlakın belirli bir zamanda toplumun çoğunluğu tarafından benimsenen ve ahlak kurallarıyla ilgili hareketleri gösteren bir anlam taşıdığını belirtmektedir<sup>22</sup>.

Kişinin bireysel ahlak anlayışı kural olarak, kamu düzeninin konusunu oluşturmaz. Ancak bireysel ahlak anlayışının dış dünyada düzensizliğe sebep olması veya toplumsal düzeni sarsması kamu düzeni ile alakalı kabul edilir ve kolluğun konusunu oluşturur<sup>23</sup>.

Bu doğrultuda çeşitli kanunlarda düzenlemeler yapılmıştır. 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunu (PVSK)'nın 8. maddesi (D) bendinde<sup>24</sup> genel ahlaka

<sup>19</sup> UHK m. 1 “Memleketin sıhhi şartlarını ıslah ve milletin sıhhatine zarar veren bütün hastalıklar veya sair muzır amillerle mücadele etmek ve müstakbel neslin sıhhatli olarak yetişmesini temin ve halkı tıbbi ve içtimai muavenete mazhar eylemek umumi Devlet hizmetlerindedir.” <https://www.mevzuat.gov.tr> (E.T.18.02.2024)

<sup>20</sup> UHK m. 2 “Umumi sıhhat ve içtimai muavenet hizmetlerine ait Devlet vazıfı Sıhhat ve İçtimai Muavenet Vekaleti tarafından ifa ve hususi idarelerle belediyelere ve sair mahalli idarelere bırakılan hizmetlerin sureti icrası murakabe olunur. Milli Müdafaa teşkilatına ait sıhhi işler müstesna olmak üzere bütün sıhhat ve içtimai muavenet işlerinin mercii ve murakıbbı bu Vekalettir.”

<sup>21</sup> AYDIN, Oya, “Genel Ahlak Hukuk ve Cinsellik”, **Mülkiye Dergisi**, C. 37, S. 4, s. 139.

<sup>22</sup> AYM, 28.01.1964 E. 1963/128, K. 1964/8, RG. 17.04.1964. “(Genel ahlâk) deyimi, belli bir zamanda bir toplumun büyük çoğunluğu tarafından benimsenmiş bulunan ahlâk kurallarıyla ilgili hareketleri gösteren ve kolayca anlaşılabilir bir anlam taşımaktadır” <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/1964-8-nrm.pdf> (E.T. 18.02.2024)

<sup>23</sup> AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, s. 587; AYDIN, Nizamettin, DEMİR, Tahir, “Emniyet Hizmetlerinin Sunumunda Düalist Yapı Sorunsalı: Adli ve İdari Kolluk”, **Kütahya Dumlupınar Üniversitesi İİBF Dergisi**, Sayı 9, 2022, s. 25.

<sup>24</sup> PVSK'nın m. 8/D “Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, Anayasal düzenine, genel güvenliğe ve genel ahlâka zararı dokunacak oyun oynatılan, temsil verilen, film veya video bant gösterilen yerler ile internet üzerinden yapılan yayınlara izin verilen yerler mahallin en büyük

zararı dokunacak oyun oynatılan, temsil verilen, film veya video bant gösterilen yerlerin faaliyetten menedileceği düzenlenmektedir. 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu'nun 17. maddesi de<sup>25</sup> genel ahlakın korunması amacıyla belirli bir toplantının bir ayı aşmamak üzere ertelenebileceğini veya suç işleneceğine dair açık ve yakın tehlike mevcut olması hâlinde yasaklanabileceğini düzenleyerek, genel ahlaka aykırı durumlarda kolluğa müdahale yetkisi vermiştir.

### 3. Adli Kolluk

Adli kolluk, bir suç işlendikten sonra suçun aydınlatılmasında, suçu işleyenlerin ortaya çıkarılmasında rol oynar<sup>26</sup>. Adli kolluk, personeli ve görevleri itibariyle Ceza Muhakemesi Kanunu (CMK), Emniyet Teşkilatı Kanunu, Adli Kolluk Yönetmeliği gibi çeşitli mevzuatlarda düzenlenmiştir.

CMK'nın "Adli kolluk ve görevi" başlıklı 164'üncü maddesinde, Polis ile Jandarma ve Sahil Güvenlik teşkilatlarının adli kolluk faaliyetlerini yerine getirirken hangi kanun maddesine göre faaliyet yürüteceği açıklanmıştır. Buna göre adli kolluk, 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu'nun 8, 9 ve 12'nci maddeleri, 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu'nun (JTGYK) 7'nci maddesi, 485 sayılı Gümrük Müsteşarlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 8'inci maddesi ve 2692 sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu'nun 4'üncü maddesinde belirtilen soruşturma işlemlerini yapar.

Soruşturma işlemleri adli kolluğa yaptırılacak olup, adli kolluk görevlileri bu işlemleri yerine getirirken Cumhuriyet savcısının adli görevlere ilişkin emirleri doğrultusunda hareket eder<sup>27</sup>.

---

*mülki amiri tarafından otuz günü geçmemek üzere geçici süreyle faaliyetten men edilir.*" <https://www.mevzuat.gov.tr> (E.T. 18.02.2024)

<sup>25</sup> 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu'nun 17. maddesi "Bölge valisi, vali veya kaymakam, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlığın ve genel ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla belirli bir toplantıyı bir ayı aşmamak üzere erteleyebilir veya suç işleneceğine dair açık ve yakın tehlike mevcut olması hâlinde yasaklayabilir." <https://www.mevzuat.gov.tr> (E.T.18.02.2024)

<sup>26</sup> GİRİTLİ/BİLGEN/AKGÜNER, s. 814

<sup>27</sup> AYYILDIZ, Hakan, "Kolluk Faaliyetlerinin Denetimi Hakkında Genel Bir Değerlendirme", **TBB Dergisi**, Sayı 143, 2019, s. 147.

Bununla birlikte Adli Kolluk Yönetmeliği'nde de adli kolluğun görev, yetki ve sorumluluklarından bahsedilmiş olup, adli kolluğun görevlerinin nitelikleri, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Yönetmeliğin 2. maddesi kolluk personeline ilişkin olarak CMK'nın 167. maddesini dayanak göstermiş, bu maddede adli kolluk görevlilerinin niteliği, eğitim faaliyetleri, uzmanlık alanlarına göre hangi bölümde çalıştırılacaklarının Adalet ve İçişleri Bakanlıklarınca müştereken çıkarılacak yönetmelikte belirleneceği belirtilmiştir. Ayrıca Yönetmeliğin 6. maddesinin 1. fıkrasında Cumhuriyet savcısının emir ve talimatları doğrultusunda soruşturma işlemlerinin yapılacağı ve bu talimatların gecikmesizin yerine getirilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Söz konusu soruşturma işlemlerinin başlangıcından bitişine kadar her türlü işlemin adli kolluk personeline yapılacağı gösterilmiştir.

Adli kolluk personelinin suç işlemesi durumunda ise buna ilişkin adli işlemler Cumhuriyet savcısı tarafından yapılacaktır<sup>28</sup>.

#### 4. İdari Kolluk

İdari kolluk, kamu düzenini korumayı hedefleyen, bu doğrultuda gerekli tedbirlerin alınmasını sağlayan kolluk faaliyeti olup, suçun oluşma riskini önlemek için yasal çerçevede her türlü işlem ve eylemin yapılmasıdır<sup>29</sup>. İdari kolluk kavramı yerine önleyici kolluk ifadesi de kullanılmaktadır<sup>30</sup>.

İdari kolluk görevi gereği kamu güvenliğini ve genel sağlığın korunmasını sağlamak için tedbir alması sonucunda bireylerin temel hak ve özgürlüklerini sınırlandırır<sup>31</sup>. Hal böyle iken idare ile toplum içerisinde yaşayan bireylerin karşı karşıya gelmesi kaçınılmazdır. AYM'nin de belirttiği üzere "*Kişinin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamanın önkoşulu kamu düzeninin tesisidir. Kamu düzeninin sağlanmadığı bir ortamda, hak ve özgürlüklerden gereği gibi*

<sup>28</sup> AKYILMAZ/SEZGİNER KAYA, s. 591

<sup>29</sup> PALAS, Ezgi, **İdarenin Kolluk Faaliyetlerinden Doğan Sorumluluğu ve Gelişimi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014, İzmir, s. 58.

<sup>30</sup> ŞİMŞEK AKIN, Havva, **Kolluğun Yapısı ve Sivil Gözetimi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014, Antalya, s. 7.

<sup>31</sup> AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, s. 576.

*yararlanılması, kişinin maddi ve manevi varlığını geliştirmesi mümkün değildir. Devletin hak ve özgürlükleri koruma ödevinin yanında, kamu düzenini sağlama görevi de bulunmaktadır. Şiddetin ve suç işlenmesinin önlenmesi amacıyla çeşitli tedbirler almak, Anayasa'nın 5. maddesiyle Devlete yüklenen kamu düzenini koruma ödevinin bir gereğidir. Bu nedenle, kamu düzeninin sağlanması ve korunması amacıyla özgürlüğün sınırlanması mümkündür<sup>32</sup>”.*

İdari kolluk başta zor kullanma yetkisi olmak üzere çeşitli yetkilerini kullanarak temel hak ve özgürlükleri sınırlandırmaktadır. İdari kolluk yetkilerini kullanarak yaptığı bu faaliyetleri özel kişilere devretmesi veya özel kişilerce yürütmesi mümkün değildir. Yani idari kolluğun temel hak ve özgürlükleri sınırlayan yetkilerinin yalnızca kanunda gösterilen kamu görevlileri tarafından yapılması zorunludur<sup>33</sup>.

İdari kolluğun kamu düzeni bozulmadan önce faaliyet yürüttüğü önleyici bir rolü olduğu üzerinde dursak da bazı durumlarda idari kolluk kamu düzeni bozulduktan sonra da faaliyet göstermektedir. Bu durumda kamu düzenini bozan kişilere idari para cezası uygulama, işyeri kapatma, trafikte yapılan ihlallerde ehliyetine el koyma gibi idari işlemler de tesis edebilmektedir<sup>34</sup>.

İdari kolluğun görevlerine ilişkin işledikleri suçlardan yargılanması 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanmasına İlişkin Kanun'a göre yapılır<sup>35</sup>.

## ***B. İDARİ KOLLUK TÜRLERİ***

### **1. Genel İdari Kolluk**

Genel idari kolluğun görevi tüm ülke çapında kamu düzenini sağlamaktır<sup>36</sup>. İdari kolluk Cumhurbaşkanı, İçişleri bakanı, valiler ve kaymakamlar emrinde görev

<sup>32</sup> AYM, 18.02.2015, E. 2015/19, K. 2015/17 <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/-Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2015-17-nrm.pdf> (E.T 19.02.2023)

<sup>33</sup> PALAS, s. 59.

<sup>34</sup> AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, s. 590.

<sup>35</sup> AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, s. 590.

<sup>36</sup> AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, s. 591; ŞİMŞEK AKIN, Havva, s. 8.

icra etmektedir<sup>37</sup>. Genel idari kolluğun faaliyetini ikili ayrıma tabi tutmamız mümkündür<sup>38</sup>. Bunlardan biri, ülke genelinde faaliyet gösteren kamu düzenini korumakla görevli polis ve jandarmanın yürüttüğü kolluk faaliyeti ile MİT'in yaptığı istihbarat faaliyetidir. Diğeri ise, yine bir idari kolluk türü olan mahalli kolluğun, yerel yönetimlerin dirlik ve esenlik faaliyetini sağlamak için yürüttüğü faaliyetlerdir. Genel idari kolluk kanun tarafından kendisine verilen görevleri yerine getirir ve o doğrultuda işlemlerini yürütür<sup>39</sup>.

Genel idari kolluğun mülki görevlerini yerine getirirken kullandığı ve ile PVSK ve JTGYK ve Yönetmeliği, Sahil Güvenlik Komutanlığı Teşkilat Görev ve Yetkileri Yönetmeliği belirtilen yetkileri şunlardır:

- Genel düzeni sağlama yetkisi
- Uyarıda bulunma yetkisi
- Kamu kişileri aleyhine işlenen eylem ve hareketleri yasaklama yetkisi
- Durdurma kimlik sorma yetkisi
- Yakalama yetkisi
- Önleme araması yetkisi
- Acele hallerde kapalı yerlere girme yetkisi
- Yüksek Öğretim Kurumlarına girme yetkisi
- El koyma yetkisi
- Çağrı ve bilgi isteme yetkisi
- Parmak izi ve fotoğraf alma yetkisi
- Zor kullanma yetkisi
- Silah kullanma yetkisi

<sup>37</sup> GİRİTLİ/BİLGEN/AKGÜNER, s. 816.

<sup>38</sup> ULUSOY, s. 522.

<sup>39</sup> AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, s. 591.

Genel idari kolluk görevlileri polis, jandarma. sahil güvenlik, çarşı ve mahalle bekçilerdir.

### a. Polis

PVSK'nın 1. maddesine göre; “*Polis, asayiş amme, şahıs, tasarruf emniyetini ve mesken masuniyetini korur. Halkın ırz, can ve malını muhafaza ve ammenin istirahatini temin eder. Yardım isteyenlerle yardıma muhtaç olan çocuk, alil ve acizlere muavenet eder. Kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnameleri ve ilgili mevzuatın kendisine verdiği vazifeleri yapar.*”

Polisin taşra teşkilatı illerde il emniyet müdürlükleri, ilçelerde ilçe emniyet müdürlükleri veya ilçe güvenlik amirliği ve güvenlik hizmetine dair diğer birimlerden oluşmaktadır. Bu birimlerin başında bulunan emniyet müdürleri ve amirleri, illerde valiye ilçelerde ise kaymakama bağlı olarak çalışmakta onların emri altında hareket etmektedir<sup>40</sup>.

Polisin adli ve idari görevleri PVSK'da düzenlenmiştir. AYM de bir kararında<sup>41</sup> polisin görevlerinin iç güvenlik ve kamu düzeninin sağlanması, kamu düzenine aykırı hareketlerin önlenmesi ve suç işlendikten sonra faillerin yakalanması olduğunu belirtmiştir.

PVSK sadece polisin görev ve yetkilerini düzenleyen bir kanun olmayıp polis ve jandarma için ortak bir yasadır<sup>42</sup>. İlgili kanunun 25. maddesinde polis teşkilatının bulunmadığı yerlerde il ve ilçe jandarma komutanları ve jandarma karakol komutanlıkları görev yapmakta olduğu ve kanunda yazılı vazifeleri yerine getireceği ve yetkilerini kullanacağı belirtilmiştir.

<sup>40</sup> GÜNDOĞAN, Kadir, KOÇ, Cihan, **Jandarma Polis Sahil Güvenlik Hukuku**, Ankara, 2019, s. 27.

<sup>41</sup> AYM, 08.07.1963, E. 1963/204, K. 1963/179, “ *Polis, iç güvenliğin ve kamu düzeninin korunmasını sağlamakla ödevli zabıta kuvvetlerinden biri olması itibariyle yalnız suçların işlenmesinden sonra faillerinin yakalanması ile görevli olmayıp aynı zaman da Polis Vazife ve Salahiyet Kanununun ikinci maddesinin A bendinde belirtildiği üzere kanunlara ve kamu düzenine uygun olmayan hareketlerin işlenmesinde önce bunların önünü almakla da görevlidir ve bu görev de hiç şüphesiz Devletin ilkel vazifeleri arasında ön sırayı tutmaktadır.*” <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/1963-179-nrm.pdf> (E.T 19.02.2023)

<sup>42</sup> GÜNDOĞAN, Kadir, KOÇ, Cihan, ÖZBUDAK, Coşkun, **Kolluk Hukuku**, Ankara, 2007, s. 33.



Polis esas olarak il ve ilçe belediye sınırları içinde görev icra etmektedir. Polisin görev alanı sınırlarının nasıl belirleneceğine ilişkin usul ve esaslar, Emniyet ve Asayiş İşlerinde İl, İlçe ve Bucaklardaki Jandarma ve Emniyet Ödevlerinin Yapılması Ve Yetkilerinin Kullanılması Suretini Ve Aralarındaki Münasebetleri Gösterir Yönetmelik'te belirtilmiştir. Söz konusu Yönetmeliğin 3. maddesinin f bendinde il ve ilçelerde polisin sorumluluk alanı sınırları, ilçede kaymakam, illerde vali veya görevlendireceği yardımcısı başkanlığında emniyet ve jandarma temsilcilerinin katılacağı bir komisyonla belirleneceği üzerinde durulmuştur. Aynı bendin devamında ise bu komisyonun gerekli belirmeleri yaptıktan sonra kurumlar arasında yapılacak bir protokolle sorumluluk alanları harita ve kroki üzerinde gösterileceği belirtilmiştir.

### **b. Jandarma**

Jandarma, JTGYK'nın 3. maddesinde tanımlanmıştır. Bu maddeye göre *“Türkiye Cumhuriyeti Jandarması, emniyet ve asayiş ile kamu düzeninin korunmasını sağlayan ve diğer görevleri yerine getiren silahlı genel kolluk kuvvetidir.”*

Jandarmanın adli ve idari görevleri en başta JTGYK'da ve PYSK'da düzenlenmiştir.

Jandarmanın her ne kadar genel kolluk kuvveti olarak adli ve idari görevleri olsa da askeri görevleri de bulunmaktadır<sup>43</sup>. Bu durum JTGYK 8. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre seferberlik ve savaş halinde Jandarma birlikleri, Cumhurbaşkanınca belirlenecek bölümleriyle kuvvet komutanlıklarının emrine girecektir.

Jandarmanın görev ve sorumluluk alanı polisin görev alanı dışında olup il ve ilçe sınırları içerisinde belediye sınırları dışında kalan bölgedir<sup>44</sup>. Ancak belediye sınırları içinde meskûn alanlara uzak bazı alanlar da jandarmanın görev alanı; belediye sınırları dışında da kalsa bazı alanlar polisin görev alanı olarak belirlenmesi mümkündür<sup>45</sup>.

<sup>43</sup> AKÇE, Ercan, **Türk Hukukunda İdari Kolluk Teşkilatı Olarak Jandarma**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006, Kırıkkale, s. 25.

<sup>44</sup> AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, s. 592-593.

<sup>45</sup> BİLGİÇ, Alper, “Türkiye’de İç Güvenlik Yapılanmasında Çoklu Genel Kolluk Sisteminin Kurumsallaşması”, **İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 6, S. 2, 2019, s. 296.

Jandarmanın asayışı sağlamakla görevli olduğu coğrafi alan Türkiye yüzölçümünün yaklaşık yüzde 93'ünü, nüfus bakımından ise Türkiye nüfusunun yaklaşık %21'ini kapsamaktadır<sup>46</sup>.

### c. Sahil Güvenlik

2692 sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu'nun 2. maddesine göre Sahil Güvenlik Komutanlığı İçişleri Bakanlığına bağlı olarak faaliyet yürüten silahlı genel kolluk kuvveti olarak görev yapmaktadır.

Sahil Güvenlik Komutanlığı'nın başlıca görevi sahil ve karasuları korumak, her türlü suç faaliyetlerini önlemek, kanuna aykırı eylemleri önlemek suçluların yakalanması için diğer kuvvetlere yardımcı olmak, suçluları yakalamak ve yetkili makamlara teslim etmektedir<sup>47</sup>.

Sahil Güvenlik Komutanlığı'nın görevli ve sorumlu olduğu alanlar ise Sahil Güvenlik Komutanlığı Teşkilat Görev ve Yetkileri Yönetmeliğinin 7. maddesinin 1. fıkrasında<sup>48</sup> ayrıntılı bir şekilde belirtilmiştir.

<sup>46</sup> <https://www.jandarma.gov.tr/jandarma-tarafindan-korunan-tesisler> (E.T 07.07.2024)

<sup>47</sup> CİN, Emine, **Türk Hukukunda Kolluk Yetkisinin Kullanılması ve Sınırları**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008, Kırıkkale, s. 31.

<sup>48</sup> Sahil Güvenlik Komutanlığı Teşkilat, Görev Ve Yetkileri Yönetmeliği m.7/1 "*Sahil Güvenlik Komutanlığı, kara ile denizin birleşim noktasından itibaren tüm deniz alanları ve bu alanlar içerisinde bulunan liman tesisleri ve bunlara hizmet veren diğer tesisler, marina, balıkçı barınağı, çekek yeri, dalyan, iskele, rıhtım ve benzeri kıyı tesisleri ile demir yerleri dahil olmak üzere Türkiye Cumhuriyetinin bütün sahillerinde, iç suları olan Marmara Denizi ile İstanbul ve Çanakkale Boğazlarında, liman ve körfezlerinde, karasularında, akarsuların denize döküldüğü yerden itibaren sahil güvenlik gemi ve botlarının girebileceği veya ulaşabildiği akarsu içlerinde, münhasır ekonomik bölgesinde, ulusal ve uluslararası hukuk kuralları uyarınca egemenlik ve denetimi altında bulunan deniz alanları ile hükümler haklarının korunmasına ilişkin görevler kapsamında uluslararası sularda ve uluslararası sözleşmeler çerçevesinde Uluslararası Denizcilik Örgütüne deklare edilen Türk arama kurtarma bölgesi içerisinde kalan karasuları ile uluslararası sularda görevli ve sorumludur. Hizmet gerekleri bakımından uygun görülen diğer yerler Bakanlığın kararı ile sahil güvenliğinin görev ve sorumluluk alanı olarak belirlenebilir.*" <https://www.mevzuat.gov.tr> (E.T 23.02.2024)

#### d. Çarşı ve Mahalle Bekçileri

Çarşı ve mahalle bekçileri genel kolluk kuvvetlerine yardımcı olmak üzere emniyet ve jandarma teşkilatı bünyesinde görevli silahlı bir kolluk kuvvetidir<sup>49</sup>. 7245 sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu'nda (ÇMBK) çarşı ve mahalle bekçilerinin adli ve idari görevleri ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.

7245 sayılı Kanun incelendiğinde Çarşı ve mahalle bekçilerinin görevli oldukları mülki sınırlar içerisinde halka yardım görevi, önleyici ve koruyucu görev ve yetkileri, durdurma ve kimlik sorma yetkisi, silah kullanma yetkisi, genel kolluk kuvvetlerine yardım görevi bununla birlikte çeşitli adli görev ve yetkileri bulunmaktadır.

Çarşı ve mahalle bekçilerinin görev alanı, Emniyet Teşkilatının görev alanı içinde ise amirleri en büyük polis amiridir, eğer jandarmanın görev alanında görev yapıyorsa çarşı ve mahalle bekçilerinin amiri o yerin ilçe Jandarma komutanıdır.<sup>50</sup>

ÇMBK'nin 12. maddesinde çarşı ve mahalle bekçilerinin çalışma saatlerine ilişkin hususlar düzenlenmiştir. Buna göre çarşı ve mahalle bekçilerinin haftalık çalışma saati kırk saat olup çalışma saatleri güneşin batış saatinden doğuş saatine kadar olan zaman dilimini kapsamaktadır.

## 2. Özel İdari Kolluk

Kamu düzenine yönelik tehditlerin ve tehlikelerin birbirinden farklı olması, bunlara yönelik alınacak tedbirlerin farklılık göstermesi ve bu doğrultuda personel yetiştirilmesini de zorunlu kılmaktadır.

Bu sebepten dolayı gümrük, kültür ve tabiat varlıklarının korunması, imar, iskân, borsa, finans piyasa, radyo ve televizyon yayıncılığı gibi birçok alanda özel idari kolluk oluşturulmuştur<sup>51</sup>.

<sup>49</sup> YILMAZ, s. 24.

<sup>50</sup> BUCAKTEPE, Adil, **Genel İdari Kolluk ve Kolluk İşlemleri**, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008, Ankara, s. 78.

<sup>51</sup> ATAY, s. 675.

Genel idari kolluk genel anlamda kamu düzenini korumayı asayişini sağlamayı amaç edinirken, özel idari kolluk spesifik olarak belirli bir alanda faaliyet göstererek o alanda kamu düzenini sağlamayı hedefler<sup>52</sup>. Özel idari kolluk, genel idari kolluktan ayrı bir hukuksal statüye bağlı olup ayrı kolluk otoritelerinin emri altında görev icra etmektedir<sup>53</sup>. Fakat özel idari kolluk, genel idari kollukla uyum içerisinde faaliyet yürütmelidir.

Doktrinde belirtilen bir görüşe göre genel idari kolluk özel idari kolluk ayrımında yer itibariyle yetki unsuru bir ayrım kriteri değildir<sup>54</sup>. Ayrım icra edilen faaliyet üzerinden yapılmalıdır; Şöyle ki ülke düzeyinde yetkili olan kolluk genel idari kolluk, belirli bir alanda yetkili olan kolluk özel idari kolluk değildir<sup>55</sup>. Bir kolluk ülke düzeyinde yetkili olsa da sadece belli bir alanda faaliyet gösteriyorsa özel idari kolluk; icra edilen bütün faaliyetler arasında yetkili ise genel idari kolluktur<sup>56</sup>.

Özel idari kolluk, özel kanunların verdiği yetkiye dayanarak bu kanun doğrultusunda oluşturulan teşkilat ve personelle görev icra etmektedir<sup>57</sup>.

Özel idari kolluk olarak “442 sayılı Köy Kanunu’na göre görevlendirilebilen Köy Korucuları; 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanun ile kurulan Çiftçi Mallarını Koruma Bekçileri; 6831 sayılı Orman Kanunu ile kurulan Orman Kolluğu; 5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetleri Hakkında Kanuna göre kurulan Özel Güvenlik Teşkilatları; Gümrük Müsteşarlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile kurulan Gümrük ve Tekel Kolluğu; 1580 sayılı Belediye Kanunu’na göre kurulan Belediye Kolluğu; Turizm ve Maliye kollukları sayılabilir<sup>58</sup>.”

Doktrinde yer alan bir görüşe göre belediye kolluğu genel idari kolluktur<sup>59</sup>. Bunun gerekçesi ise belediye kolluğunun belde sınırları içerisinde her türlü faaliyette

<sup>52</sup> ULUSOY, s. 523.

<sup>53</sup> GİRİTLİ/BİLGEN/AKGÜNER, s. 816.

<sup>54</sup> GÖZLER, Kemal, **İdare Hukuku**, Cilt II, Bursa 2003, s. 438.

<sup>55</sup> GÖZLER, s. 438

<sup>56</sup> GÖZLER, s. 438

<sup>57</sup> AKYILMAZ/ SEZGİNER/ KAYA, s. 594.

<sup>58</sup> ŞİMŞEK AKIN, s. 11.

<sup>59</sup> GÖZLER, s. 439.

yetkili olması şeklinde açıklanmıştır<sup>60</sup>. Bu görüşe katılmamız mümkün değildir. Çünkü ETK'nın 3. maddesinde genel idari kolluk sadece polis ve jandarma olarak sayılmış belediye kolluğu bunun dışında bırakılmıştır.

#### **a. Köy Korucuları**

442 sayılı Köy Kanunu'nun 68. maddesinde de belirtildiği üzere köy korucuları, köy sınırı içinde herkesin ırzını, canını ve malını korumak için görevlendirilir. Her köye en az bir köy korucusu görevlendirilecek olup bu korucular köyün ihtiyar meclisi tarafından tutulur. Tutulan korucular köy muhtarının emri altında hareket eder.

Bununla birlikte istisnai hallerde gönüllü köy korucuları görevlendirilmesi de mümkündür. Bu durum 442 sayılı Köy Kanununun 74. maddesinde düzenlenmiş, köy muhtarı ve ihtiyar meclisi kaymakamın izni ile mahsul zamanında köy halkını eşkıya ve çapulcudan korumak için eli silah tutan gönüllü güvenlik korucularını belirleyebileceği belirtilmiştir. Gönüllü korucular asıl korucularla birlikte eşkıya ve çapulculara karşı köyü koruyacaktır.

#### **b. Belediye Zabıtası**

Belediye zabıtası 5393 sayılı BK'nın 53. maddesine göre, beldede esenlik, huzur, sağlık ve düzenin sağlanmasıyla görevlidir. Belediye zabıtasının zor kullanma yetkisi olup herhangi bir adli görevi bulunmamaktadır. Belediye başkanına bağlı olarak faaliyet yürütmektedir.

#### **c. Gümrük Kolluğu**

Gümrük muhafaza memurluğuna ilişkin düzenleme 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (CBK) ile yapılmıştır. 1 sayılı CBK'nın 447. maddesinde<sup>61</sup> “Gümrükler

<sup>60</sup> Bkz. GÖZLER, s. 442-446

<sup>61</sup> 1 sayılı CBK m.447/1 “Gümrükler Genel Müdürlüğü'nün görev ve yetkileri şunlardır:  
a) Gümrük mevzuatı ve anlaşmalarına uygun olarak uygulamaların gerçekleşmesini sağlamak,  
b) Ulusal ve uluslararası mevzuat hükümlerine göre TIR, Transit ve Konteyner işlemlerini yürütmek,

*Muhafaza Genel Müdürlüğünün görev ve yetkileri” ayrıntılı olarak düzenlenmiş ve açıklanmıştır.*

- c) *Türk Gümrük Tarife Cetvelini, eşyanın menşei, gümrük kıymetini, gümrük rejim ve formalitelerini taraf olunan anlaşmalara ve uluslararası uygulamalara uygun olarak düzenlemek ve uygulanmasını sağlamak,*
- ç) *Gümrük vergileri ile gümrüklerce tahsil edilen diğer vergi, fon ve mali yükleri tahakkuk ettirmek ve tahsil etmek, eksik veya fazla tahsilat ve tecil ile ilgili işlemleri yapmak, (...) vergi ve cezalarla ilgili geri verme ve kaldırma işlemlerini yürütmek,*
- d) *Dahilde işleme, hariçte işleme, gümrük kontrolü altında işleme, geçici ithalat ve antrepo gümrük rejimleriyle ilgili taraf olduğumuz uluslararası anlaşmalar ve gümrük mevzuatı çerçevesinde düzenleme yapmak, izin vermek ve uygulamanın yürütülmesini sağlamak,*
- e) *Serbest dolaşıma giriş, ihracat, yeniden ihracat, imha, gümrüğe terk işlemlerinin uygulanmasını sağlamak ve serbest bölgeler, lojistik dış ticaret bölgeleri, dış ticaret merkezlerindeki gümrük işlemlerini yürütmek,*
- f) *Gümrük rejimleri ve işlemlerinin kolaylaştırılmasına ilişkin düzenlemeleri yapmak ve bunlarla ilgili işlemleri yürütmek,*
- g) *Diğer birimlerden iletilen risk değerlendirmesi sonuçlarına ve ilgili rejim gereklerine göre eşyanın muayene işlemlerini yürütmek,*
- ğ) *Gümrük rejimleri ve gümrükçe onaylanmış işlem ve kullanımların elektronik ortamda yürütülmesine ilişkin politika geliştirmek, düzenleme yapmak, bunları uygulamak,*
- h) *Gümrüksüz satış mağazaları ile ilgili işlemleri yürütmek,*
- ı) *Geri gelen eşya ile ilgili ihracat rejimi kararlarının uygulanmasını sağlamak, çift kullanımlı eşya ve ihracat kontrollerine ilişkin görevleri yapmak,*
- i) *Dış ticaret mevzuatı ve sair mevzuatın gümrükle ilgili hükümlerinin uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemek ve uygulanmasını sağlamak,*
- j) *Sınır ve kıyı ticareti ve münasebetleri ile sınır ticaret merkezlerinden yapılacak ticarete ilişkin gümrük işlemlerinin yapılmasını sağlamak,*
- k) *Yolcu beraberli, posta ve hızlı kargo taşımacılığı yoluyla gelen ve giden eşya ile bunlarla ilgili elektronik ticarete konu eşyanın gümrük işlemlerinin yürütülmesini sağlamak,*
- l) *Bakanlıkça açılıp işletilecekler hariç olmak üzere; geçici depolama yerleri ve antrepoların açılıp işletilmesine ilişkin tüm işlemleri yapmak,*
- m) *Gümrük muafiyetine ilişkin işlemleri yapmak,*
- n) *Basitleştirilmiş usul uygulamalarına ilişkin düzenlemeleri yapmak ve işlemleri yürütmek,*
- o) *Teşvik mevzuatının gümrük işlemleriyle ilgili hükümlerinin yürütülmesini sağlamak,*
- ö) *Gümrük laboratuvarları kurmak, bunların işleyişleri hakkında politikalar geliştirmek, bunları uygulamak; tahlil metotlarını hazırlamak ve çalışmalarını düzenlemek,*
- p) *(Mülga:RG-7/7/2021-31534-C.K-79/5 md.)*
- r) *Gümrüklerce alınan vergi, ceza ve benzeri mali yüklerle ilişkin uzlaşma usul ve esaslarını belirlemek ve uygulamayı yürütmek,*
- s) *Taşra gümrük idarelerinin kuruluş ve işleyiş hakkında politikalar geliştirmek, bunları uygulamak ve bu alanda eşgüdümü sağlamak,*
- ş) *Gümrük müşaviri ve yardımcıları ile yetkilendirilmiş gümrük müşavirlerine ilişkin iş ve işlemleri yürütmek,*
- t) *Gümrük işlemlerine ait yazılı veya elektronik ortamdaki belgelerin, kanuni süreler içinde muhafaza edilmesini ve bu sürelerden sonra usulüne göre imha edilmesini sağlamak,*
- u) *Bakan tarafından verilen diğer görevleri yapmak. <https://www.mevzuat.gov.tr> (E.T 23.02.2024)*

#### **d. Orman Kolluğu**

Orman kolluğu 6831 sayılı Orman Kanunu'nun 71 vd. maddelerinde düzenlenmiştir. Orman kolluğunun silah bulundurma yetkisi bulunmaktadır. Orman Kanunu'nun 78. maddesinde silah kullanabileceği haller belirtilmiştir. Orman kolluğunun hem adli hem idari görevleri bulunmaktadır.

Orman kolluğunun görevleri; Kanunda belirtilen koruma görevini yerine getirmek, orman içinde görevli olmadığı halde ağaç kesecek ve bunu nakledecek olan kimseleri orman dışına çıkarmak, orman suçlarından arananların kimlik tespitini yapmak, orman yangınlarının söndürülmesinde yardımcı olmak, orman suçu işleyenleri yakalamak suç alet ve vasıtalarına el koymak, izin almadan avlananlara engel olmak av vasıtalarına el koymaktır<sup>62</sup>.

#### **e. Çiftçi Mallarını Koruma Kolluğu**

Korunması gereken çiftçi mallarının neler olduğu, 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanun'un 1. maddesinde belirtilmiştir. Söz konusu Kanun'un 7. maddesinde çiftçi mallarını koruma kolluğunun çiftçi mallarını korumak amacıyla kolluk faaliyetini yerine getireceği, köylerde ihtiyar meclisi, köy dışında ise kanuna göre oluşturulan koruma meclisleri tarafından seçilip kaymakam veya vali onayı ile görev yapacağı belirtilmiştir.

4081 sayılı Kanun'un 7. maddesine göre çiftçi mallarını koruma kolluğuna bekçi adı verilmiş olup, aynı kanunun 24. maddesi ise bu bekçilerin görevlerini çiftçi mallarını korumak, herhangi bir şekilde mallara zarar verilmesi halinde zarar vereni durdurmak ve gerekli tedbirleri almak olduğunu belirtmiştir. Çiftçi mallarını koruma kolluğu, belirlenen alan içerisinde silahlı olarak görev yapar.

---

<sup>62</sup> AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, s. 596.

## II. DİSİPLİN HUKUKU VE KAVRAMLARI

### A. *DİSİPLİN* ve *DİSİPLİN HUKUKU*

Fransızca “Discipline” kökünden gelen disiplin kelimesi bir topluluğun, yasalarına ve düzenle ilgili yazılı veya yazısız kurallarına titizlik ve özenle uyması durumu; sıkı düzen, düzence, düzen bağı, inzibat, zapturapt anlamına gelmektedir<sup>63</sup>. Disiplin sadece kamusal otoriteler için değil yarı kamusal veya özel nitelikli teşekküllerde de söz konusu olup özel nitelikli teşekküllerde amaç ekonomi ve verimliliğin sağlanmasıdır<sup>64</sup>.

İdare hukuku anlamında disiplin ise, kamu kurum ve kuruluşlarında kamu hizmeti ve faaliyetlerinin gereği gibi yürütülmesi için belirlenen kural, tedbir ve yasaklar bütünüdür<sup>65</sup>.

Disiplin çok yönlü bir kavram olup ilk olarak kanunda düzenlenmiş olan kurallara riayet olarak telakki edilirken ikinci olarak kişide bulunması gereken sorumluluk ve görev bilinci olarak kabul edilebilir.

Disipline ilişkin tanımlara çeşitli mevzuatlarda ulaşmamız mümkündür;

211 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu 13. maddesinde disiplin; kanunlara, nizamlara ve amirlere mutlak bir itaat ve astının ve üstünün hukukuna riayet etmek şeklinde tanımlanmış olup askerliğin temelini disiplin olduğu, bunun muhafazası ve idamesi için cezai ve hususi kanun ve nizamlarla tedbirler alınacağı belirtilmiştir.

Polis Çevik Kuvvet Yönetmeliği 4. maddesinde ise disiplin; kanunlara, nizamlara, emirlere mutlak itaat ve astın ve üstün hukukuna riayeti şeklinde tanımlanmıştır.

<sup>63</sup> <https://sozluk.gov.tr/> ( E.T :03.10.2024)

<sup>64</sup> SANCAKDAR, Oğuz, ATINOK ÇALIŞKAN, Elif, DURSUN ÖZDEMİR, Gizem, YAĞCI Pınar, SEYHAN, Serkan, KARACA, Egemen, **Disiplin Hukuku**, 2. Bası, Turhan Yaymevi, Ankara, 2022, s. 1.

<sup>65</sup> YILMAZ, s. 29.



İdare hukukunun bir dalı olan disiplin hukukuna dair mevzuatımızda derli toplu bir düzenleme bulunmamaktadır. 1982 Anayasası, DMK, 211 sayılı TSK İç Hizmet Kanunu, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, GKDK gibi birçok kanunda ayrı ayrı düzenlenmeler bulunmaktadır.

Disiplin hukuku, disiplin kurallarına uyulmaması sonucu uygulanacak yaptırıma ilişkin usul ve esaslar ile yaptırım sonucu başvurulacak yargı yollarını inceler<sup>66</sup>.

Disiplin hukuku esasında iki farklı amaca hizmet etmektedir. Bunlardan ilki, idarenin bir düzen içinde çalışmasını sağlamak iken ikincisi kamu hizmeti veren memuru güvence altına almaktır<sup>67</sup>.

## ***B. DİSİPLİN SUÇU VE DİSİPLİN CEZASI KAVRAMI***

### **1. Disiplin Suçu**

Disiplin suçu kavramı, kamu görevlilerinin kamu düzeni ve hizmetinin devamlılığı, verimliliğinin sağlanması için uyması gereken davranışlardır<sup>68</sup>. Hem TSKDK'nın 3. maddesinin 1. fıkrasının b bendinde hem de GKDK'nin 3. maddesinin 1. fıkrasının ç bendinde disiplinsizlik yani disiplin suçu, disiplin cezası ile cezalandırılan fiil ve haller şeklinde tanımlanmıştır. GKDK'nin 4. maddesinin 1. fıkrasına göre disiplin cezası ile cezalandırılan fiiller hem kasten hem taksirle işlenebilir.

Disiplin suçu, kamu görevlisinin uyması gereken kurallara uymaması halinde uygulanacak idari yaptırım kararının sebep unsuru olarak da tanımlanabilir<sup>69</sup>.

<sup>66</sup> ZOR, Burç Volkan, "Ceza Hukuku İlkelerinin Disiplin Hukukunda Uygulanabilirliği", **Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XII, S. 1, 2022, s. 204.

<sup>67</sup> KAYA, Sinem, **İdari Usul İlkeleri Açısından Disiplin Hukuku**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2019, Ankara, s. 9.

<sup>68</sup> YILMAZ, s. 30.

<sup>69</sup> BOZ, Selman Sacit, "Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler", **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.25, S.2, 2017, s. 18-19.

Mevzuat incelendiğinde; disiplin suçu, disiplin kabahati ve disiplinsizlik kavramlarının birbirleri yerine kullanıldığı görülmektedir. Suç kavramı daha çok ceza hukukuna özgülüenmiş bir kavram olmasından dolayı kabahatler kanunu çerçevesinde uygulanan idari yaptırımlarla karıştırılmaması için disiplin kelimesinden türeyen disiplinsizlik kavramı disiplin suçu kavramı yerine tercih edilmelidir<sup>70</sup>.

## 2. Disiplin Yaptırımı ve Disiplin Cezası

Disiplin yaptırımı, kurum içi düzenin ve verimliliğin sağlanması için kurumun teamüllerine veya kurum içinde belirlenen kurallara aykırı davranılması halinde cezai veya cezai olmayan nitelikte olan yaptırımlardır<sup>71</sup>.

Mevzuatta disiplin yaptırımı ve disiplin cezası aynı anlama gelecek şekilde kullanılsa da bu kullanımın tam anlamıyla doğru olduğu söylenemez. Her disiplin yaptırımı, disiplin cezası değildir; disiplin yaptırımı, disiplin cezaları ve disiplin tedbirlerini içine alan üst kavramdır<sup>72</sup>. Kurumun iç düzenin sağlanmasına, kural dışı hareket edilmesinin önlenmesine yönelik her türlü faaliyet disiplin tedbiri iken, kural dışı davranışta bulunanları cezalandırma ve caydırma amacıyla yapılan faaliyet disiplin cezasıdır<sup>73</sup>. Askeri personelin görev yerinin değiştirilmesi veya geçici olarak görevden uzaklaştırılması, yine kolluk personelinin maiyetini geçici olarak kontrol altına alması birer disiplin tedbiridir<sup>74</sup>. DMK'nın 125. maddesinde Devlet memurlarına uygulanabilecek disiplin cezaları "uyarma", "kınama", "aylıktan kesme", "kademe ilerlemesinin durdurulması" ve "Devlet Memurluğundan çıkarma" disiplin cezaları olarak sayılmış olup özel kanunlarda başkaca disiplin cezaları da düzenlenmiştir<sup>75</sup>.

<sup>70</sup> ZOR, Ceza Hukuku İlkelerinin Disiplin Hukukunda Uygulanabilirliği s. 205.

<sup>71</sup> ZOR, Burç Volkan, **Disiplin Hukukuna Hâkim Olan İlkeler**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2020, Diyarbakır, s. 28.

<sup>72</sup> ZOR, Disiplin Hukukuna Hâkim Olan İlkeler s. 28.

<sup>73</sup> ZOR, Disiplin Hukukuna Hâkim Olan İlkeler s. 28.

<sup>74</sup> Bkz. TSKDK m. 29, m. 28, GKDK m. 11.

<sup>75</sup> 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanun'un 53. maddesinde yükseköğretim personeli için öngörülen disiplin cezaları "uyarma", "kınama", "aylıktan veya ücretten kesme", "kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme", "üniversite öğretim mesleğinden çıkarma" ve "kamu görevinden çıkarma" dır. <https://www.mevzuat.gov.tr> (E.T 20.02.2024)

DMK'nın 132. maddesinin 1 ve 2. fıkralarında bu disiplin cezalarının verildiği andan itibaren hüküm ifade edeceği, sadece aylıktan kesme cezasının takip eden aybaşından itibaren uygulanacağı düzenlenmiştir.

Disiplin cezası DMK'nın 124. maddesinde kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, Cumhurbaşkanlığı Kararnemelerinin ve yönetmeliklerin Devlet memurlarına emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre uygulanan yaptırımlar şeklinde tanımlanmıştır.

AYM disiplin cezalarını “kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla öngörülmüş; yapma veya yapmama biçiminde beliren davranış kurallarının ihlali hâlinde uygulanan, yasal olarak düzenlenmiş idari yaptırımlardır<sup>76</sup>.” şeklinde tanımlamıştır.

AYM bir başka kararında ise kamu hizmetlerini yürütenlerin görev, yetki ve sorumluluklarını kamu hizmeti ve hizmet gerekleri ile sınırlandırmasını; bu sınırların dışına çıkanların ise ilgili kanunlarda belirtilen disiplin cezaları ile cezalandırılmalarını öngörmüştür<sup>77</sup>.

GKDK VE TSKDK'da ise disiplin cezaları “disiplinsizlik nedeniyle yetkili kişi veya kurullar tarafından verilen ve bu Kanun'da gösterilmiş olan yaptırımlar” şeklinde tanımlanmıştır<sup>78</sup>.

Disiplin cezası için yukarıda belirtilen DMK'nunda yapılan tanım diğer kanunlar ve mahkeme kararlarının yaptığı tanımlar itibariyle daha kapsamlı ve kapsayıcı olmasından dolayı kanaatimizce daha uygundur.

<sup>76</sup> AYM, 20.12.2018, E.2018/107, K.2018/114 <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr-/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2018-114-nrm.pdf> (E.T 20.02.2024)

<sup>77</sup> AYM, 17.10.2018, E. 2018/110, K. 2018/99. <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr-/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2018-99-nrm.pdf> (E.T 20.02.2024)

<sup>78</sup> Bkz. GKDK m. 3/1-f, TSKDK m. 3/1-d

### C. DİSİPLİN SORUŞTURMASI

TDK'da soruşturma bir sorunu açıklığa kavuşturmak amacıyla idari veya adli makamın yönettiği, ilgililerden ve tanıklardan bilgi toplama, konuyu inceleme işi; tahkik, tahkikat şeklinde tanımlanmaktadır<sup>79</sup>. CMK 2. maddesi 1. fıkrası e bendinde soruşturma, suç şüphesinin öğrenilmesinden iddianamenin kabulüne kadar geçen süreç olarak belirtilmiştir. Disiplin soruşturması ise disiplinsizlik fiilinin işlenip işlenmediğini, işlendi ise bunun ağırlık ölçütünü açığa çıkarmak ve disiplin hükümlerini doğru uygulayabilmek için yapılan araştırma faaliyetidir<sup>80</sup>.

GKDK VE TSKDK ise disiplinsizlik yaptığı iddia edilen personel hakkında karar vermek amacıyla disiplin amirleri veya kurulları tarafından yapılan veya yaptırılan araştırma ve inceleme şeklinde tanımlanmıştır<sup>81</sup>.

Disiplin soruşturmasını yaptırmaya yetkili kişi, disiplinsizlik yapan kişinin disiplin amiridir<sup>82</sup>. Disiplin amirliği yetkisi devredilemez yetkilerdendir<sup>83</sup>. Disiplin amirinin disiplin soruşturması yapma yetkisini bizzat veya yazılı olarak görevlendireceği soruşturmacılar vasıtasıyla kullanması mümkündür<sup>84</sup>.

Disiplin soruşturması, disiplinsizliğin disiplin amirince ihbar, şikayet veya bizzat öğrenilmesi sonucunda soruşturma emri üzerine başlar<sup>85</sup>.

Disiplin soruşturmasında zamanaşımı amirin disiplinsizliği öğrendiği tarihten itibaren başlar. Uyarma, kınama, uzun ve kısa süreli durdurma cezası disiplin amirinin disiplinsizliği öğrendiği tarihten bir ay içinde; meslekten çıkarma cezası ve devlet memurluğundan çıkarma cezası ise disiplin amirinin disiplinsizliği öğrendiği tarihten

<sup>79</sup> <https://sozluk.gov.tr/> (E.T: 09.10.2023)

<sup>80</sup> KAYA, İdari Usul İlkeleri Açısından Disiplin Hukuku, s. 24

<sup>81</sup> Bkz. GKDK m. 3/1-g, TSKDK m. 3/1-e

<sup>82</sup> Bkz GKDK m. 14/1 “*Maiyetinden birinin disiplinsizlik teşkil eden bir fiilini veya mesleğe aykırı tutum ve davranışını herhangi bir şekilde öğrenen disiplin amirleri, olayın araştırılmasının gerektiğine kanaat getirirse bizzat ya da yazılı olarak görevlendireceği soruşturmacılar vasıtasıyla disiplin soruşturması yapar..*”

<sup>83</sup> GKDK m. 15/4 “*Disiplin amirliği yetkisi devredilemez*”, 6413 sayılı Kanun m. 8/1 “*Disiplinsizliği tespit edilen personele disiplin amiri tarafından bu Kanundaki esaslara uygun olarak disiplin cezası verilir.*”

<sup>84</sup> Bkz. GKDK m. 14/1

<sup>85</sup> KAYA, İdari Usul İlkeleri Açısından Disiplin Hukuku, s. 26.

itibaren altı ay içinde zamanaşımına uğrayacak olup her hal ve koşulda fiilin işlendiği tarihten itibaren iki yıl geçmesi halinde herhangi bir disiplin cezası verilmesi mümkün değildir<sup>86</sup>.

#### **D. DİSİPLİN KOVUŞTURMASI**

CMK'nın 2. maddesine göre kovuşturma, şüpheli hakkında yapılan soruşturma sonucunda düzenlenen iddianamenin mahkemenin kabul etmesi ile başlayıp hükmün kesinleşmesine kadar geçen süreçtir. Ceza kovuşturmasına benzer bir biçimde disiplin hukukunda da disiplin kovuşturması terimi kullanılmaktadır. Disiplin kovuşturması terimi DMK'da disiplin hükümlerini düzenleyen maddelerinde kullanılmıştır<sup>87</sup>. Kanaatimizce disiplin kovuşturması ise disiplin soruşturması sonucunda disiplinsizlik işleyen kişi hakkında düzenlenen disiplin soruşturma raporu ile başlayıp verilen disiplin cezasının kesinleşmesine kadar geçen süreci ifade etmektedir.

Ceza kovuşturması ile disiplin kovuşturması birbirinden ayrı kavramlardır. Bir kişi hakkında ceza kovuşturması yapılıyor olması kişi hakkında disiplin kovuşturması yapılmasına ve disiplin cezası verilip uygulanmasına engel olmaz<sup>88</sup>.

Disiplin kovuşturmasının tamamlanmasına müteakip uyarma, kınama, aylıktan kesme cezaları disiplin amiri tarafından verilir. Kademe ilerlemesinin durdurulması disiplin kurulu tarafından verilir atamaya yetkili amir tarafından veya il disiplin kurulu kararı varsa disiplin kurulu kararına dayanarak Valiler tarafından verilirken Devlet memurluğundan çıkarma cezası ise memurun bağlı bulunduğu yüksek disiplin kurulu tarafından verilir<sup>89</sup>. Meslekten çıkarma cezası ise bazı personeller bakımından kurumun kendi merkez disiplin kurulu tarafından verilirken, bazı personeller

<sup>86</sup> DMK m. 127, GKDK m. 29.

<sup>87</sup> DMK m. 80, m. 125, m. 127, m. 131, m. 145.

<sup>88</sup> DMK m. 131, GKDK m. 5, TSKDK m. 5.

<sup>89</sup> DMK m. 126 “Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri tarafından; kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, memurun bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra, atamaya yetkili amirler il disiplin kurullarının kararlarına dayanan hallerde Valiler tarafından verilir.

Devlet memurluğundan çıkarma cezası amirlerin bu yoldaki isteği üzerine, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile verilir.” <https://www.mevzuat.gov.tr> (E.T. 23.01.2024)

bakımından ise kurumun bağlı olduğu bakanlık yüksek disiplin kurulu tarafından verilir<sup>90</sup>.

### III. DİSİPLİN HUKUKUNA HÂKİM OLAN İLKELER

Disiplin hukukuna dair hâkim olan ilkeler doktrinde<sup>91</sup> farklılık göstermektedir. Fakat disiplin hukukuna dair işlemlere ilişkin yargı kararlarında ve doktrinde belirtilen ilkelerden kanunilik ilkesi, ölçülülük ilkesi ve adil yargılanma hakkı diğer ilkelerden daha kapsamlı olduğu için öne çıkmaktadır.

#### A. KANUNİLİK İLKESİ

##### 1. Kavram

Hukuk devleti ilkesinin gereği olarak suç ve cezaların kişiden kişiye değişmesinin önlenmesi, haksızlık oluşturan eylem karşısında toplumsal düzenin sağlanması, fiil işlenmeden önce caydırıcılık sağlanması ve kişilerin hak ve özgürlüklerinin teminat altına alınması için hangi fiillerin suç teşkil ettiği ile hangi suçtan dolayı ne ceza verileceğinin kanunla belirlenmesi önem arz etmektedir<sup>92</sup>.

Anayasasının 38. maddesinde kimsenin işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunların suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmayacağı ve kimseye suçu işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır bir ceza

<sup>90</sup> Bkz. GKDK m.1 7, m. 20, m. 23. <https://www.mevzuat.gov.tr> (E.T 17.04.2024)

<sup>91</sup> Bir görüşe göre disiplin hukukuna hâkim ilkeler kanunilik ilkesi, savunma hakkı ve yargı yolu güvencesi olarak belirlemiştir. Bkz. AKYILMAZ Bahtiyar, “Anayasal Esaslar Çerçevesinde Kamu Personeli Disiplin Hukuku ve Uygulamadaki Sorunlar (Disiplin Hukuku)”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Ankara, 2002, C. 6, S. 1-2, s. 246-257. Başka bir görüşe göre ise disiplin hukukuna hakim ilkeler kanunilik (kanunsuz suç ve ceza olmaz) ilkesi, şüpheden sanık yararlanır ilkesi, kanunu bilmemek mazeret sayılmaz ilkesi, ölçülülük ilkesi, geçmişe etkili disiplin cezası verilemez ilkesi, savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilemez ilkesi, soruşturmanın gizliliği ilkesi, başvuru yollarının gösterilmesi ilkesi, lehe olan hükümler uygulanır ilkesi, tek fiile tek ceza verilmesi ilkesi, disiplin soruşturmasının bağımsızlığı ilkesi, eşitlik ilkesi, aleyhe bozma yasağı ilkesi, soruşturmacının hakkında soruşturma açılan kamu görevlisinin dengi veya üstü olması ilkesi, vicahilik (yüzyüzelik-doğrudan doğrualık) ilkesi, yeniden soruşturma açılma yasağı ilkesi olarak belirlenmiştir. Bkz. BOZ, s. 21-36

<sup>92</sup> KÜÇÜK, MÜCAHİT Çolpan, “Kanunilik İlkesinin Memur Disiplin Hukukunda Uygulanabilirliği”, **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, S. 2, 2021, s. 136.

verilemeyeceği bununla birlikte ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirlerinin ancak kanunla konulacağı belirtilmiştir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) <sup>93</sup> 7. maddesinde de kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkesi, “*Hiç kimse, işlendiği zaman ulusal veya uluslararası hukuka göre suç oluşturmayan bir eylem veya ihmalden dolayı suçlu bulunamaz. Aynı biçimde, suçun işlendiği sırada uygulanabilir olan cezadan daha ağır bir ceza verilemez.*” biçiminde ifadesini bulmuştur.

Bu kapsamda kanunilik ilkesinin iki önemli anlamı vardır. Bunlardan ilki kanunsuz suç olmayacağından dolayı “*suçta kanunilik*” ikincisi kanunsuz ceza verilemeyeceğinden dolayı “*cezada kanuniliktir*”<sup>94</sup>.

AYM bir kararında<sup>95</sup>; Anayasanın 38. maddesinin hem adli suçları hem idari suçları kapsadığını, maddenin içeriğinde herhangi bir ayırım yapılmadığını bundan dolayı hem ceza hukuku anlamında düzenlenen suçların hem de disiplin hukuku kapsamında düzenlenen suçların kanunilik kapsamında olduğunu belirtmiştir. Kararın devamında yasama sürecinin uzunluğu, teknik ve idari hayatın hızla gelişmesi gibi sebeplerle idari yaptırımlar açısından kanunilik ilkesinde esneklikler olabileceğini fakat bu esnekliğin sınırını, kamu görevlisinin hangi disiplinsizlik fiili sonucunda hangi yaptırımla karşılaşacağını öngörmesi ve kestirmesinin oluşturduğunu belirtmiştir.

AYM bu kararında disiplin işlemleri bakımından cezada kanunilik ilkesini benimserken suçta kanunilik ilkesinin de geçerli olduğu fakat bunun çerçeve şeklinde belirlenmesi gerektiğini ayrımı kısmının belirlenmesi hususunda ilkeye esneklik tanınabileceğini belirtmiştir.

Anayasanın 128. maddesinde, memurlara ilişkin kanunilik ilkesi çerçevesinde memur ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işlerinin kanunla düzenleneceği

<sup>93</sup> <https://www.yargitay.gov.tr/documents/AIHM.pdf> (E.T 20.02.2024)

<sup>94</sup> DEMİRBAŞ, Timur, **Ceza Kanunu Genel Hükümler.**, 11. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016,

<sup>95</sup> AYM., 13.01.2016, E.2015/85, K.2016/3 <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2016-3-nrm.pdf> (E.T 20.01.2024)

belirtilmiştir. Bu maddede diğer özlük işlerinin kanunla düzenleneceği belirtildiği için disiplin işlemlerine ilişkin de kanunilik ilkesi çerçevesinde hareket edilmesi gerektiği açıktır.

Anayasa'nın 123. maddesi idarenin kanuniliğine vurgu yapmak için idarenin kuruluş ve görevleriyle bir bütün olduğu ve kanunla düzenleneceği hükmüne yer vermiştir. Kısaca idarenin kanuniliği, idarenin yapmış olduğu işlemlerde kanuna göre işlem yapması ve yapmış olduğu bu işlemlerin kanuna aykırı olmaması anlamına gelmekte olup bu doğrultuda disiplin hukuku ile ilgili işlemlerin de idare tarafından, kanuni idare ilkesine uygun olarak yapılması gerekir<sup>96</sup>.

## 2. Disiplin Cezaları ve Suçları Bakımından Kanunilik

Disiplin cezaları kurum içinde belirlenen kurallara aykırı davranılması halinde oluşan disiplinsizlik karşısında uygulanacak yaptırımdır. Anayasanın 38. maddesi bir kimsenin kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmayacağını, cezalandırılmak gerektiğinde ise kanunun belirlediği cezadan daha ağır bir ceza verilemeyeceğini düzenlemiştir<sup>97</sup>. Buna göre suçta kanunilik işlenen disiplinsizlik fiili ile ilgili iken cezada kanunilik uygulanacak disiplin cezası ile ilgilidir<sup>98</sup>.

Disiplin cezalarının kanunilik ilkesine uygun olması zaruridir. Çünkü disiplin yaptırımına maruz kalacak kişinin hangi disiplin cezası ile muhatap olacağını bilmesi gerekmektedir<sup>99</sup>. Örneğin DMK'nın 125. maddesinde disiplin cezaları sayma yoluyla sayılmıştır. Bu maddeye göre disiplin cezaları “uyarma”, “kınama”, “aylıktan kesme”, “kademe ilerlemesinin durdurulması”, “devlet memuriyetinde çıkarma” olarak düzenlenmiştir. Hal böyle iken disiplin cezaları bakımından kanunilik ilkesinin geçerli olup bu sayılan beş disiplin cezası dışında disiplin cezası vermek mümkün değildir<sup>100</sup>.

<sup>96</sup> GÖZLER, Kemal, KAPLAN, Gürsel, **İdare Hukuku Dersleri**, 19. Baskı, Ekin Yayınevi Bursa 2017, s. 70

<sup>97</sup> KÖSE, Muharrem, **Türk Silahlı Kuvvetlerinde Disiplin Suç ve Cezalarına İlişkin Esaslar ve Uygulaması**, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2009, s. 118.

<sup>98</sup> BOZ s. 21.

<sup>99</sup> ZOR, Disiplin Hukukuna Hâkim Olan İlkeler s. 55.

<sup>100</sup> BOZ s. 22.



Sonuç olarak kanun koyucu tarafından ortaya çıkarılan çeşitli kanunlarda disiplin hukuku bağlamında yapılan düzenlemelerde disiplin cezası türleri şüpheye yer bırakmayacak şekilde açıkça ortaya koyulmuştur<sup>101</sup>. AYM disiplin hukukuna ilişkin bir kararında kanunilik ilkesinin kapsamında disiplin cezalarının da olduğu, idari işlemle disiplin cezası ihdas edilemeyeceği içtihadında bulunmuştur<sup>102</sup>. Kamu personeline derece yükselmesinin durdurulması, aylığın tamamen kesilmesi, geçici olarak memurun görevine son verilmesi, yer değiştirme, görevden uzaklaştırma gibi disiplin cezaları uygulanması kanunilik ilkesi bağlamında hukuka aykırı bir idari işlem ortaya çıkaracaktır.

Disiplin suçu ise, kurum içinde belirlenen kurallara aykırı fiiller kısacası disiplinsizlik teşkil eden her türlü eylemdir. Disiplin suçunda kanunilik ilkesinin, disiplin cezasında olduğu kadar katı biçimde kabul edildiği söylenemez<sup>103</sup>.

Şöyle ki; DMK'nın 125. maddesinin 4. fıkrasında kanunda sayılan disiplin cezası verilmesi gerektiren fiil ve hallere benzer nitelikte eylemlerde bulunanlara da aynı türden disiplin cezası verilir şeklinde düzenleme bulunmaktadır.

Bu düzenlemeye paralel 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/D maddesinde de kanunun ilgili maddesinde belirtilen disiplinsizlik fiillerine benzer ve aynı ağırlıkta fiil işleyenlere kanundaki hangi fiile benzediği belirtilerek aynı neviden disiplin cezası verilir şeklinde düzenlenmiştir.

<sup>101</sup> “Disiplin cezaları, kamu görevlilerinin mevzuata, çalışma düzenine, hizmetin gereklerine aykırı fiillerine karşı düzenlenen İdari Yaptırımlardır. Kamu hizmetlerinden sürekli uzaklaştırılabilme gibi ağır sonuçlara neden olabilen disiplin cezaları, ağırlığı ve önemi sebebiyle Anayasa'nın 38. maddesindeki suç ve cezalara ilişkin kurallara tabi tutulmuşlardır. Kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkesi uyarınca, ceza yaptırımına bağlanan her bir fiilin tanımının yapılması ve kanunun ne tür fiilleri suç sayarak yasakladığının hiçbir kuşkuya yer vermeyecek şekilde belirtilmesi gerekmektedir.” Danıştay 12.D, 21.11.2017 T, E. 2014/10025, K. 2017/5821. Benzer kararlar için bkz. Danıştay 12. D, 15.10.2015, E: 2011/7794, K: 2015/5394; D.5.D, 19.09.2017, E: 2016/22982, K: 2017/20249; Danıştay 12. D, 17.05.2016, E: 2013/4, K: 2016/2974 <https://www.lexpera.com.tr/E.T.19.10.2023>

<sup>102</sup> AYM, E. 1990/12, K.1991/7, K.T. 4.4.1991. <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T.28.10.2023)

<sup>103</sup> KÜÇÜK, MÜCAHİT Çolpan, “Kanunilik İlkesinin Memur Disiplin Hukukunda Uygulanabilirliği”, **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, S. 2, 2021, s. 143; ZOR, Disiplin Hukukuna Hâkim Olan İlkeler s. 55; BOZ s. 22; ZOR, Ceza Hukuku İlkelerinin Disiplin Hukukunda Uygulanabilirliği, S. 216, ZABUNOĞLU, Yahya Kazım İdare Hukuku (Cilt1), Ankara, 2012, s. 667

İlgili hükümler incelendiğinde açıkça görülmektedir ki disiplin suçları bakımından kıyasa açıkça cevaz verilmiştir<sup>104</sup>. Bu durumda kanunilik ilkesinin disiplin cezalarında olduğu gibi disiplin suçlarında katı bir şekilde uygulama alanı yoktur. Buna göre kamu personelinin disiplinsizlik içeren eyleminin kanunda birebir karşılığı olmasa dahi bu eylemin genel çerçeveye itibariyle kanunda düzenlenen disiplin suçuyla benzer bir nitelik taşıması halinde, o disiplin suçu için öngörülen cezanın uygulanması mümkündür.

Disiplin hukukunun amacı kurum içi işleyişte disiplini sağlama ve kurumun verimliliğini arttırmaktır. Disiplin suçlarının kanunla sınırlandırılmamasının yerinde olduğu söylenebilir. Değişen dünya düzeninde disiplinsizlik teşkil eden eylemlerin tamamının belirlenmesi oldukça güçtür. Eğer disiplin suçları kanunla sınırlandırılıysaydı gerçekten disiplinsizlik teşkil eden birtakım fiillerin cezasız kalmasına yol açacaktı. Bunun da hem kamu yararının sağlanması hem de kurum disiplininin oluşturulmasının önünde engel teşkil edeceği açıktır. Kanun koyucu da yukarıda belirtilen kanun maddelerinde görüleceği üzere disiplin suçları bakımından kıyasa cevaz vererek kanunilik ilkesinin geçerli olmadığını göstermiştir.

AYM, DMK'nin 125/E-g de düzenlenen "*Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak*" maddesine ilişkin yaptığı incelemede idarenin faaliyetlerinin çok çeşitli ve karmaşık olması sebebiyle disiplin cezası gerektirecek fiillerin tek tek belirlenemeyeceğini belirtmiştir<sup>105</sup>.

Aksi görüşe göre, hukuk devletince ceza yaptırımına bağlı her fiilin tanımının yapılması ve bu fiilleri karşılayan suçların hiçbir kuşkuyla yer vermeyecek şekilde

<sup>104</sup> Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu, T. 09.11.2000, E. 2000/646, K. 2000/1119 kararında da disiplin suçlarında kıyasın mümkün olduğuna karar vermektedir. Danıştay disiplin suçlarında kıyasın uygulanabileceğini Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'ne karşı açılan davada ifade etmiştir. Ancak bu davaya ilişkin karşı oy şu şekildedir: "Hukuk devletinde ceza yaptırımına bağlanan her eylemin tanımının yapılması, suçların kesin biçimde ortaya konulması, ne tür eylemlerin yasaklandığının hiçbir kuşkuyla yer vermeyecek biçimde belirtilmesi ve buna göre de cezanın saptanması zorunludur. Bu şekilde bir saptama yapmadan idareye sınırsız bir takdir hakkı tanıyarak kıyas yoluyla disiplin suç ve cezası verilmesi yolunu açan düzenlemede hukuka uyarlık bulunmadığından; temyize konu kararın yönetmeliğin 12. maddesinin iptal isteminin reddine ilişkin kısmının bozulması oyuyla, bu kısma ilişkin onama kararına karşıyız", <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T. 19.10.2023)

<sup>105</sup> AYM, 16.1.2014, E.2013/110, K.2014/8 <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T. 28.10.2023)

ortaya konulması zorunlu olup, idareye sınırsız takdir hakkı verilerek kıyas yoluyla disiplin suçlarının belirlenmesinin hukuka uyarlığı bulunmamaktadır<sup>106</sup>. Bu görüş temelinde Anayasa'nın 123. maddesinin 1. fıkrasında idarenin kuruluş ve görevleriyle bir bütün olduğu ve kanunla düzenlendiği belirtilmiştir. İdarenin görevlerinden biri olan disiplin suç ve cezalarının da kanunla düzenlenmesi gerekmektedir.

### 3. Disiplin İşlemleri Bakımından Kanunilik

Disiplin işlemleri disiplinsizlik teşkil eden fiilin işlenmesinden başlayarak disiplinsizliğin soruşturulması ve uygulanacak cezanın belirlenmesi, uygulanması ve cezanın kesinleşmesine kadar geçen süreçtir. Disiplin işlemlerinin kanuniliği ise, disiplin işlemleri ile alakalı çıkarılan mevzuatın doğrudan kanunla düzenlenmesi anlamına gelmektedir<sup>107</sup>.

Anayasanın 130. maddesinin 9. fıkrası öğretim elemanlarına ilişkin disiplin işlerinin kanunla düzenleneceğini belirtmiştir. Anayasanın 140. maddesinin 3. fıkrası hâkim ve savcılarının haklarında disiplin kovuşturması açılması ve disiplin cezası verilmesinin kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. Anayasanın 128. maddesinde memurlara ilişkin her türlü özlük işlemlerinin kanunla düzenleneceği belirtilmiş, disiplin işlemlerinin bu “*diğer özlük işlerini*” kapsayıp kapsamadığı belirtilmemişse de Anayasa'nın bir bütün olarak düşünülmesi halinde disiplin işlemlerinin diğer özlük işlerini kapsadığı ve bu işlemlerin kanunilik ilkesine uygun olması gerektiği yani kanunun belirlediği çerçevede yürütülmesi gerektiği sonucuna varılabilir.

AYM bir kararında memurlar ve diğer kamu görevlilerinin statü haklarını doğrudan etkileyen disiplin işlemlerinin “diğer özlük işleri” kavramı kapsamına girdiğinde kuşku bulunmadığını belirtmiş ve söz konusu disiplin cezasının yönetmelikle düzenleneceğini belirten kanun maddesini, disiplin cezalarının kanunla düzenlenmesi gerektiği gerekçesi ile iptal etmiştir<sup>108</sup>.

<sup>106</sup> BOZ, s. 22.

<sup>107</sup> ZOR, Disiplin Hukukuna Hâkim Olan İlkeler, s. 50.

<sup>108</sup> AYM, 17.10.2018 E. 2018/110, K. 2018/99,” <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T.28.10.2023) “İtiraz konusu kural yaptırım konusu eylemleri yasal düzeyde belirlemediğinden ilgililerin hangi somut fiil ve olguya meslekten çıkarma yaptırımının uygulanacağını belirli bir açıklık ve kesinlikte öngörebilmelerine yasal çerçevede imkân tanımamaktadır. Bu nedenle kural, Anayasa'nın 38.

AYM, Türk Standartları Enstitüsü (TSE) personelinin disiplin işleriyle ilgili hususların yönetmelikle belirleneceği kuralına ilişkin itirazda, Anayasanın 38. maddesinin idari suç ve cezalarına yönelik işlemlerde de uygulama alanı bulacağını, böylelikle disiplin işlemlerinin kanuni bir çerçeveye çizilmeden doğrudan yönetmeliğe bırakılmaması gerektiğini belirtip ilgili maddeyi iptal etmiştir<sup>109</sup>.

## **B. ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİ**

### **1. Kavram ve Unsurları**

Ölçülülük ilkesi, temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması konusunda başvuru aracının sınırlandırma ile ulaşılmak istenen amaca elverişli olması, aracının sınırlandırma amacı için gerekli olması ve sınırlandırma amacı ile araç arasında ölçülü bir oran bulunmasıdır<sup>110</sup>. Ölçülülük ilkesi hukuksal bir ihlal ile bu ihlal sonucu uygulanacak yaptırım arasında adil ve makul bir dengenin oluşmasını sağlar<sup>111</sup>.

AIHS’de ölçülülük ilkesi bir denge görevi üstlenmektedir<sup>112</sup>. Bu denge hedefe ulaşmak için başvuru sınırlayıcı araç ve sınırlama sonucunda elde edilen yarar ile bireyin uğrayacağı zarar arasında bir dengedir<sup>113</sup>. Kamu ile birey arasında bulunan bu

---

*maddesinde düzenlenen suçta ve cezada kanunilik ilkesine ve Anayasa'nın 128. maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenen kanuni düzenleme ilkesine aykırılık oluşturmaktadır.”*

<sup>109</sup> AYM, 20.12.2018 E. 2018/107, K. 2018/114, ( <https://www.lexpera.com.tr/> E.T.28.10.2023) “Kanun’da disiplin suç ve cezalarıyla ilgili genel ilkeler ortaya konulmadan, kanuni çerçeveye çizilmeden, TSE personeline ilişkin disiplin cezaları ve bu cezaları gerektiren eylemler genel hatlarıyla belirlenmeden itiraz konusu kuralla anılan personelin disiplin esaslarıyla ilgili hususların tamamının düzenlenmesinin yönetmeliğe bırakılmış olması karşısında disiplin suç ve cezaları yönünden TSE personeli için kanuni bir güvence bulunmamaktadır. Kural, disiplin suç ve cezalarıyla ilgili genel ilkeleri ortaya koymamakta; çerçeveyi çizmemekte, disiplin cezalarını gerektiren eylemleri genel hatlarıyla da olsa belirlememektedir. İtiraz konusu kural yaptırım türlerini ve yaptırım konusu eylemleri belirlemediğinden ilgililerin hangi somut fiil ve olguya hangi hukuksal yaptırımın veya sonucun uygulanacağını belirli bir açıklık ve kesinlikte öngörebilmelerine yasal çerçevede imkân tanımamaktadır. Bu nedenle kural suçun ve cezanın kanuniliği ilkesine aykırılık oluşturmaktadır.”

<sup>110</sup> OĞURLU, Yücel, **Karşılaştırmalı İdare Hukukunda Ölçülülük İlkesi**, 1 Baskı, Seçkin Yayıncılık Ankara, 2002, s. 21.

<sup>111</sup> ODYAKMAZ, Zehra, KAYMAK, Ümit, ERCAN, İsmail **İdare Hukuku**, 16.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 230.

<sup>112</sup> HATİPOĞLU, Mehmet, “Kamu Görevlilerine Disiplin Cezalarının Uygulanmasında Ölçülülük İlkesi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 143,2019, s. 182.

<sup>113</sup> OĞURLU, s. 145.

denge gözetilmezse haklar ve değerler örselenir, bireyin yargıya güveni azalır ve hukuk barışı tehlikeye düşebilir<sup>114</sup>.

Ölçülülük ilkesinin Türk Hukuku'ndaki temel dayanak noktası ise Anayasa'nın 13. maddesinde "*Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz.*" şeklinde düzenlenmiştir. Ölçülülük ilkesi Anayasa'da düzenlendiği için ceza hukuku, idare hukuku, disiplin hukuku, iş hukuku gibi birçok alanda kuralların sınırını belirlemede bir ölçüt olarak kendine yer bulmuştur<sup>115</sup>.

Anayasanın temel hak ve özgürlüklerin durdurulmasını düzenleyen 15. maddesinde "*durumun gerektirdiği ölçüde*" ibaresinde ölçülülük ilkesine vurgu yapılmıştır<sup>116</sup>.

Ölçülülük ilkesi devlet ve yasama yürütme yargı organları başta olmak üzere devletin tüm kurumlarının gözetmesi gereken bir ilkedir<sup>117</sup>. Ölçülülük ilkesi hukuk devleti olmanın zorunlu bir unsurudur<sup>118</sup>.

Ölçülülük ilkesi üç ana unsurdan oluşmaktadır. Bu unsurlar; elverişlilik, orantılılık ve gerekliliktir. Bu unsurlar ölçülülük ilkesinin hukuki kuralların uygulanması bağlamında göz önünde bulundurulması gereken bir ölçüt mahiyetindedir. Bu unsurlar sağlanmadan ölçülülük ilkesinin uygulanması mümkün değildir.

<sup>114</sup> HATİPOĞLU, s. 211.

<sup>115</sup> ERDOL, Hilal, **Ceza Hukuku ve Uygulamada Ölçülülük İlkesi**, (yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s. 3.

<sup>116</sup> Anayasa m.15 "*Savaş, seferberlik veya olağanüstü hallerde, milletlerarası hukuktan doğan yükümlülükler ihlal edilmemek kaydıyla, durumun gerektirdiği ölçüde temel hak ve hürriyetlerin kullanılması kısmen veya tamamen durdurulabilir veya bunlar için Anayasada öngörülen güvencelere aykırı tedbirler alınabilir.*"

<sup>117</sup> KOCA, Mahmut, "Tutuklamada Oranlık İlkesi Çerçevesinde 2002 CMUK Tasarısının 'Adli Kontrol' Tedbirinin Değerlendirilmesi", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, İzmir, 2003, C. 5, S. 2, s. 114.

<sup>118</sup> MEMİŞ, Emin, **Anayasa Hukuku Notları**, İstanbul, 1998, s. 19.

Ölçülülük ilkesinin unsurları disiplin hukuku bağlamında ele alındığında; idare takdir yetkisini kullanırken, yapılan disiplinsizlik sonucunda uygulanacak cezanın amaca ulaşmaya elverişli olup olmadığına dair elverişlilik ilkesine, amaca ulaşma bakımından zorunlu olup olmadığına dair gereklilik ilkesine ve kamu görevlisine ölçüsüz bir yükün getirilip getirilmediği hususunda orantılılık ilkesine uygun davranılmalıdır<sup>119</sup>.

#### **a. Elverişlilik**

Elverişlilik ilkesi, temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasında kullanılan aracın amaç ile uyumlu olmasıdır. Araç amaca ulaşma konusunda etkisiz ve zorlaştırıcı etkiye sahipse elverişsiz olup araç amaca ulaşma konusunda kısmen dahi olsa bir etkisi varsa elverişli kabul edilmektedir<sup>120</sup>.

AYM bir kararında<sup>121</sup>, kimlik kartlarının kaybedilmemesi için gerekli dikkat ve özenin gösterilmesi gerektiğini, hak sahibinin haricinde üçüncü kişilerin eline geçmesi halinde kamu zararının ortaya çıkacağını; kamu zararının önlenmesi, kamusal kaynakların verimli kullanılması için kaybolan kimlik kartının yeniden düzenlenmesi için istenen bedelin ulaşılacak istenen amaç için elverişli olduğunu bu nedenle ölçülülük ilkesine aykırı bulunmadığını değerlendirmiştir.

#### **b. Gereklilik**

Ölçülülük ilkesinin diğer bir unsuru da gereklilik ilkesidir. Temel hak veya özgürlüklerin sınırlandırılması başta olmak üzere herhangi bir kuralın uygulanmasında kullanılan aracın ulaşılacak istenen amaç için gerekli olması gerekir. Buradaki araç sınırlama için en uygun ve yumuşak araç olmalı eğer sınırlandırmada daha yumuşak önlemler ile sonuca varılacaksa bu tercih edilmelidir<sup>122</sup>.

<sup>119</sup> OĞURLU, Yücel “AİHM Kararları ve Türk İdare Hukukunda Temel Hak ve Özgürlüklerin Sınırlanmasında Bir Yargısal Denetim Ölçütü Olarak Ölçülülük İlkesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Turhan Tufan Yüce Armağanı, İzmir, 2001, ss. 485-522, s. 488; BOZ, s. 24.

<sup>120</sup> OĞURLU, s. 36.

<sup>121</sup> AYM. 28.12.2016, 2016/21 E, 2016/199 K, <https://legalbank.net/arama> (E.T. 10.01.2024)

<sup>122</sup> OĞURLU, s. 37-38.

Amacın gerçekleştirilmesi için her araç meşru olmayıp sınırlanmada en az müdahale ile kamu yararı gözetilerek aşırıya kaçmadan telafisi güç zararlara sebep olmadan hareket edilmesi gereklilik ilkesinin bir gereğidir.

AYM bir kararında<sup>123</sup> ölçülülük ilkesi ile ilgili açıklamada bulunduktan sonra, başvuru tutanağın karakola götürülmeden tebliğ edilmesi mümkünken ilk tebligatın da karakola götürülmeden başvuru kaldığı otele yapıldığı göz önünde bulundurulduğunda kişiye ikinci tebligatın başvuru karakola götürülüp bir süre bekletilerek yapılmasının ölçülülük ilkesinin gereklilik unsuruna aykırı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

AYM'nin diğer bir kararında<sup>124</sup> gereklilik ilkesine ilişkin demokratik toplumda özgürlüklerin ancak demokratik toplum düzeninin sürekliliği için sınırlandırılacağını bununla birlikte özgürlüklere getirilen sınırlamanın bu sınırlamayla güdülen amaçtan fazla olamayacağından bahsedilmiştir.

### **c. Orantılılık**

Ölçülülük ilkesinin son unsuru orantılılık unsurudur. Orantılılık ilkesi ölçülülük ilkesinin bir unsuru olmakla birlikte, aynı zamanda ölçülülük ilkesinin bir yansıması olarak değerlendirilmektedir<sup>125</sup>. Orantılılık unsurunda amaç ile araç arasında ölçülü bir oran bulunmalıdır.

Orantılılık ilkesinin idarenin yaptığı işlemler bakımından örneklendirecek olursak; kamu gücünü elinde bulduran idarenin bu gücü kamu yararı amacı ile kullanırken hakları belli ölçülerde sınırlandırılan birey için katlanılmaz bir durum oluşmasının, ulaşılmak istenen amaç ile araç arasında orantısızlık oluşturacağı söylenebilir.

<sup>123</sup> AYM 02.06.2020, 2017/22254 BN, <https://legalbank.net/arama> (E.T. 12.12.2023)

<sup>124</sup> AYM, 29.12.1999 E.1999/33, K.1999/51, “Özgürlükler, ancak ayırık durumlarda ve demokratik toplum düzeninin sürekliliği için zorunlu olduğu ölçüde sınırlandırılabilir. Demokratik bir toplumda temel hak ve özgürlüklere getirilen sınırlamanın, bu sınırlamayla güdülen amaç gerektirdiğinden fazla olması düşünülemez.” <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr-/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/1999-51-nrm.pdf> (E.T. 12.01.2023)

<sup>125</sup> ERDOL, s. 12.

Yargıtay Ceza Genel Kurulu ölçülülük ilkesine ilişkin bir kararında<sup>126</sup> üst sınırdan verilen cezanın, işlenen fiilin ağırlığı ile orantılı olmadığı gerekçesi ile bozma kararı vermiştir.

AYM kişi hürriyeti ve güvenliği hakkı ile ilgili bir kararında, kişinin bu hakkına daha az müdahale ile kanuni yükümlülükleri yerine getirilebiliyorsa kişinin tutulmasının orantısız olacağını değerlendirmiştir<sup>127</sup>.

Disiplin hukuku açısından orantılılık ilkesini değerlendirdiğimizde ise idarenin faaliyetlerini yerine getiren kamu görevlilerinin belli bir düzen içinde çalışmasını sağlayan disiplin işlemlerinin amaç unsuru ile konu unsurunun orantılı olması, kamu görevlisinin temel haklarının muhafazası açısından önemlidir<sup>128</sup>.

## 2. Disiplin Suçları ve Cezaları Bakımından Ölçülülük İlkesi

İdarenin kamu verimliliği ve kamu düzenini sağlamada araç olarak kullandığı disiplin cezalarında ölçülülük ilkesi kamu görevlisinin iş huzuru, verimliliği ve performanslarını sağlamada önemli bir etkidir<sup>129</sup>.

Disiplin cezaları açısından ölçülülük ilkesi, disiplinsizlik fiilinde eylemin niteliği ve ağırlığı göz önünde bulundurularak ölçülü bir ceza verilmesini gerektirir<sup>130</sup>. DMK'nın 124. maddesinde<sup>131</sup> disiplin cezası verilirken birtakım sınırlamalar

<sup>126</sup> Yargıtay Ceza Genel Kurulu, 25.12.2012, 2012/15-1280 E, 2012/1864 K, “*Yerel mahkemece, temel ceza belirlenirken, "suçun işleniş biçimi, fiilin özellikleri, suç konusunun önemi, kastın ağırlığı ve yoğunluğu" şeklinde kullanılan gerekçenin TCK'nun 61. maddesi anlamında yasal, yeterli ve dosya içeriğine uygun olduğunda ve buna bağlı olarak alt sınırdan uzaklaşarak ceza tayin edilmesinin yerinde bir uygulama olduğunda şüphe bulunmamaktadır. Ancak, suça konu cep telefonunun değerinin 130 Lira olduğu ve tüm dosya içeriği gözönüne alındığında, anılan Kanunun 157/1. maddesi gereğince 1 ila 5 yıl hapis cezasını gerektiren dolandırıcılık suçundan hüküm kurulurken temel hürriyeti bağlayıcı cezanın üst sınırdan 5 yıl olarak belirlenmiş olması, aynı Kanunun 3/1. maddesinde düzenlenen "orantılılık" ilkesiyle bağdaşmamaktadır.* <https://legalbank.net/arama> (E.T. 13.12.2023)

<sup>127</sup> AYM 02.06.2020, BN. 2017/22254, <https://legalbank.net/arama> (E.T. 10.01.2024)

<sup>128</sup> HATİPOĞLU, s. 184.

<sup>129</sup> HATİPOĞLU, s. 183.

<sup>130</sup> HATİPOĞLU, s. 187.

<sup>131</sup> DMK'nın 124. maddesinde “*Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre 125 inci maddede sıralanan disiplin cezalarından birisi verilir.*”



öngörülmüştür. Bu sınırlamalarla ihlalin ağırlığı ile orantılı olarak en elverişli yaptırımın uygulanması belirtilmiştir. Bu durum ölçülülük ilkesinin unsurlarından biri olan elverişlilik ilkesi ile ilgilidir.

Danıştay bir kararında<sup>132</sup> disiplin cezası tatbikinde disiplinsizlik eyleminin tek başına yeterli olmadığını, olayın oluş şekli, ilgilinin suç kastı olup olmadığı ve irade dışı etkenlerin disiplinsizliğin meydana gelmesindeki etkilerinin de göz önünde bulundurulması gerektiği üzerinde durmuştur.

Danıştay bir başka kararında<sup>133</sup> ise öğretmenlik mesleğini icra eden kamu görevlisinin özürsüz ve kesintisiz 4-5 gün göreve gelmediğinden bahisle verilen 1 yıl süreyle kademe ilerlemesinin durdurulması disiplin cezasına karşı kamu görevlisinin eşini tedavi ettirmek için hastaneye götürdüğünden bahisle verilen disiplin cezası ile işlenen disiplinsizlik arasında adil bir denge bulunmadığı gerekçesi ile ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur.

### 3. Disiplin İşlemleri Bakımından Ölçülülük İlkesi

Disiplin hukukunda ölçülülük ilkesi kamu görevlisinin disiplinsizlik oluşturan fiili işlemeden disiplin soruşturması ve kovuşturması aşaması ve nihayetinde verilen disiplin cezasının uygulanmasına kadar bütün aşamalarda göz önünde bulundurulması gereken bir ilkedir<sup>134</sup>.

Disiplin soruşturması aşamasında disiplin suçu teşkil eden fiilin işlenip işlenmediğini öğrenmek adına kamu görevlisinin hak ve hürriyetlerine müdahale niteliği taşıyacak idari işlem ve eylemlere başvurulması ölçülülük ilkesine aykırılık oluşturacaktır<sup>135</sup>.

Soruşturma esnasında disiplinsizlik fiilinin varlığına ilişkin elde edilen delillerin hukuka uygun olması önem arz etmektedir. Hukuka aykırı delile dayanarak soruşturmanın sonuçlandırılması kamu gücünün ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil

<sup>132</sup> Danıştay 8. D. 11.12.1997 E.1995/3680, K.1997/3928. (<https://legalbank.net>) E.T. 12.01.2024

<sup>133</sup> Danıştay 8. Daire 11.12.1997, 1995/3680 E, 1997/3928 K, <https://legalbank.net/arama> (E.T 12.01.2024)

<sup>134</sup> HATİPOĞLU, s. 183.

<sup>135</sup> HATİPOĞLU, s. 215.

edecek şekilde orantısız kullanımı anlamına gelecektir. Danıştay bir kararında<sup>136</sup> gizli kamera yerleştirmek suretiyle hukuka aykırı elde edilmiş kayıtları tek başına delil olarak kabul etmemiştir.

### **C. ADİL YARGILANMA HAKKI**

#### **1. Kavram**

Adil yargılanma hakkı uluslararası hukukta AİHS 6. maddesinde tanımlanmıştır. Bu maddeye göre herkesin kendine yönetilen yükümlülükler, uyuşmazlıklar ya da cezai alanda yöneltilen suçlamalar karşısında yasayla kurulmuş bağımsız ve tarafsız mahkemeler tarafından kamuya açık alanda makul sürede yargılanma hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir.

AİHS’de imza altına alan bütün devletler için bağlayıcı olan adil yargılanma hakkı tartışmasız korunması gereken temel haklardan bir tanesidir<sup>137</sup>.

Adil yargılanma hakkı Türk Hukuku’nda ise Anayasa’nın “kişinin hakları ve ödevleri” bölümünde yer alan “hak arama hürriyeti” başlığında düzenlenmiştir. Bu haklar kişileri haklarını kullanma ve hak arama hususunda toplum ve devletten koruyan haklardır<sup>138</sup>. Hak arama hürriyetinin düzenlendiği Anayasa’nın 36. maddesi incelendiğinde herkesin meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle davacı veya davalı olarak adil yargılanma hakkına sahip olduğu açık bir şekilde belirtilmiştir.

Adil yargılanma hakkı hem Türk Hukuku’nda hem uluslararası hukukta AİHS’de yapılan düzenlenmelerle hak ihlaline uğramış bireylerin haklarını sağlama noktasında koruma sağlamaktadır<sup>139</sup>.

<sup>136</sup> Danıştay 16. D.,01.07.2015 2015\14258 E., 2015\4219 K [https://otomasyon.bartın.edu.tr/dosyalar-form/personel/kararlar-modulu/TDY50KGV\\_esas-no-2015.14258.pdf](https://otomasyon.bartın.edu.tr/dosyalar-form/personel/kararlar-modulu/TDY50KGV_esas-no-2015.14258.pdf) (E.T. 12.01.2023)

<sup>137</sup> HAMEDİ, Semih, **Adil Yargılanma Hakkının Bir Unsuru Olarak Makul Sürede Yargılanma**, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay, s. 5.

<sup>138</sup> TERCAN, İzzet, **AYM’nin Bireysel Başvuru Kararları Çerçevesinde Adil Yargılanma Hakkı**, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, s. 21.

<sup>139</sup> TERCAN, s. 33.

Adil yargılanma hakkı Anayasada düzenlendiği için sadece ceza hukukunda değil idare hukuku, disiplin hukuku gibi kamu hukukunun alt dalları ve iş hukuku, aile hukuku gibi özel hukukun alt dallarında da gözetilmesi gereken temel haktır.

AIHM de adil yargılanma hakkının sadece ceza davalarında değil memur disiplin alanı dahil olmak üzere tüm idari işlemlerde uygulanması yönünde kararlar almıştır<sup>140</sup>.

AIHM “*Engel ve diğerleri/ Hollanda*”<sup>141</sup> kararında disiplin hukuku kapsamında verilen bir disiplin cezasının AIHS 6. maddesi kapsamına girdiği ve adil yargılanma hakkı kapsamında değerlendirilmesi gerektiği sonucuna varmıştır.

AIHM “*Ali Rıza ve Diğerleri/ Türkiye*”<sup>142</sup> kararında mesleki disiplin soruşturmalarında AIHS 6. maddesinin uygulanması gerektiği, adil yargılanma hakkının verilen disiplin cezası yönünden uygulanmamasının hakkın ihlali anlamına geleceğine karar vermiştir.

## 2. Unsurları

### a. Bağımsız ve Tarafsız Mahkemede Yargılanma

Adil yargılanma ilkesinin ilk unsuru olan bağımsız ve tarafsız mahkemede yargılanma Anayasanın 9. maddesinde yargı yetkisinin Türk Milleti adına bağımsız ve tarafsız mahkemelerce kullanılacağı hususu ile düzenlenmiştir.

AYM<sup>143</sup> adil yargılanma hakkının en önemli ögesinin “kanuni, bağımsız ve tarafsız bir mahkeme önünde yargılanma hakkı” olduğunu ifade ederek bağımsız ve tarafsız mahkemede yargılama hakkı hususu üzerinde önemle durmuştur.

<sup>140</sup> YALDIZ, Çağlasın, “Memur Disiplin Hukuku Bağlamında Adil Yargılanma Hakkı Üzerine Bir Değerlendirme”, *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, C. 12, S. 8, 2023, s. 917.

<sup>141</sup> Engel ve diğerleri/ Hollanda “*Askeri disipline karşı suçlar, birkaç aylık bir süre için disiplin birimine sevk edilme cezasına çarptırılırsa, Sözleşme'nin 6. maddesinin cezai sorumlusunun kapsamına girer.*”, s. 85, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-57479%22%5D%7D> (E.T 13.01.2024)

<sup>142</sup> Ali Rıza ve Diğerleri/ Türkiye, “*Spor federasyon mahkemeleri önündeki disiplin soruşturmaları bakımından Mahkeme, 6. maddenin cezai yönünün uygulanmadığına karar vermiştir.*”, s. 154. <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-200548%22%5D%7D> (E.T 13.01.2024)

<sup>143</sup> AYM 05.05.2004. E.2002/170, K. 2004/54 <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/-Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2004-54-nrm.pdf> (E.T 21.02.2024)

Mahkemelerin bağımsızlığı ve tarafsızlığı birbiri ile iç içe geçmiş iki kavramdır. Mahkemelerin bağımsız olması hiçbir kurum ve kuruluşa bağlı olmadan, yasama, yürütme ve davanın taraflarının etkisi altında kalmadan bağımsız bir şekilde karar alabilme niteliğine sahip olmasıdır<sup>144</sup>.

Mahkemelerin tarafsız olması ise mahkemenin davanın taraflarına karşı lehte veya aleyhte bir çıkar sağlama amacıyla olmamasıdır. Yine tarafsızlık ilkesi mahkemelerin taraflara yönelik olumlu ya da olumsuz duyguya sahip olmamasıdır<sup>145</sup>. Diğer bir deyişle mahkemenin tarafsız olması yargılamayı yapan hâkimin herhangi bir taraf tutmaması taraflara karşı nesnel olmasıdır<sup>146</sup>.

Bağımsız ve tarafsız mahkemede yargılanma unsurunun disiplin hukukunda da uygulanması kaçınılmazdır. Yapılan disiplin soruşturması sonucunda disiplin cezası verecek makamın, bazı cezalar bakımından disiplin amirinin bazı cezalar bakımından ise disiplin kurulu heyetinin, bağımsız ve tarafsız olması karşı taraf lehinde veya aleyhinde herhangi bir duyguya sahip olmadan nesnel ölçütler doğrultusunda karar vermesi gerekmektedir. Aksi durumda verilen disiplin cezasının adil yargılanma hakkına aykırılık teşkil edeceği söylenebilir.

### **b. Hakkaniyete Uygun Doğru Yargılanma**

Adil yargılanma hakkını düzenleyen AİHS'nin 6. maddesini incelediğimizde adil yargılanma hakkının diğer bir unsuru olarak karşımıza hakkaniyete uygun doğru yargılanma hakkı çıkmaktadır. İlgili maddede her şahsın hakkaniyete uygun aleni bir şekilde yargılanma hakkına sahip olduğu üzerinde durulmaktadır.

Hakkaniyete uygun yargılanma unsuru adil yargılanma hakkının temelini oluşturmakta ve tüm yargılama sürecini kapsamaktadır<sup>147</sup>. Hakkaniyete uygun

<sup>144</sup> İNCEOĞLU, Sibel, **Adil Yargılanma Hakkı (Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi – 4)**, Ankara, 1. Baskı, 2018, s. 80.

<sup>145</sup> GÖLCÜKLÜ, Feyyaz “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nde ‘Adil Yargılanma’”, **AÜSBF Dergisi**, C. 49, N. 1-2, Ocak-Haziran 1994, s. 211-2012.

<sup>146</sup> İNCEOĞLU, s. 80.

<sup>147</sup> AKKAN, Emre, **Adil Yargılanma Hakkı ve Hukuki Dinlenilme Hakkı Işığında Asker Kişilere Tebligat**, (yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2021, s. 80.

yargılanma hakkı hem yargı kararının hukuka uygun olması hem de yargılama sürecinin bütününün hakkaniyete uygun ve adil olarak yürütülmesidir<sup>148</sup>.

AİHS 6. maddesinin lafzı incelendiğinde hakkaniyete uygun yargılanma unsurunun alt başlığı olarak tarafların eşit bir şekilde dinlenilmesi, savunma hakkının etkin bir şekilde kullanılması, silahların eşitliği, yargılamaya etkili katılım, susma ve kendi aleyhine delil sunmama, duruşmada hazır bulunma, gerekçeli karar hakkı gibi birçok ilke bulunmaktadır<sup>149</sup>.

Disiplin hukuku açısından bu unsurun uygulanması hem disiplin soruşturması hem disiplin kovuşturması aşamasında hakkaniyete uygun ve adil olarak sürecin yürütülmesi anlamına gelmektedir. Yine adil yargılanma hakkı kapsamında verilen disiplin cezasına karşı mahkemeye erişim hakkı da verilmesi gerekmektedir.

### **c. Aleni Yargılanma Hakkı**

Anayasanın 141. maddesinin 1. fıkrası mahkemelerde duruşmaların herkese açık bir şekilde yapılacağını düzenlemiştir. Aleni yargılama hakkı adli mekanizma içindeki iş ve işlemlerin kamu denetimine açılmasıdır. Böylelikle yargılanma aşamasında saydamlık sağlanarak, keyfi hareket etme önlenmektedir. Bu yönüyle aleni yargılama hakkı hukuk devletinin bir gereğini oluşturmaktadır.

Aleni yargılanma hakkı duruşmaların aleni bir şekilde görülmesini ve duruşma sonundaki hükmün açık oturumda verilmesini kapsamaktadır.

Aleni yargılamanın toplumsal ahlaka, kamu düzenine, ulusal güvenliğe zarar vereceği veya özel hayatın gizliliğini ihlal edeceği durumlarda mahkemelerin duruşmaların kapalı yapılmasına karar vermesi mümkündür<sup>150</sup>. Bu kapsamda aleni yargılanma hakkının adil yargılanma hakkı kapsamında mutlaka uygulanması gereken bir hak olarak değerlendirilmediğini söyleyebiliriz.

<sup>148</sup> AKKAN, s. 80

<sup>149</sup> DİNÇ, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine Göre Silahların Eşitliği”, **TBB Dergisi**, Sayı 57, 2005, s. 285, “(...) Hakkaniyetin en önemli gereği, taraflar arasında “silahların eşitliği”, diğer bir deyimle, mahkeme önünde sahip olunan hak ve yükümlülükler açısından taraflar arasında tam bir eşitliğin sağlanması ve bu dengenin bütün yargılama boyunca korunmasıdır.”, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr> (E.T 14.01.2024)

<sup>150</sup> HAMEDİ, s. 21-22.

AIHS 6. maddesinin 1. fıkrasının ikinci cümlesi de ulusal güvenlik, kamu düzeni, ahlak, küçüklerin menfaatleri veya davaya taraf olanların özel yaşamlarının korunmasının gerekli olması gibi aleniyetin adaletin sağlanmasına zarar vereceği durumlarda sınırlamalar yapılabileceğini düzenlenmiştir.

Bu hakka göre sadece dosya üzerinden herhangi bir duruşma yapmadan yargılama yapılması adil yargılanma hakkının ihlali anlamına gelecektir.<sup>151</sup>

#### **d. Masumiyet Karinesi**

AIHS 6. maddesinin 2. fıkrasında<sup>152</sup> masumiyet karinesi düzenlenmiştir. Bu maddeye göre masumiyet karinesi suçluluğu ispatlanana kadar her kişinin suçsuz sayılması anlamına gelir.

Anayasa’da ise masumiyet karinesi 38. maddesinde<sup>153</sup> yine AIHS’ne benzer bir biçimde suçluluğu yargılama sonucunda alınan hükümle sabit oluncaya kadar kişinin masum sayılacağı şeklinde düzenlenmiştir. Maddenin gerekçesinde masumiyet karinesinin, sanığın kesin mahkumiyete kadar masum sayılması gerektiği, kişinin suçsuzluğunu ispat mükellefiyetinde olmadığı ve suçluluğu ispat yükümlülüğünün iddia eden tarafta olduğu açıklanmıştır<sup>154</sup>.

Yargılama sürecinde bir suç işlediği yönünde itham altında bulunan kişi bu yöndeki iddialar değerlendirilip sonuca ulaştırılana kadar masumdur. Aksi durumda adil yargılanma ilkesine ters düşen bir durum ortaya çıkacaktır.<sup>155</sup>

Masumiyet karinesi, kişiye yöneltilen suç isnadı mahkumiyete dönüşse dahi hüküm kesinleşmediği sürece devam edecektir. Sanık hakkında davanın ertelenmesi

<sup>151</sup> AIHM Karahanoğlu/Türkiye, B. No: 74341/01, 03.10.2006. Aynı yönde Yosun/Türkiye, B.N: 2336/05, 10.02.2015. Bilen ve Çoruk/Türkiye, B.N: 14895/05, 08.03.3016. <https://legalbank.net/> (E.T 21.02.2024)

<sup>152</sup> “Bir suç ile itham edilen herkes, suçluluğu yasal olarak sabit oluncaya kadar masum sayılır.” AIHS madde 6/2, <https://www.yargitay.gov.tr/documents/AIHM.pdf> (E.T: 15.01.2024)

<sup>153</sup> Türkiye Cumhuriyeti Anayasası madde 38. “...Suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılamaz.” <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf> (E.T 15.01.2024)

<sup>154</sup> Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (Gerekçeli), [https://www.anayasa.gov.tr/media/-7465/gerekceli\\_anayasa\\_2021.pdf](https://www.anayasa.gov.tr/media/-7465/gerekceli_anayasa_2021.pdf), s. 223, (E.T. 10.07.2024)

<sup>155</sup> HAMEDİ, s. 23.

kararı gibi ceza davasını herhangi bir nedenle düşürecek kararlar alınması durumunda da masumiyet karinesi varlığını koruyacaktır<sup>156</sup>.

Suçlanan kişinin kişilik değerleri ve onuru gereği masumiyet karinesi, sadece ceza yargılaması bakımından değil hukuka aykırı fiil ve disiplin ihlallerinde de söz konusu olmaktadır<sup>157</sup>.

Disiplin hukuku çerçevesinde masumiyet karinesi disiplinsizlik fiili işlediği iddia edilen kişinin disiplin soruşturma ve kovuşturma aşamaları tamamlanıp disiplin cezası verilinceye kadarki süreç içerisinde devam etmektedir. Herhangi bir disiplin süreci yürütülmeden kişinin disiplinsizlik işlediğinden bahisle kişi hakkında yaptırım uygulanması masumiyet karinesine aykırılık teşkil edecektir.

#### e. Makul Sürede Yargılanma

AIHS'nin 6. maddesinin 1. fıkrasında<sup>158</sup> herkesin davasının makul bir süre içerisinde görülmesini isteme hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir.

Anayasa'nın 141. maddesinin 4. fıkrasında<sup>159</sup> ise davaların mümkün olduğunca çabuk ve asgari maliyetle sonuçlandırmak yargının görevidir denilerek makul sürede yargılanma hakkı düzenlenmiştir.

Adil yargılanma hakkının önemli bir unsuru olan makul sürede yargılanma hakkı gecikmiş adaletin amaca hizmet etmeyeceği düşüncesiyle uyuşmazlıkların makul sürede sonuçlandırılmasını güvence altına alır<sup>160</sup>.

<sup>156</sup> İNCEOĞLU, s. 304.

<sup>157</sup> AKKAN, s. 78.

<sup>158</sup> Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 6/1.fıkrasında "Herkes, gerek medeni hak ve yükümlülükleriyle ilgili nizalar, gerek cezai alanda kendisine yöneltilen suçlamalar konusunda karar verecek olan, yasa ile kurulmuş, bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından davasını **makul bir süre içinde**, hakkaniyete uygun ve açık olarak görülmesini isteme hakkına sahiptir." <https://www.yargitay.gov.tr/documents/AIHM.pdf> (E.T 15.01.2024)

<sup>159</sup> Anayasa m.141/4 "*Davaların en az giderle ve mümkün olan süratle sonuçlandırılması, yargının görevidir.*" <https://www.mevzuat.gov.tr> (E.T 15.01.2024)

<sup>160</sup> GÖZÜBÜYÜK, A. Şeref, GÖLCÜKLÜ, Feyyaz, SAYGILI, Abdurrahman, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması**, 12. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara, 2019, s. 279.

Yine uyuşmazlıkların makul sürede sonuçlandırılması hukuk devletinin bir gereği olup dava tarafları için etkin bir yasal koruma sağlamaktadır<sup>161</sup>. Makul sürede yargılanma ile şüpheli veya sanığın yaşamları boyunca endişe ile yaşaması önlenirken, mağdur tarafın mağduriyetinin giderilmesi sağlanır. Makul sürede yargılama hakkına riayet edilmemesi, özellikle ceza davalarında delillerin kaybedilmesi, dava masraflarının artması ve hakkaniyetle yargılama yapılamaması gibi sonuçlara yol açmaktadır<sup>162</sup>.

Makul süre her davanın kendine özgü farklılıkları olduğu için davanın özellikleri çerçevesinde belirlenmekte olup makul süre için mutlak bir ölçü bulunmamaktadır<sup>163</sup>.

Makul sürenin başlangıcında, davanın yargı makamı önüne götürüldüğü tarih esas alınır. Son yargı makamının kararını verdiği veya kanun yoluna başvurmak için öngörülen sürenin sona erdiği yani kararın kesinleştiği tarih ise, makul sürenin sona erdiği tarih bakımından esas kabul edilir<sup>164</sup>.

Hukuk devletinin gereği olarak, yargısal ve idari organlar işlemlerini geciktirmeden yapmalıdır. Makul sürede yargılanma her ne kadar bir yargılama ilkesi olsa da disiplin kovuşturmaları da makul sürede sonuçlandırılmalıdır. DMK'da<sup>165</sup> karar verme süreleri ile disiplin soruşturması ve kovuşturmasının makul sürede tamamlanıp disiplin cezası verilmesi düzenlenmiştir.

<sup>161</sup> BAŞAR, Mükerrerem Onur, **Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Çerçevesinde Makul Sürede Yargılanma Hakkı**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008, s. 1.

<sup>162</sup> ÜNVER, Yener, HAKERİ Hakan, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 3. Basım, Savaş Yayınları, Ankara 2010, s. 297.

<sup>163</sup> İNCEOĞLU, s. 266.

<sup>164</sup> İNCEOĞLU, s. 266-267.

<sup>165</sup> DMK m. 128 “Disiplin amirleri uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarını soruşturmanın tamamlandığı günden itibaren 15 gün içinde vermek zorundadırlar.

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

*Memurluktan çıkarma cezası için disiplin amirleri tarafından yaptırılan soruşturmaya ait dosya, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kuruluna tevdiinden itibaren azami altı ay içinde bu kurulca, karara bağlanır.”* <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?-MevzuatNo=657&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (E.T 15.01.2024)



## f. Asgari Sanık Hakları

Adil yargılanma hakkını düzenleyen AİHS 6. maddesi 3. fıkrasında<sup>166</sup> sanığın sahip olması gereken asgari haklarının düzenlendiği görülmektedir.

Bu haklar; kendisine yöneltilen suçlamalardan en kısa sürede haberdar edilmek, savunmasını hazırlaması için gerekli olan zaman ve kolaylığı sağlamak, sanığın bizzat veya seçeceği avukatla kendisini savunmasını sağlamak, tanıkları sorguya çekmek veya tanık sunmak ile mahkemece kullanılan dil anlaşılmadığında tercüman yardımından yararlanmak olup aşağıda başlıklar altında ayrıntılı olarak incelenecektir.

### aa. Suçlama Hakkında Bilgilendirilme Hakkı

AİHS 6. maddesinin 3. fıkrasının a bendinde düzenlenen sanığın suçlama hakkında bilgilendirme hakkı sanığın savunmasını hazırlaması için bir güvence teşkil etmektedir<sup>167</sup>.

AYM bir kararında<sup>168</sup> cezai konularda yargılamanın ön koşulunun şüpheli veya sanığa bilgi verilmesi olduğunu belirtmiştir. Kararın devamında bilgilendirmenin

<sup>166</sup> AİHS m. 6/3 “Bir suç ile itham edilen herkes aşağıdaki asgari haklara sahiptir: a) Kendisine karşı yöneltilen suçlamanın niteliği ve sebebinden en kısa sürede, anladığı bir dilde ve ayrıntılı olarak haberdar edilmek; b) Savunmasını hazırlamak için gerekli zaman ve kolaylıklara sahip olmak; c) Kendisini bizzat savunmak veya seçeceği bir müdafinin yardımından yararlanmak; eğer avukat tutmak için gerekli maddi olanaklardan yoksun ise ve adaletin yerine gelmesi için gerekli görüldüğünde, resen atanacak bir avukatın yardımından ücretsiz olarak yararlanabilmek; d) İddia tanıklarını sorguya çekmek veya çektirmek, savunma tanıklarının da iddia tanıklarıyla aynı koşullar altında davet edilmelerinin ve dinlenmelerinin sağlanmasını istemek; e) Mahkemede kullanılan dili anlamadığı veya konuşamadığı takdirde bir tercümanın yardımından ücretsiz olarak yararlanmak.” <https://www.yargitay.gov.tr/documents/AIHM.pdf> (E.T: 17.01.2024)

<sup>167</sup> İNCEOĞLU, s. 367.

<sup>168</sup> AYM 07.03.2014, B.N 2013/4784 “Cezai konularda hakkaniyete uygun bir yargılama yapılmasının temel ön koşulu şüpheli veya sanığa bilgi verilmesidir. Sanığa verilecek bilgi, kendisinin hangi fiil nedeniyle suçlandığını ve bu fiilin hukuki nitelemesinin ne olduğunu içermeli ve detaylı olmalıdır. Ceza kovuşturmasında esaslı bir yeri olan iddianamenin tebliğ edilmesiyle sanığın, yazılı bir biçimde, suçlamaların maddi ve hukuki temelinden resmî olarak haberdar olduğu kabul edilmektedir. Öte yandan yargılama sırasında suçun hukuki niteliğinin değişmesi hâlinde de sanığa yöneltilen suçlamanın değişen hukuki niteliği ve nedenleri hakkında bildirim yapılması gerekmektedir. Öte yandan suçlamanın nedeni ve niteliği hakkında bilgilendirilme hakkı, şüphelinin veya sanığın savunmasını hazırlama hakkı ışığında değerlendirilmelidir” <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2013/4784> (E.T: 17.01.2024)

içeriğinde sanık veya şüphelinin ne ile suçlandığının ve suçun hukuki niteliğinin olması gerektiğini belirtmiştir.

Sanığın savunmasını hazırlayabilmesi için isnat edilen suçtan ve suçun dayandığı maddi olgulardan haberdar edilmesi adil yargılanma hakkı kapsamında önemlidir. Sanık suçunu öğrendikten sonra her ne şekilde olursa olsun suçun hukuki niteliğinin değişmesi halinde de bu durum sanığa derhal bildirilmeli ve savunmasını yeniden hazırlaması için tekrar yeterli süre ve kolaylık sağlanmalıdır.

Sanığın suçtan haberdar edilmesi sadece şeklen değil gerçek manada haberdar edilmesidir. Sanığın fiili ne zaman, nerede işlediği ayrıntılı bir şekilde savunma isteminde belirtilmelidir. Böylelikle sanık, savunmasını etkin ve ayrıntılı yapma imkânı bulacaktır. Sanığın suçlama hakkında haberdar edilmesi kovuşturma aşaması başlamadan veya sanık yargılama makamı önüne çıkmadan hemen önce savunma için yeterli süre vererek yapılmalıdır<sup>169</sup>.

Disiplin hukukunda da disiplinsizlik fiilini işleyen kişinin savunmasının istenmesi aşamasında yaptığı disiplinsizlik kendisine açık bir şekilde bildirilmeli ve disiplin suçunu oluşturan eylemin hangi disiplin kuralını ihlal ettiği açıkça ortaya konularak etkin bir savunma yapabilmesine imkân tanınmalıdır<sup>170</sup>.

#### **bb. Gerekli Zaman ve Kolaylıklara Sahip Olma Hakkı**

AİHS 6. maddesinin 3. fıkrasının b bendine göre sanık savunmasını hazırlaması için gerekli zaman ve kolaylığı sahip olma hakkına sahiptir. Bu hak çerçevesinde suçun hukuki niteliğinin değiştiği durumlarda da sanığa savunmasını yeniden hazırlayabilmesi için yeterli zaman verilmelidir<sup>171</sup>.

Sanığa savunması için kolaylık sağlanması; soruşturma kapsamında hazırlanan dosyanın incelettirilmesi, dosyanın bir kopyasının sanığa veya vekiline/müdafiiine verilmesi, sanığın avukatıyla görüşmesi için imkân sağlanmasıdır. Ayrıca sanık için gerekli kolaylığın sağlanması sanığın maddi yetersizliklerden dolayı yargılama

<sup>169</sup> İNCEOĞLU, s. 321.

<sup>170</sup> BOZ, s. 26, Danıştay 12. D., T. 23.03.2011, E. 2008/7024, K. 2011/1314 <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/danistay/e-2008-7024-k-2011-1314-t-23-3-2011> (E.T:17.01.2024),

<sup>171</sup> İNCEOĞLU, s. 325.

giderini karşılayamaması durumunda da söz konusu olur. Bu noktada hukuk devletinin bir gereği olarak gerekli yardımın sağlanması gerekir<sup>172</sup>.

Saniğe gerekli kolaylığı sağlamanın yanında üçüncü kişilerin haklarını korumak, kamu menfaatlerini gözetmek, adli makamların soruşturma yaparken başvurdukları yöntemleri güvence altına almak gibi amaçlarla dosya kapsamındaki bilgilerin ve bazı delillerin erişimine kısıtlama getirilmesi de mümkündür<sup>173</sup>.

Saniğe savunma yapması için gerekli zamanın tanınması ise dosyanın kapsamına göre değişkenlik gösterebilir. Eğer dosya kapsamlı ise saniğe tanınan savunma süresi de doğru orantılı olarak fazla olacaktır. AYM bir kararında<sup>174</sup> saniğe savunma yapması için gerekli zamanın tanınması ise dosya kapsamında değişkenlik gösterebileceğini, verileri incelemek için yeterli zaman verilmeden davacıya davaya ilişkin tüm dokümanların verilmesinin bir anlamı olmayacağı belirtilmiştir.

Kişi için sağlanacak gerekli zaman ve kolaylık değerlendirilmesi yapılırken davanın durumuna ve konusuna göre bir bütün olarak ele alınması gerekir<sup>175</sup>.

Disiplin hukukunda da disiplin suçunu işleyen kişiye savunma yapması için yedi günden az olmamak üzere savunma süresi tanınmalıdır<sup>176</sup>. Disiplin suçu işleyen kişiye disiplin soruşturma dosyasını inceleme imkânı tanınmalı ve savunma hakkını aktif bir şekilde kullanması için disiplin soruşturma dosyasının bir örneği de verilmelidir.

İdari soruşturmalara ilişkin bilgi ve belgelere erişimin de bir sınırı olduğunu söyleyebiliriz. 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'nun 19. maddesinde<sup>177</sup> bu sınırlamalar düzenlenmiştir.

<sup>172</sup> HAMEDİ, s. 27

<sup>173</sup> İNCEOĞLU, s. 332.

<sup>174</sup> AYM 16.06.1992 E.1992/8, K 1992/39, <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/-Dosyalar/Kararlar/KararPDF/1992-39-nrm.pdf> (E.T 18.01.2024)

<sup>175</sup> DEMİRBAŞ, Timur, **Yargının Yapısal Sorunları**, Yargı Reformu 2000 Sempozyumu, İzmir, 2000, s. 355.

<sup>176</sup> BOZ, s. 26; DMK m. 130 <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.657.pdf> (E.T 18.01.2024)

<sup>177</sup> 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'nun m.19 "*Kurum ve kuruluşların yetkili birimlerince yürütülen idarî soruşturmalarla ilgili olup, açıklanması veya zamanından önce açıklanması hâlinde;*

### cc. Savunma Hakkı

AİHS 6. maddesinin 3. fıkrasının c bendinde düzenlenen savunma hakkı adil yargılanmanın sağlanması için en temel unsurlardan biridir<sup>178</sup>.

Anayasanın 36. maddesinde de herkesin yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak savunma hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir.

Suç işlediği şüphesi altında bulunan kişi savunmasını kendisi doğrudan veya kendi seçmiş olduğu bir avukat aracılığıyla veya maddi durumu yeterli değilse mahkeme tarafından ücretsiz olarak görevlendirilecek bir avukat vasıtasıyla yapabilir<sup>179</sup>.

Suç şüphesi altında bulunan kişi herhangi bir şekilde yardım almadan sözlü olarak savunmak yapmak istiyorsa bu hakkını duruşmada hazır bulunarak kullanabilir<sup>180</sup>.

Duruşmada hazır bulunmayan sanık ya da şüpheli kişinin savunma hakkını kullanmaktan vazgeçtiği ya da bu hakkından feragat ettiği varsayılarak kişinin yokluğunda yargılama sürecine devam edilir<sup>181</sup>.

Disiplin işlemlerinde savunma hakkı Anayasa'nın 129. maddesinin 2. fıkrasında<sup>182</sup> düzenlemiştir<sup>183</sup>. Bu maddeye göre memurlara ve diğer kamu görevlilerine disiplin cezası verilebilmesi için mutlaka savunma hakkı tanınması gerektiği belirtilmektedir.

a) Kişilerin özel hayatına açıkça haksız müdahale sonucunu doğuracak,

b) Kişilerin veya soruşturmayı yürüten görevlilerin hayatını ya da güvenliğini tehlikeye sokacak,

c) Soruşturmanın güvenliğini tehlikeye düşürecek,

d) Gizli kalması gereken bilgi kaynağının açığa çıkmasına neden olacak veya soruşturma ile ilgili benzeri bilgi ve bilgi kaynaklarının temin edilmesini güçleştirecek, bilgi veya belgeler, bu Kanun kapsamı dışındadır.” <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4982.pdf> (E.T. 04.02.2024)

<sup>178</sup> HAMEDİ, s. 28.

<sup>179</sup> TANRIVER, Süha, **Hukuk Yargısı (Medenî Yargı) Bağlamında Adil Yargılanma Hakkı**, TBBD, Sayı 53, 2004, s. 77.

<sup>180</sup> KILIÇOĞLU, Ahmet, “Yargının Sorunları”, **Yeni Türkiye Dergisi**, C. 1, S. 10, 1996, s. 294.

<sup>181</sup> HAMEDİ, s. 28.

<sup>182</sup> Anayasa m. 129/2 “Memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez.” <https://www.mevzuat.gov.tr> (E.T 18.01.2024)

<sup>183</sup> AKYILMAZ, Anayasal Esaslar Çerçevesinde Kamu Personeli Disiplin Hukuku ve Uygulamadaki Sorunlar, s. 12-13.

Disiplin işlemlerinde de ceza yargılamasına benzer bir şekilde disiplin soruşturması ile muhatap kişi savunma hakkından vazgeçebilir ya da feragat edebilir<sup>184</sup>. Bu halde kişinin disiplin işlemleri herhangi bir aksama olmayıp elde bulunan bilgi belge ve deliller ışığında devam etmektedir.

Disiplin işlemleri bakımından savunma hakkı önem arz etmektedir. Bu konu üzerinde ilerleyen başlıklar altında doktrindeki görüşler ve mahkeme kararları ışığında ayrıntılı bir şekilde durulmuştur<sup>185</sup>.

#### **dd. Tanık Dinletme ve Sorgulama Hakkı**

Hakkında suç isnadı bulunan kişi AİHS'nin 6. maddesinin d bendi çerçevesinde sanığın aleyhine beyanda bulunan tanıkları sorguya çekebilir veya avukatları vasıtasıyla sorguya çektirebilir, lehine beyanda bulunacak tanıklar ile aleyhinde beyanda bulunacak tanıkların aynı şartlar altında dinlenmesini sağlayabilir<sup>186</sup>.

Tanığın dinletilmesi hakkı mutlak bir hak olmayıp tanık dinlenmesi usulüne ve yönetimine ilişkin bazı düzenlemeler mevzuatta yapılabilir veya yetkili yargılama makamı dava konusu ile ilgisiz olduğu gerekçesi ile tanık dinlenmesini reddedebilir<sup>187</sup>. Tanığın dinlenmesini reddeden mahkeme mutlaka bu durumun gerekçesini açıklamalıdır. Yeterli ve makul gerekçeler ortaya konmaması adil yargılanma hakkının ihlalini oluşturacaktır.

Disiplin hukuku bağlamında tanık dinletme hakkı ise DMK 129. maddesinin 2. fıkrası ve GKDK'nin 31. maddesinin 4. fıkrasında düzenlenmiştir. Bu maddede memurluktan çıkarma disiplin cezası istenen memurun tanık dinletme hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Her ne kadar kanunun maddeleri sadece meslekten çıkarma

<sup>184</sup> Bkz. DMK m. 130/2, GKDK m. 31/2

<sup>185</sup> Bkz. Disiplin işlemlerinde savunma hakkına dair açıklamalar bu çalışmanın “Disiplin İşlemleri, Suçları ve Cezaları Bakımından Adil Yargılanma Hakkı” başlığı ve “Disiplinsizliğe Konu Fiil Ve Bu Fiile Karşılık Gelen Disiplin Cezası Soruşturulana Bildirilerek Usulüne Uygun Bir Şekilde Savunmasının Alınması” başlığı altında incelenmiştir.

<sup>186</sup> İNCEOĞLU, s. 343.

<sup>187</sup> İNCEOĞLU, s. 343.

cezasına ilişkin tanık dinletme hakkı olduğunu düzenlese de kıyasen diğer disiplin cezalarında da kamu personelinin tanık dinletme hakkı olduğunu söyleyebiliriz.

Eğer disiplin işlemlerinde disiplin amiri veya disiplin soruşturma heyeti tanık dinletilmesini reddetmesi halinde disiplin soruşturma raporu ve disiplin ceza kararında bunun gerekçesini ayrıntılı olarak belirtmelidir. Aksi durumda disiplin soruşturması ile muhatap kamu personelinin adil yargılanma hakkının ihlalini oluşturacaktır.

Gaziantep BİM<sup>188</sup> aldığı bir kararında disiplin soruşturmalarında disiplin soruşturması ile muhatap kamu personelinin tanık dinletme hakkı olduğunu ve tanık ifadeleri yönünden kamu personeline savunma hakkı tanınması gerektiği, tanınmaması halinde savunma hakkının ihlali olacağı üzerinde durulmuştur.

#### **ee. Ücretsiz Tercüman**

AİHS 6. maddesinin 3. fıkrasının e bendinde suç inadında bulunan kimsenin yargılama yapan makamın kullandığı dili anlamadığı takdirde bir tercüman yardımından yararlanma hakkı bulunduğu düzenlenmiştir.

Eğer mahkemenin kullandığı dil suç isnat edilen kişi tarafından anlaşılıyor ve konuşuluyor ise buna rağmen farklı bir dilde savunma yapma isteği doğrultusunda tercüme talebinde bulunamaz<sup>189</sup>. Yine suç isnat edilen kişiye yargılama esnasındaki tüm işlemlerin tercüme edilmesi zorunlu değildir. Sadece adil yargılanma hakkının sağlanması için gerekli olan iş ve işlemlerin tercüme edilmesi yeterlidir<sup>190</sup>.

DMK'nın 48. Maddesinde Devlet Memuru olmaya ilişkin genel ve özel şartlar düzenlenmiş bu şartlardan biri Türk vatandaşı olmaktır. Türk vatandaşı olmak için de 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 11. maddesinde yeteri kadar Türkçe konuşabilmek şartı düzenlenmiştir. Buradan yola çıkarak disiplin işlemleri ile muhatap kamu personeli Türk vatandaşı olup yeteri kadar Türkçe bilmesi ve konuşması kanunen zorunludur. Disiplin işlemlerinde kamu personelinin disiplin soruşturması yapan makamın dilini anlamaması mümkün değildir. Kamu personeli Türkçe

<sup>188</sup> Gaziantep BİM, 5. İDD, E. 2019/2904 K. 2020/1697 T. 14.10.2020, <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 11.07.2024)

<sup>189</sup> İNCEOĞLU, s. 365.

<sup>190</sup> İNCEOĞLU, s. 366.

bilmediğinden yola çıkarak bu sebepten dolayı disiplin sürecine hâkim olmadığını ve savunma hakkının ihlal edildiğini öne sürmesi isabetli değildir. Her ne kadar adil yargılanma hakkının alt unsuru olarak ücretsiz tercümandan yararlanma hakkı düzenlense de disiplin işlemleri bağlamında bu hakkın uygulanabilir olmadığını değerlendirmekteyiz.

### **3. Disiplin İşlemleri, Suçları ve Cezaları Bakımından Adil Yargılanma Hakkı**

Hem AİHS'nin 6. maddesi hem Anayasa'nın 36. maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkı içinde barındırdığı unsurlarla birlikte her ne kadar yargılama merci önündeki tarafların sahip olduğu bir hak gibi görünse de disiplin hukuku açısından hem disiplin soruşturması bağlamında hem disiplin kovuşturması sonucu ceza verme işleminde uygulanması gereken en temel haktır.

Disiplin işlemleri herhangi bir yargı merci tarafından gerçekleştirilmeyip idare tarafından idari usul çerçevesinde gerçekleştirilse de yargılama sürecine benzer şekilde kişi hakkındaki disiplinsizlik iddiası değerlendirilip, kişi hakkında soruşturma başlatılıp kişinin savunması alınarak disiplin cezası verilmektedir<sup>191</sup>.

Disiplin işlemlerinin her aşamasında adil yargılanma hakkına dikkat edilmeli hem iddia eden hem de savunmada bulunan kişi açısından hukuka uygun işlemler tesis edilmelidir. Yargı mercileri disiplin işlemlerinin dava edilmesi halinde adil yargılanma hakkının unsurlarının gözetilip gözetilmediğini değerlendirerek bu doğrultuda karar verecektir<sup>192</sup>.

Adil yargılanma hakkının disiplin hukukunda en önemli yansıması savunma hakkıdır<sup>193</sup>. Savunma hakkı Anayasa'nın 129. maddesi 2. fıkrasında memurlara ve diğer kamu görevlilerine savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilemeyeceği düzenlenmiş ve disiplin cezaları bakımından savunma hakkı anayasal güvenceye

<sup>191</sup> GÜNDÜZ, Ebru, "Hukuka Aykırı Elde Edilmiş Delillerin Disiplin Hukukunda Kullanılması", **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, S. 2019/1, 2019, s. 106.

<sup>192</sup> GÜNDÜZ, s. 106.

<sup>193</sup> KAYA, Sinem, **İdari Usul İlkeleri Açısından Disiplin Hukuku**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara, 2019, s. 77.

kavuşmuştur<sup>194</sup>. DMK'nin 130. maddesinde de Anayasa'nın ilgili maddesi doğrultusunda savunma hakkı düzenlenmiştir. Bu ilke uyarınca disiplin cezası verilmeden önce disiplin suçu ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmek suretiyle kişiye savunmasını hazırlaması için uygun imkân sağlanmalıdır.

Savunma hakkı yalnız iddiaları cevaplamak değil yeni deliller getirme, tanık dinletme gibi geniş manada anlaşılmalıdır<sup>195</sup>.

Disiplinsizlik suçu isnat edilen kişiye savunması alınmadan ceza verilmesi, sadece adil yargılanma hakkının ihlali değil, tarafsızlık ve kanunilik gibi temel ilkelerin de ihlali anlamına gelir<sup>196</sup>.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu bir kararında<sup>197</sup> savunma hakkının AİHS, Anayasa ve DMK'da düzenlendiğini ve kamu görevlisine savunması alınmadan verilen devlet memurluğundan çıkarma cezasının hukuka aykırı olduğunu belirtmiştir.

DMK'da savunma hakkı için asgari 7 günlük süre tanınmıştır. Bu sürenin altında savunma süresi verilmesi, kamu görevlisinin işlediği fiili anlatması için uygun imkânının olmamasına ve disiplin soruşturmasının adil yargılanma hakkı ihlal edilerek eksik sonuçlandırılmasına yol açar<sup>198</sup>. Danıştay bir kararında<sup>199</sup> disiplinsizlik fiili isnat edilen kişiye savunma süresinin kanuni süreden daha kısa verilmesi hatta hiç süre verilmeden aynı gün savunmasının istenmesini hukuka aykırı kabul ederek disiplin cezasının iptaline karar vermiştir. Aynı kararda Danıştay, soruşturma açılmadan ve bağımsız bir soruşturmacı tayin edilmeden disiplin cezası verilmesini tarafsızlık ilkesine aykırı bulup kararın hukuka aykırı olduğu sonucuna varmıştır.

Disiplinsizlik isnat edilen kişinin savunma hakkını aktif bir şekilde kullanabilmesi için suçlamanın içeriğini bilmesi gerekmekte olup suçlamanın açık bir

<sup>194</sup> KAYA, İdari Usul İlkeleri Açısından Disiplin Hukuku s. 77.

<sup>195</sup> HAFIZOĞULLARI, Zeki, "Genel Çizgileriyle Savunma Hakkı" **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı:1, 1994, s. 21; Alan, Nuri, "Savunma Hakkı", **Danıştay Dergisi**, Sayı:87, 1993, s. 23.

<sup>196</sup> KAYA, İdari Usul İlkeleri Açısından Disiplin Hukuku, s. 78.

<sup>197</sup> Danıştay İDDK 11.10.2016, E.2007/1846, K. 2011/66 <https://www.lexpera.com.tr/-ictihat/danistay/iddk-e-2007-1846-k-2011-66-t-17-2-2011> (E.T 19.01.2024)

<sup>198</sup> KAYA, Sinem, İdari Usul İlkeleri Açısından Disiplin Hukuku, s. 80.

<sup>199</sup> Danıştay 12. D. 06.10.2015, 2012/9312 E., 2015/4979 K. <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/danistay/12-d-e-2012-9312-k-2015-4979-t-6-10-2015> (E.T 19.01.2024)



şekilde anlaşılabilmesi için fiilin yanı sıra kanuni dayanağı ile fiil karşılığında öngörülen cezanın yaptırımını da açık bir şekilde bildirilmelidir<sup>200</sup>.

Disiplinsizlik isnat edilen kişinin savunma hakkını kullanması kadar savunma hakkının nerede kullanılacağı hususu önem teşkil etmektedir. Savunma hakkı kişi hakkında disiplin cezası kararı verecek makam önünde kullanılmalıdır<sup>201</sup>.

Soruşturma kapsamında disiplinsizlik isnat edilen kişinin ifadesinin alınması kişinin savunmasının alınması anlamına gelmemektedir. Soruşturma kapsamında kişinin ifadesinin alınması disiplinsizlik olayı ile alakalı bilgi alma, soruşturma kapsamının belirlenmesi ve soruşturma sonucunda bu kişiye ceza istenip istenmeyeceği anlamında önemlidir<sup>202</sup>.

Danıştay bir kararında<sup>203</sup> doğru konuyu içermeyen savunma yazısının disiplin soruşturmasında usule aykırılık oluşturduğunu belirterek verilen disiplin cezasının iptaline karar vermiştir.

#### IV. KOLLUK DİSİPLİN MEVZUATI

##### ***A. GENEL KOLLUK DİSİPLİN HÜKÜMLERİ (7068 SAYILI KANUNDAN ÖNCEKİ DÖNEM)***

<sup>200</sup> LİVANELİOĞLU, Ömer, Asım, **Memur Disiplin Hukuku**, Ankara: Türk Hukuk Enstitüsü Yayınları, 2003, Ankara, s. 102.

<sup>201</sup> Bkz. Savunma hakkı disiplin süreci ile muhatap olan personelin savunmasını isteyen makama karşı kullanması adil yargılanma hakkı kapsamında daha uygun olacaktır. GKDK m. 31/2'de kamu personelinin savunmasının disiplin amiri veya disiplin kurulunca isteneceği belirtilmiştir.

<sup>202</sup> SANCAKDAR, Oğuz, **Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi**, 2001, Yetkin Yayınevi, Ankara, s. 305.

<sup>203</sup> Danıştay 12. D. 28.12.2016, E. 2013/10617, K. 2016/6891, <https://29b13951316a-490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/danistay/12-d-e-2013-10617-k-2016-6891-t-28-12-2016> (E.T 19.01.2024)

### ***1. Emniyet Genel Müdürlüğü Disiplin Mevzuatı***

Genel kolluk disiplin hükümlerini düzenleyen GKDK'den önce ETK ile EGM personelinin disiplin hükümlerinin genel çerçevesi çizilmiş, disiplin cezaları ile bu cezaları vermeye yetkili kişi ve kurullar belirtilmiştir<sup>204</sup>.

Disiplin cezası gerektiren fiiller ise bu kanun kapsamında düzenlenmemiş olup ETK'nın 83. maddesi ile disiplin cezası gerektiren fiillerin bir tüzük ile düzenleneceği belirtilmiştir. Emniyet Teşkilatı Disiplin Tüzüğü ile disiplin cezası gerektiren fiiller düzenlenmiştir.

ETK'nın disiplin fiillerinin tüzük ile düzenleneceğini öngören 83. maddesinin, kamu görevlisi olan EGM personeli açısından kanuni bir güvence oluşturmadığı ve disiplin uygulamalarıyla ilgili genel ilkelerin belirlenmediği gerekçesiyle Anayasa'nın 38. maddesi<sup>205</sup> ve 128. maddesine<sup>206</sup> aykırılığı ileri sürülmüştür<sup>207</sup>.

AYM, Anayasa'nın 128. maddesinde yer alan memurların diğer özlük işlerinin kanunla düzenleneceği hükmünün disiplin işlemlerini de kapsadığı, ayrıca Anayasanın 38. maddesinin 3. fıkrasında belirtilen ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirlerinin ancak kanunla belirlenebileceğine dair hükmün de disiplin cezalarını kapsadığından yola çıkarak, disiplin cezası verilecek fiillerin tüzükle düzenlemeyeceği gerekçesiyle ETK'nın 83. maddesinin iptaline karar vermiştir<sup>208</sup>.

Kararın devamında AYM, uzmanlık ve teknik konuları gerektiren hususların yürütme organına bırakılabileceğini belirtse de en azından temel ilkelerin çerçeve kanunla belirlenmesi gerektiğini ifade etmiştir.

<sup>204</sup> ESENDEMİR, Ferit Deniz, **682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname Çerçevesinde Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018, Mersin, s. 57-58.

<sup>205</sup> Anayasa m.38/3 “*Ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur.*” <https://www.mevzuat.gov.tr> (E.T 23.01.2024)

<sup>206</sup> Anayasa m.128/2 “*Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir.*” <https://www.mevzuat.gov.tr> (E.T 23.01.2024)

<sup>207</sup> ESENDEMİR, s. 58.

<sup>208</sup> AYM., 13.01.2016, E.:2015/85, K.:2016/3 <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2016-3-nrm.pdf> (E.T 20.01.2024)

Gerçekten de EGM personelinin hangi eylemin disiplinsizlik teşkil ettiğini ve hangi eylem sonucunda hangi disiplin cezası alacağını bilmesi en doğal hakkıdır<sup>209</sup>. Aksi durumda disiplinsizlik fiilinin idarece belirlenmesi farklı ve keyfi uygulamaların önünü açacaktır<sup>210</sup>.

GKDK'den önce EGM personeli hakkında ETK ve ETK'nin yaptığı atıfla Emniyet Teşkilatı Disiplin Tüzüğü'nü uygulanmaktaydı fakat AYM'nin yukarıda belirtilen iptal kararı ile disiplin mevzuatında yeni bir düzenleme yapma ihtiyacı hasıl olmuştur.

## **2. Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Genel Komutanlığı Disiplin Mevzuatı**

GKDK'den önce Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı'nda görevli ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu'na tabi askeri personel, disiplin bakımından TSKDK hükümlerine tabi tutulmaktaydı.

668 sayılı Olağanüstü Hal (OHAL) KHK'sı<sup>211</sup> ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı bünyesinde önemli değişiklikler yapılmıştır. 668 sayılı OHAL KHK'sı, Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) tarafından 8 Kasım 2016 tarihli ve 6755 sayılı Kanunla kanunlaşmıştır. Bu Kanun'un 22. ve 25. maddeleriyle Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı mensubu 926 sayılı Kanun'a tabi subay, astsubay, uzman jandarmalar 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na (DMK) tabi tutularak Jandarma Hizmetleri Sınıfı ve Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı olarak eklenmiş ve bu sınıflara tabi memur haline dönüşmüştür<sup>212</sup>.

Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı personeli, her ne kadar DMK'ya tabi olsalar da 6755 sayılı Kanun'un 15., 21., 31. ve 36. maddeleri çerçevesinde, JTGYK ve 2692 sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu'nda yapılan değişiklikler ile disiplin işlemleri bakımından özel kanunlara tabidir. Bu personellerin

<sup>209</sup> Uygun, Fulya, **Memur Disiplin Suç ve Cezaları**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012, İstanbul, s. 29.

<sup>210</sup> KAYA, Cemil, (2005), "Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hâkim Olan Temel İlkeler", **Amme İdaresi Dergisi**, C. 38, S. 2, Ankara, 2005, s. 65.

<sup>211</sup> <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/07/20160727M2.htm> (E.T 20.01.2024)

<sup>212</sup> ESENDEMİR, s. 70.

haklarında uygulanacak disiplin suç ve cezalarının da DMK'da düzenlenenlerden farklı olduğu görülmektedir.

Sözü geçen personel hakkında, özel disiplin kanunu yürürlüğe girene kadar EGM disiplin mevzuatının uygulanacağı ve diğer hususlarda DMK'nın dikkate alınacağı düzenlenmiştir.

Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı personeli GKDK'den önce TSKDK kullanmaktaydı fakat bu yeni kanunla Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı personelinin disiplin işlemleri de özel kanunla düzenlenmiştir.

### ***B. GENEL KOLLUK DİSİPLİN HÜKÜMLERİ 7068 SAYILI KANUN (GKDK)***

GKDK, Polis, Jandarma, Sahil Güvenlik'in disiplin suç ve cezaları ile disiplin işlemlerini tek bir çatı altında toplamak amacıyla ortaya çıkarılan Genel Kolluk Disiplin mevzuatıdır.

GKDK, EGM personeli için uygulanan ETK ve Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı personeli için uygulanan TSKDK'den esinlenerek hazırlanmış olup bu kanunla benzer hükümler de içermektedir<sup>213</sup>. GKDK'de düzenlenen disiplin cezaları ve disiplinsizlik fiilleri ETK ile genel olarak aynı şekilde düzenlenmiştir<sup>214</sup>.

GKDK'de, ETK'de yer almayan “geçici olarak kontrol altına alma” tedbiri ve “disiplin ceza puanına bağlı olarak meslekten çıkarma” cezası düzenlenmiştir<sup>215</sup>. Ayrıca bütün disiplin cezaları için yargı yolu açılmıştır.

<sup>213</sup> ESENDEMİR, s. 80.

<sup>214</sup> ÖZTÜRK, Cemal, “Polis Disiplin İşlemleri: Tüzükten Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye”, **Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 6, 2018 s. 33.

<sup>215</sup> ÖZTÜRK, s. 33.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 7068 SAYILI KANUN KAPSAMINDA GENEL KOLLUK DİSİPLİN REJİMİ USUL VE ESASLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu bölümde ilk olarak GKDK'ye göre disiplinsizlik teşkil eden fiilin öğrenilmesi ve disiplin soruşturması açmaya yetkili makamlar, disiplin amiri ve disiplin kurullarının görev ve sorumlulukları ile disiplin soruşturmasını yapmaya yetkili olan disiplin soruşturma heyetlerinin görev ve sorumlulukları belirtilecektir. Devamında idare mahkemeleri kararlarından yola çıkarak disiplin soruşturma heyetinin nasıl oluşturulduğu ve nasıl oluşturulması gerektiği açıklanacaktır.

Yine bu bölümde disiplin soruşturma aşamaları disiplin hukuku genel ilkeleri çerçevesinde incelenecektir. Burada GKDK'de düzenlenen disiplin soruşturma işlemlerine ilişkin maddeler üzerinde durulup, kanunda düzenlenmeyen hususlarda çözüm önerileri sunulacaktır. Son olarak disiplin soruşturma aşamaları ve disiplin cezası vermeye yetkili kurumların görev ve yetkileri, disiplin cezasının kesinleşmesi, uygulanması ve disiplin cezası dışında verilebilecek kararlar, disiplin soruşturması ve disiplin cezasında zamanaşımı irdelenecektir. Disiplin cezalarının yargısal denetimi hususu ile bölüm sonlandırılacaktır.

#### I. DİSİPLİNSİZLİĞİN ÖĞRENİLMESİ

Disiplinsizlik teşkil eden fiili işleyen kamu görevlisi hakkında disiplin soruşturma işleminin başlaması ve sonucunda disiplin cezası verilebilmesi için disiplinsizliğin öğrenilmesi gereklidir.

Kamu görevlisinin disiplinsizlik teşkil eden eylemlerinin disiplin amirinin kendiliğinden, ihbar ve şikayetle, basın yolu ile, teftiş ve inceleme ile, denetleme sırasında, başka idari merciiler tarafından yapılan bildirme ile veya icrai olmayan rapor şeklindeki işlemlerle öğrenilmesi mümkündür<sup>216</sup>.

<sup>216</sup> SANCAKDAR /ATINOK ÇALIŞKAN/DURSUN ÖZDEMİR/YAĞCI/ SEYHAN/ KARACA s. 199.

GKDK'nin 14. maddesi<sup>217</sup> disiplin amirinin maiyetinden birinin disiplinsizlik teşkil eden fiilini, mesleğe aykırı tutum ve davranışını herhangi bir şekilde öğrenebileceğini düzenlemiştir. Bu maddede düzenlendiği üzere disiplinsizliğin disiplin amirince öğrenilmesinde herhangi bir şekil şartı olmadığını söyleyebiliriz<sup>218</sup>.

### **A. RESEN ÖĞRENME**

Disiplin amiri görev esnasında, görev dışında veya basın yayın organları vasıtasıyla disiplinsizlik fiilinden veya mesleğe aykırı tutum ve davranıştan haberdar olabilir.

Böyle bir durumla karşılaşan disiplin amiri öncelikle gördüğü olayı tahlil edip, olayın gerçekten bir disiplinsizlik teşkil edip etmediğini değerlendirmelidir. Bu değerlendirmeyi ilk bölümde açıklanan kanunilik, ölçülülük ve adil yargılanma hakkı bağlamında yapmalıdır.

### **B. ŞİKÂYET VEYA İHBAR YOLU İLE ÖĞRENME**

TDK'daki kelime anlamıyla ihbar “Suçlu saydığı birini veya suç saydığı bir olayı yetkili makama gizlice bildirme, ele verme”, şikâyet ise “birinin yaptığı yanlış bir iş veya davranışı ilgili makama veya daha üst makamdakine bildirmek” anlamına gelmektedir<sup>219</sup>.

Ceza muhakemesi hukukunda resen soruşturulan ve kovuşturulan suçlar kim tarafından bildirilirse bildirilsin ihbar niteliğindedir. Fakat kovuşturulması ve soruşturulması şikâyete bağlı suçlarda suçtan zarar gören kişi dışında yapılan bildirimler ihbar, sadece suçtan zarar gören kişinin yaptığı bildirim ise şikayettir<sup>220</sup>.

<sup>217</sup> GKDK m. 14/1 “Maiyetinden birinin disiplinsizlik teşkil eden bir fiilini veya mesleğe aykırı tutum ve davranışını herhangi bir şekilde öğrenen disiplin amirleri, olayın araştırılmasının gerektiğine kanaat getirirse bizzat ya da yazılı olarak görevlendireceği soruşturmacılar vasıtasıyla disiplin soruşturması yapar.” <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.7068.pdf> (E.T. 29.01.2024)

<sup>218</sup> YILMAZ, s. 181.

<sup>219</sup> <https://sozluk.gov.tr/> (E.T 29.01.2024)

<sup>220</sup> ŞAHİN, Cumhuriyet, GÖKTÜRK, Neslihan, Ceza Muhakemesi Hukuku I, 12. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara 2021, s. 56.

Kanaatimizce disiplin hukukunda ceza muhakemesi hukukuna benzer bir biçimde disiplinsizlik fiili veya mesleğe aykırı tutum ve davranıştan zarar gören kişilerin dışında yetkili makama yapılan bildirim ihbar; disiplinsizlik teşkil eden olaydan zarar gören kişilerin yaptığı bildirimi ise şikâyet olarak nitelendirebiliriz.

İhbar ve şikâyete ilişkin GKDK’de herhangi bir şekil şartı öngörülmemiştir. İhbar veya şikâyet yazılı ve sözlü biçimde ya da başka vasıtalarla yapılabilir. İhbar ve şikâyet dilekçe ile yapılırsa dilekçede, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun’da<sup>221</sup> belirtilen nitelikler bulunmalıdır<sup>222</sup>.

İhbar ve şikâyet yetkili makama yapılmalıdır. İhbar ve şikâyet kurum içerisinde disiplin amirine yapılabileceği gibi personelin çalıştığı kuruma personelin bağlı bulunduğu kaymakamlık veya valiliğe, Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER)’e bildirim yoluyla da yapılabilir<sup>223</sup>.

Disiplinsizliğe konu olaydan zarar gören kişinin sonradan şikâyetinden vazgeçmesinin açılan disiplin soruşturması üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır<sup>224</sup>. Kanaatimizce bu durumun etkisi disiplin soruşturması sonucu verilecek disiplin cezasının miktarının tayininde disiplin amirinin takdiri ile bir alt sınırdan ceza verilmesi şeklinde olabilir.

Şikâyet sonucunda yapılan disiplin soruşturmasındaki amaç kurum içerisindeki disiplini, düzen ve verimliliği sağlamaktır<sup>225</sup>. Şikâyet ile disiplin amiri maiyetinin disiplinsizlik fiilinden veya mesleğe aykırı tutum ve davranışından haberdar olmaktadır.

<sup>221</sup> 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun m.6

“Türkiye Büyük Millet Meclisine veya yetkili makamlara verilen veya gönderilen dilekçelerden;

a) Belli bir konuyu ihtiva etmeyenler,

b) Yargı mercilerinin görevine giren konularla ilgili olanlar,

c) 4’üncü maddede gösterilen şartlardan herhangi birini taşımayanlar,

İncelenemezler.”

<sup>222</sup> YILMAZ, s. 182.

<sup>223</sup> SANCAKDAR /ALTINOK ÇALIŞKAN/DURSUN ÖZDEMİR/YAĞCI/SEYHAN/KARACA s. 200.

<sup>224</sup> SANCAKTAR, s. 200.

<sup>225</sup> YILMAZ, s. 183.

Kamu görevlisinin disiplinsizlik oluşturan fiiline ilişkin yapılan ihbar veya şikâyet öncelikle disiplin soruşturması açmaya yetkili makamlar tarafından incelenmeli olayın gerçekten disiplinsizlik teşkil ettiği kanaati oluşması durumunda disiplin soruşturması başlatılmalıdır.

Disiplin amiri ihbar veya şikâyetin disiplinsizlik oluşturup oluşturmadığı konusunda tereddüt yaşıyorsa bir ön araştırmacı belirleyerek kamu görevlisinin fiilinin disiplinsizlik teşkil edip etmediğinin tespitini yaptırması, sonrasında disiplin soruşturması başlatması mümkündür.

İhbar ve şikâyetin içeriğinin nasıl olması gerektiğine dair GKDK’de bir düzenleme bulunmamaktadır. Fakat GKDK’nin 34. maddesinde kanunda hüküm bulunmayan durumlarda DMK hükümlerinin uygulanacağına atıf yapmıştır. DMK ise 21. maddesinde ihbar ve şikâyetin içeriğine ilişkin düzenlemeyi yönetmeliğe bırakmıştır. Buna göre Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinde<sup>226</sup> ihbar ve şikâyetin içeriğinde neler olması gerektiği ve hangi durumlarda işleme konulmayacağı maddeler halinde sayılmış ihbar ve şikâyetin somut delillere dayanması gerektiği üzerinde durulmuştur.

Şikâyet veya ihbar disiplinsizlik fiiline veya disiplinsizlik fiilini işleyen kamu görevlisine ilişkin olabilir. Şikâyet veya ihbarın fiile ilişkin olduğu durumda disiplin amiri veya kurulu disiplin soruşturması öncesinde ön araştırmacı belirleyerek disiplinsizlik fiilini işleyen kamu görevlilerini tespit etmesi gerekir. Disiplin amiri disiplinsizlik teşkil eden olayın farklı disiplinsizlikler oluşturduğu veya farklı kamu görevlilerinin de olay kapsamında olduğu durumlarda bunların tespitine ilişkin de ön

<sup>226</sup> Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği m. 38 “(1) Devlet memuru hakkında;

a) Belirli bir konuyu içermeyen veya somut delile dayanmayan,

b) Başvuru sahibinin adı, soyadı, imzası ve adresi bulunmayan,

c) Daha önceden şikâyet konusu yapıp sonuçlanan hususlarda yeni delil içermeyen,

ç) Akıl hastalığı sebebiyle vesayet altına alınanlar veya henüz vesayet altına alınmamış olmakla birlikte bu hastalığa düçar oldukları sağlık kurulu raporu ile belirlenenlerce verilmiş olan, ihbar ve şikâyetler işleme konulmaz.

(2) Birinci fıkranın (b) bendinde yazılı şartları taşımayan ihbar ve şikâyetlerin somut delillere dayanması durumunda konu hakkında disiplin soruşturmasına başlanır.” R.G 30.04.2021, S. 31470.

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=3935&MevzuatTur=21&MevzuatTertip=5>

(E.T 30.01.2024)



araştırmacı atayıp ilgili kamu görevlilerini veya farklı disiplinsizlikleri genel itibariyle tespit ettirebilir.

Kurum içerisinden birinin yaptığı Şikâyetin haksız olduğunun tespit edilmesi halinde bu Şikâyet ayrıca disiplinsizlik teşkil edecektir. Bunu tespit eden disiplin amirinin, bu hususa ilişkin tutanağı tutup GKDK'ye<sup>227</sup> göre işlem yapılması için Şikâyette bulunanın disiplin amirine durumu bildirmesi gerekmektedir.

### ***C. DİĞER YOLLARLA ÖĞRENME***

Disiplin soruşturmasına konu disiplinsizlik fiili veya mesleğe aykırı tutum ve davranıŐın resen, ihbar veya Şikayetle öğrenilmesi haricinde bir takım diğer yollarla öğrenilmesi de mümkündür.

Kamu personelinin çalıştığı kuruma karşı yapılan denetleme ve inceleme sonucunda o personelin disiplinsizlik fiili veya mesleğe aykırı tutum ve davranışı tespit edilebilir.

Başka kamu kurum ve kuruluŐu tarafından diğer kurumda çalıŐan kamu personelinin disiplinsizliğinin tespit edilip bildirilmesi ile de öğrenilmesi mümkündür.

Kamu personeli hakkında Cumhuriyet Savcılığınca adli soruşturma başlatılması, adli soruşturmaya konu eylemin aynı zamanda disiplinsizlik teşkil etmesi halinde de disiplinsizlik fiili veya mesleğe aykırı tutum ve davranış öğrenilebilir.

## **II. DİŐİPLİN SORUŞTURMASI AÇILMASI**

### ***A. DİŐİPLİN SORUŞTURMASI AÇMAYA YETKİLİ MAKAMLAR***

Her disiplin soruşturması disiplin amirinin disiplinsizliği öğrenmesinin ardından disiplin soruşturması açılmasına kanaat getirip disiplinsizliğin soruşturulması emri vermesi ile başlayacaktır. Disiplin soruşturması açan veya

<sup>227</sup> GKDK m. 8/4/a-4 "Dört ay kısa süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller: ... Amirlerini, üstlerini, aynı rütbedeki arkadaşlarını, astlarını veya diğer mesai arkadaşlarını haksız yere Şikâyet etmek."

açtırmaya yetkili olan makamlar bakanlar, disiplin amirleri ve atamaya yetkili amirler olarak sayılmaktadır<sup>228</sup>.

Disiplin soruşturması açmaya yetkili makam disiplin soruşturması açılması emrini kendiliğinden verebileceği gibi disiplinsizliği tespit eden herhangi bir birim veya kişi disiplin amirinden, disiplinsizlik eylemini gerçekleştiren personele ilişkin disiplin soruşturması yapılması talebinde bulunabilir<sup>229</sup>.

Yetkili makam disiplin soruşturması açılması kararını vermeden önce disiplin suçunun olup oluşmadığını ayrıntılı bir şekilde incelemeli, disiplin suçunu netleştirmeli bu inlemenin ardından disiplin soruşturması açılması emri vermelidir.

### 1. Disiplin Amiri

DMK disiplin amirlerini kurumun kuruluş ve görev özellikleri dikkate alınarak Devlet Personel Başkanlığı'nın görüşüne de dayanılarak tayin ve tespit edilen amirler olarak tanımlamıştır<sup>230</sup>. GKDK'de ise disiplin amiri disiplin cezası verilecek personelden makam rütbe veya kıdemce büyük ve amir konumunda bulunan kişi olduğu belirtilmiştir<sup>231</sup>.

GKDK'nin 15. maddesine göre disiplin amirliği yetkisinin devredilemez yetkilerden olduğu üzerinde durulmuş olup bu yetkinin herhangi bir şekilde devredilemeyeceği düzenlenmiştir.

Disiplin amiri disiplinsizliği öğrendiğinde bu konuda gerekli ön incelemeyi yaptıktan sonra disiplinsizliğin oluştuğuna kanaat getirirse disiplinsizliğin soruşturulması için disiplin soruşturma heyeti teşkil etmeli soruşturma sonucunda yetkisi dahilinde gerekli cezai işlemi uygulamalıdır. Ön inceleme usulü yargı kararlarında da haklı gerekçeler öne süre sürülerek savunulmaktadır.

<sup>228</sup> ASLAN, Zeyreddin/ Altındağ, Halil, **Memurların Disiplin ve Ceza Soruşturması**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 98.

<sup>229</sup> YILMAZ, s. 184.

<sup>230</sup> Bkz. DMK m. 124/1

<sup>231</sup> Bkz. GKDK m. 13/1

Ankara BİM bir kararında<sup>232</sup> sonucunda ceza verilsin veya verilmesin memur hakkında disiplin soruşturması başlatmak memur üzerinde subjektif ve bireysel sonuçlar doğurmakta, onun motivasyonunu düşürerek çalışma azmini önemli ölçüde azaltmaktadır. Disiplin amirlerinin her ihbar, şikâyet veya olumsuz durumda disiplin soruşturması açması ilgili kamu görevlisini zan altında bırakmaktadır. Bu durum personelin çalışma ortamını da bozarak verimli çalışmasını engellemektedir. Bu nedenle disiplin amiri önüne gelen belgelerin belli oranda ciddiyetinin bulunması, temel bilgileri içermesi ve disiplinsizliğin açık bir şekilde ortaya konulması gerekmektedir.

Disiplin amiri kurum içerisindeki disiplin ve düzeni sağlamakla görevlidir. Yine disiplin amiri kurum içerisindeki disiplinsiz hareketlerde bulunan kamu görevlisini tespit ettiğinde de gerekli işlemi yapmak veya yaptırmakla sorumludur. Disiplin amiri disiplinsizliğin açık olduğu bir durumda disiplin soruşturması açmaktan imtina ediyorsa, bu durumun şikâyet edilmesi halinde görevi ihmal suçundan kovuşturulması söz konusu olabilir<sup>233</sup>. Disiplin amirinin disiplinsiz eylemlerde bulunan personeline karşı disiplin soruşturması açmaktan imtina etmesi sadece ceza hukuku bağlamında değil disiplin hukuku bağlamında da suç teşkil edecek, disiplin amiri disiplin süreci ile karşı karşıya kalacaktır.

Disiplinsizlik fiili karşısında disiplin soruşturmasına başlanmazsa bu fiili işleyen kişi hakkında disiplin amiri tarafından doğrudan ceza verilmesi mümkün değildir<sup>234</sup>. Disiplinsizlik fiili ne kadar açık olursa olsun personele karşı bir soruşturma yapılmalı ve soruşturma sonucunda savunması alınıp disiplin cezasına hükmedilmelidir.

Disiplin amirinin GKDK'nin 14. maddesinin 1. fıkrasında disiplin soruşturmasını olayın araştırılmasına kanaat getirirse başlatacağından bahsetmektedir.

<sup>232</sup> Ankara BİM, 4.7.2018, 2. İDD, E. 2018/1111 K. 2018/1870, <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T. 01.02.2024)

<sup>233</sup> SANCAKDAR/ALTINOK ÇALIŞKAN/DURSUN ÖZDEMİR/YAĞCI/SEYHAN/KARACA, s. 210.

<sup>234</sup> YILMAZ, s. 185.

Bu ibarenin Anayasa'nın<sup>235</sup> 10. ve 129. maddelere aykırılığı gerekçesiyle iptali istenmiştir. AYM'ye yapılan bu başvuruda bu ibarenin disiplin amirine soruşturma açmadan da disiplin cezası verme yetkisi tanıdığı bundan dolayı da yeterince araştırma yapılmadan ceza verileceği, bunun da verilen disiplin cezası üzerinde yargı denetimini azaltacağı ve zorlaştıracacağını, yine soruşturma yapılmayan kolluk personeli ile diğer personeller arasında eşitsizlik oluşturacağı ileri sürülmüştür. AYM önüne gelen bu başvuruyu değerlendirmiş ilgili maddedeki ibarenin disiplin amirine soruşturma açıp açmamak konusunda yetki verdiğini soruşturma açmaksızın disiplin cezası verme yetkisi içermediği sonucuna ulaşmıştır. Neticede AYM ilgili maddeyi Anayasaya uygun bulmuş ve başvurunun reddine hükmetmiştir<sup>236</sup>.

AYM'nin, bu kararında disiplin soruşturması yapılmadan disiplin cezası verilemeyeceği üzerinde durması oldukça önemlidir.

## 2. Üst Disiplin Amiri

GKDK 14. maddesinin 1. fıkrasında da belirtildiği üzere disiplin amiri disiplin soruşturması açmaya yetkili makamdır. Bu hüküm incelendiğinde disiplin

<sup>235</sup> Anayasa m. 10 “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

*Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.*

*Çocuklar, yaşlılar, özürllüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz.*

*Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.”*

Anayasa m.129 “Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler.

*Memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez.*

*Disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz.*

*Silahlı Kuvvetler mensupları ile hakimler ve savcılar hakkındaki hükümler saklıdır.*

*Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir.*

*Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında işledikleri iddia edilen suçlardan ötürü ceza kovuşturması açılması, kanunla belirlenen istisnalar dışında, kanunun gösterdiği idari merciin iznine bağlıdır.”*

<sup>236</sup> AYM 11.04.2019, E. 2019/8, K. 2019/26 R.G T.17.05.2019 S.30777 <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T. 01.02.2024)

soruşturması açmaya yetkili makam sadece ilk disiplin amiri olmayıp sıralı üst disiplin amirleri de soruşturma açmaya yetkilidir.

Burada şu husus üzerinde önemle durmak gerekmektedir: Disiplinsizliği bizzat tespit eden disiplin amirinin disiplin soruşturması açmaya yetkisi yoktur. İlk bölümde de belirtildiği üzere adil yargılanma hakkının sağlanması için disiplin soruşturma heyetinin teşkili ve disiplin soruşturması sonunda disiplin cezası verecek makamın tarafsız olması hususu önemlidir. Disiplinsizliği tespit edip tutanağını tutan disiplin amiri disiplinsizlik fiilini işleyen maiyetine karşı taraf pozisyonunda olmaktadır. Bu sebeple disiplinsizliği tespit eden disiplin amiri eğer disiplinsizliği tespit etmişse bu durumu bir üst disiplin amirine iletmeli, üst disiplin amiri disiplinsizliği soruşturması için soruşturmacı veya soruşturma heyeti oluşturmalıdır. Disiplinsizliği tespit eden disiplin amirinin disiplinsizliğin soruşturulması emri vermesi adil yargılanma ilkesine ve dolayısıyla tarafsızlık ilkesine aykırılık teşkil edecektir.

BİM bir kararında disiplin cezası alan kamu personelinin disiplinsizlik tespit tutanağını düzenleyenlerin disiplin amirleri olduğu bu sebeple disiplin amirlerinin disiplin cezasına konu olayın içinde yer aldıkları ve dolayısıyla olayın tarafı olduğundan yola çıkarak disiplin hukuku ilkelerinden tarafsızlık ilkesini zedelediği sonucuna varmıştır<sup>237</sup>.

Kanaatimizce disiplin amiri kurum düzenini ve verimliliğini, aynı zamanda maiyetinin disiplinli özverili çalışmasını sağlamakla görevlidir. Hal böyle iken disiplin amirinin, disiplinsizliği bizzat tespit ettiği durumlarda disiplinsizliğe ilişkin

<sup>237</sup> Ankara BİM, 2. İDD, 31.12.2020, , E. 2020/1480 K. 2020/2471 T. “ 7068 sayılı Kanun'un yukarıda belirtilen 14. maddesinin 1. fıkrasında; disiplin amirlerinin, 'maiyetinden birinin disiplinsizlik teşkil eden bir fiilini veya mesleğe aykırı tutum ve davranışını **herhangi bir şekilde öğrenmeleri ve olayın araştırılmasına kanaat getirmeleri halinde disiplin soruşturmasını bizzat yapabilecekleri** veya görevlendireceği soruşturmacılar vasıtasıyla disiplin soruşturması yapacağı' düzenlenmiş olup, olayımızda davacıya 09.12.2018 tarihinde saat 09.00'da başlayacak nöbet görevine ilişkin, amiri tarafından sözlü emir verildiği, davacının ise bu görevi yapmaktan imtina etmesi üzerine konuya ilişkin söz konusu nöbet görevi emrini veren ilk Amiri K2. Yzb. K3. ile K2. Tğm. K1.'nin imzaları ile 09.12.2018 tarihli tutanağın düzenlendiği, bu haliyle disiplin amirlerinin disiplin cezasına konu olayın içinde yer aldıkları, olayın tarafı oldukları, bu durumunda tarafsızlık ilkesini zedeleyeceğinden disiplin hukuku ilkelerine aykırı olacağı açıktır.”

[https://www.lexpera.com.tr/literatur?gad\\_source=1&gclid=Cj0KCQiA2eKtBhDcARIsAEGTG41tN-6Gfr6\\_xYHhdsj-IF16lvcsW4tkYi730WShUGL85nZRlrU7qGoaAkUwEALw\\_wcB](https://www.lexpera.com.tr/literatur?gad_source=1&gclid=Cj0KCQiA2eKtBhDcARIsAEGTG41tN-6Gfr6_xYHhdsj-IF16lvcsW4tkYi730WShUGL85nZRlrU7qGoaAkUwEALw_wcB) (E.T 30.01.2024)

soruşturmanın başlatılması bakımından da yetkisinin olması gerekir. Disiplinsizliği tespit etmek disiplinsizlik eylemini gerçekleştiren kamu görevlisinin karşı tarafında bulunmaktan ziyade kamu görevini yerine getiren personelin mesleğe aykırı tutum ve davranışını tespitten ibarettir. Disiplin amirinin taraf olabilmesi için kişisel menfaatinin zedelenmesi veya oluşan durum karşısında zarar gören veya mağdur taraf olmasıdır. Her disiplinsizliğin tespitinde disiplinsizlik eylemini gerçekleştiren kamu görevlisinin karşı tarafı ilgili kurumun kendisidir. Ayrıca disiplin soruşturmasını başlatması için her defasında bir üst disiplin amirine gidilmesi bürokratik sürecin uzamasına disiplinsizliği gerçekleştiren kamu görevlisinin disiplin cezası alma sürecinin de uzamasına yol açacaktır. Bu durum da yine adil yargılanma hakkı ilkelerinden makul sürede yargılanma hakkının ihlaline yol açacaktır. Böylelikle disiplin amirinin kurum içerisinde bozulan disiplinin yeniden tesisini sağlama süreci uzayacaktır. Bu durum disiplinsizlik eylemi işlediği iddia edilen kamu görevlisi açısından da olumsuz bir durum oluşturacaktır. Şöyle ki; kamu personelinin disiplin soruşturma süresince, kurum içerisinde verimli çalışması mümkün olmayacak, moral ve motivasyonu da düşük olacaktır.

## ***B. DİSİPLİN SORUŞTURMASI YAPMAYA YETKİLİ MAKAMLAR***

### **1. Disiplin Soruşturmacısı veya Disiplin Soruşturma Heyeti**

#### **a. Görevlendirilmesi**

Disiplin amiri disiplin soruşturması açılması doğrultusunda kanaate vardığında disiplin soruşturma emri ile disiplin soruşturmacısı veya disiplin soruşturma heyeti teşkil etmesi gerekmektedir.

Disiplin amiri bizzat kendisini disiplin soruşturmacısı olarak ataması veya disiplin soruşturma heyetinde kendisini görevlendirmesi disiplin soruşturmasının objektifliğine gölge düşürecek ve tarafsızlık ilkesine aykırı bir durum ortaya çıkacaktır. Disiplin hukukunun genel ilkeleri bağlamında değerlendirildiğinde ise bu durumun adil yargılanma ilkesine aykırılık teşkil edeceği açıktır.

Danıştay bir kararında disiplin soruşturmasının bağımsız kişilerce yapılması gerektiğini, disiplin amirinin soruşturma heyetinde yer almasında hukuka uyarlık olmadığı gerekçesiyle alınan kararı bozmuştur<sup>238</sup>.

Bu kararın aksine Danıştay bir kararında<sup>239</sup> disiplinsizliğin olayda açık olduğu ayrıntılı bir soruşturma yapılmasına gerek olmadığı, soruşturma yapılmasının disiplin cezasını zamanaşımına uğratacağı ve ceza verilemeyeceği gerekçe gösterilerek disiplin amirince savunmasının alınıp ceza verilmesini hukuka uygun bulmuştur. Bu karara göre disiplin amirinin disiplin soruşturmasını bizzat yapması ve sonucunda disiplin cezasına hükmetmesi mümkündür.

Disiplin soruşturma heyetinde hakkında disiplin soruşturması yürütülen kişinin kurumu değil de farklı kurumdan dengi veya üstü konumunda bulunmayan kişilerin görevlendirilmesi disiplin hukukunun genel ilkeleri bağlamında uygun olmayacaktır<sup>240</sup>. Çünkü kanaatimizce disiplin soruşturmasında iddia konusu disiplin suçunun gerçekleşip gerçekleşmediği, soruşturulan kamu görevlisinin görev yaptığı kurumun yapısı, kurumun disiplin mevzuatı, kurumda yürütülen hizmetin niteliği dikkate alınarak tespit edileceği söylenebilir. Disiplin soruşturmasında soruşturulan kişinin dengi veya üstü konumunda aynı kurumda görev yapan bir kişinin

<sup>238</sup> Danıştay 12. D. 23.3.2010, E.2007/1731 K. 2010/1647 “ *Disiplin cezasına dair işlemlerin sağlıklı ve objektif olması, cezayı veren disiplin amiri veya kurullarının olayı tarafsız olarak değerlendirebilmeleri ile mümkün olup, disiplin amirinin hem soruşturma yapması hem de soruşturma sonucunda amir olarak disiplin cezası vermesinin objektiflik ve tarafsızlık ilkeleri ile bağdaşmayacağı açıktır.*

*Bu durumda; disiplin amiri dışında bağımsız bir muhakkik tayin edilmek suretiyle soruşturmanın yapılması ve bu soruşturma sonucunda hazırlanan raporun disiplin amiri tarafından değerlendirilip yetkisi dahilindeki disiplin cezasının takdir edilmesi gerekirken, davacının disiplin amiri olan Okul Müdürü tarafından hem soruşturma yapılıp hem de ceza verilmesinde hukuka uyarlık görülmemiştir.” <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T. 30.01.2024)*

<sup>239</sup> Danıştay 8. D. 16.12.1998, E., 1996, K.,1998/4372, “ *...Yine aynı yönetmeliğin 19. maddesinde cezanın zamanaşımına uğramasını önleme yönünden disiplin amirine belli süre içinde soruşturmayı başlatma ve soruşturma bitince 15 gün içinde ceza verme zorunluluğu getirilmiştir.*

*Disiplin soruşturması, soruşturmacı atanarak yapılabileceği gibi, disiplin cezasını vermeye yetkili amirce de yapılabilir. Yani mevzuatta disiplin soruşturması açılması ve disiplin cezası verilebilmesi soruşturmacı atanmasına bağlanmamıştır.*

*Soruşturma bilgi-belge toplanarak bir olayı aydınlatmak için yapılır. Oysa, olayda davacının derse girmediği tutanakla sabittir.*

*Dolayısıyla disiplin amirince, kendisine yasaca verilen yetkiye dayanılarak davacının savunması istenilerek ceza tatbik edilmesinde mevzuata aykırılık görülmemiştir.” <https://www.hukukturk.com/anasayfa> (E.T. 30.01.2024)*

<sup>240</sup> BOZ, s. 35.

görevlendirilmesi kamu hizmetinin en iyi şekilde yürütülmesi ilkesinin gereğidir<sup>241</sup>. Danıştay bir kararında<sup>242</sup> davacının dengi veya üstü konumunda bulunmayan başka bir kurumda muhasebe şefi olarak görev yapan soruşturmacının katılımı ile hazırlanan disiplin soruşturma raporuna dayalı olarak verilen disiplin cezasını hukuka aykırı bulmuştur.

Disiplin soruşturmacısı veya disiplin soruşturma heyeti teşkilinde kurum içerisinde bulunan ayrı bir birimin bu konuda daimî görevlendirilerek, disiplin soruşturmasının tek bir elden yürütülmesinin disiplin hukukunun genel ilkeleri bağlamında daha uygun olacağı kanaatindeyiz.

### **b. Özellikleri**

Disiplin amirince görevlendirilen disiplin soruşturma heyetinde bulunan kişiler veya soruşturmacı, inceleme ve soruşturmaya konu olayla herhangi bir ilgisi olmayan, suç konusu eylemden zarar görmemiş, disiplinsizlik eylemini gerçekleştiren kamu görevlisi veya varsa olayın mağduru ile herhangi bir akrabalık bağı bulunmayan, hakkında soruşturma yapılan kamu görevlisi ile halef-selef ilişkisi olmayan, maiyetinde görev yapmamış, tamamen tarafsız bir kişi olmalıdır<sup>243</sup>. Her iki tarafa da eşit mesafede olup bağımsız ve objektif bir şekilde soruşturma yürütmelidir.

Disiplin amiri disiplin cezasına hükmedecek mercii olacaksa eğer teşkil edeceği disiplin soruşturma heyetinin veya soruşturmacısının kendisi olmaması, adil yargılanma ilkesi bakımından hukuka daha uygun olacaktır. Yine Disiplin amiri teşkil edeceği disiplin soruşturma heyetini oluştururken soruşturulan kişinin boşanmış

<sup>241</sup> BOZ, s. 36.

<sup>242</sup> Danıştay 12. D. 26.9.2013, E.2010/5479, K.2013/6665 “*Davacının dengi veya üstü konumunda bir idari göreve sahip bulunmayan ve başka bir kurumda muhasebe şefi olarak görevli kişinin muhakkikliğinde, anılan unvanın uzmanlığını gerektiren soruşturma konusu bulunmadığı halde yürütülen disiplin soruşturmasının bu yönüyle hukuka aykırı olduğu, davacı hakkında soruşturma ya da inceleme yapma yetkisine sahip bulunmayan " muhasebe şefi unvanlı " soruşturmacının katılımı ile hazırlanan soruşturma raporuna dayalı olarak tesis edilen dava konusu disiplin cezası ile cezalandırma işlemi hukuka aykırılık bulunmadığı*” <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T. 30.01.2024)

<sup>243</sup> Danıştay 2. D. 21.10.2003, E., 2003/910, K., 2003/2067” <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T. 31.01.2024)



olsalar dahi eşleri veya ikinci dereceye kadar kan ve kayın hısımları olmamasına dikkat etmeli böyle bir durumda o kişilere görevlendirme yapmamalıdır<sup>244</sup>.

Disiplin soruşturmacısı ve disiplin soruşturma heyetinin her ne kadar tarafsızlığı ve objektif olması gerektiğinden bahsetsek de disiplin amirinin teşkil edeceği disiplin soruşturma heyetinin disiplin amirinin etkisinde kalması olasıdır. Kurum içindeki hiyerarşide heyette bulunanların disiplin amirinin rütbe ve kıdemce astı konumunda olmaları nedeniyle nesnel bir tavırla tamamıyla objektif bir karar alması pek mümkün görünmemektedir.

Disiplin soruşturma heyetinin veya disiplin soruşturmacısının disiplin soruşturması yapılan kişinin üstü konumunda olması gerekmektedir. Disiplin soruşturması heyet tarafından yapılacaksa heyette bulunan bütün personellerin disiplin soruşturması yapılan kişinin üstü konumunda bulunması gerekmektedir. Ancak gerek görülmesi halinde teknik bir bilgiden yararlanmak veya disiplin soruşturmasına konu olayla alakalı uzmanlığından yararlanmak gibi durumlarda hakkında disiplin soruşturması yürütülen kişinin astı konumunda kişilerin de görevlendirilmesi mümkündür<sup>245</sup>.

Disiplin soruşturma heyetinde, hakkında disiplin soruşturması yürütülen kişinin astı konumundaki kişinin görevlendirilmesi kurum içindeki hiyerarşiyi sarsacak olup kurum içerisindeki işleyişi etkileyeceği açıktır.

GKDK'nin 14. maddesinin 2. fıkrasında gerek görülmesi halinde disiplin soruşturma heyetinde heyet başkanı hariç astı konumunda birinin görevlendirilebileceği belirtilmiştir. Buradaki gerek görülmesi halinin teknik veya uzmanlık gerektiren bir disiplin soruşturmasında, soruşturulan kişinin astı konumunda birinin disiplin soruşturma heyetinde görevlendirilmesi olduğunu değerlendirmekteyiz.

Fakat disiplin soruşturma heyetinde teknik ve uzmanlık gerektiren bir konu için soruşturulan kişinin astı olan biri görevlendirileceğine, disiplin soruşturma heyeti bilirkişi görevlendirme yetkisini kullanarak ilgili teknik ve uzmanlık bilgilerini elde

<sup>244</sup> Bkz. GKDK m. 14/4

<sup>245</sup> Bkz. GKDK m. 14/2

etmesi mümkündür. Hal böyle iken disiplin soruşturma heyetinde hakkında disiplin soruşturması yürütülen kişinin astı konumunda kişinin görevlendirileceğine dair hüküm yerinde olmamıştır.

Danıştay'ın soruşturmacının soruşturulanın en azından dengi konumunda bulunması, soruşturma heyeti teşkilinde de üstü veya dengi konumunda bulunmasına dair yerleşik içtihadı bulunmaktadır<sup>246</sup>.

### c. Yetkileri

Disiplin soruşturmacısı veya heyeti, maddi gerçeği ortaya çıkarmak amacıyla soruşturma işlemlerini yapacaktır. Soruşturmacı maddi gerçeği ortaya çıkarmak için çeşitli yol ve yöntemlere başvurabilir bu yöntemler konusunda takdir yetkisine sahiptir<sup>247</sup>.

Disiplin soruşturmacısı veya disiplin soruşturma heyeti aşağıda belirteceğimiz yetkilerini kendisini görevlendiren ve soruşturma emri veren disiplin amiri adına kullanacaktır.

Ayrıca disiplin soruşturmacısı veya heyeti disiplin soruşturmasında ağır ve bariz bir hata yapmadığı, taraflı, kasıtlı ve görevlerinin gereklerine aykırı davranmadığı sürece disiplin soruşturmasında yaptığı işlemlerden ve soruşturma sonucu oluşturduğu kanaatten sorumlu tutulmayacaktır<sup>248</sup>.

Disiplin soruşturmacısı veya heyeti maddi gerçeği ortaya çıkarmak için olayı bütün boyutlarıyla araştırmalı, somut delillerle eksiksiz bir şekilde soruşturma yürütmelidir. Danıştay bir kararında<sup>249</sup> disiplin soruşturması sonucunda disiplin cezası

<sup>246</sup> Danıştay 12. D., 7.6.2016, E. 2012/11226 K. 2016/3584; Danıştay 12. D., 29.4.2008 E. 2005/4949 K. 2008/2571; Danıştay 12. D., 26.9.2013, E. 2010/5479 K. 2013/6665.

“...soruşturmayı yürüttüğü sırada davacının dengi veya üstü konumunda bir idari göreve sahip olmadığı anlaşılmış olup, yürütülen disiplin soruşturması bu yönüyle de hukuka aykırı bulunmuştur” <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T. 31.01.2024)

<sup>247</sup> YILMAZ, s. 193.

<sup>248</sup> YILMAZ, s. 193.

<sup>249</sup> Danıştay 16. D., 26.3.2015 E. 2015/2455 K. 2015/1100, “ Bu durumda soruşturmaya esas olmak üzere soruşturma dosyasının tam ve eksiksiz olarak düzenlenmesinde, iş birliğinin öngörüldüğü, her birimin üzerine düşen sorumluluğu layıkıyla yerine getirmesinin asıl olduğu, görev esnasında eksik görülen evrakın tamamlanmasının davacının görev yaptığı birimin görev ve sorumluluğunda olduğu hususunda tereddüt bulunmamaktadır.

verilebilmesi için suça esas fiilin sübuta erdiğine ilişkin tespit, hukuken geçerli, her türlü şüpheden uzak, kesin ve somut delillerle ortaya konulması gerektiği fakat davalı idarece soruşturmaya ilişkin dosyanın tam ve eksiksiz düzenlenmesinin asıl olduğu, eksik görülen evrakların tamamlanmasının davacının görev yaptığı birimin görev ve sorumluluğunda olduğu hususu üzerinde durarak disiplin soruşturma dosyasının eksik bilgiler içerdiğinden yola çıkarak dava konusu disiplin cezasının hukuka aykırı olduğuna hükmederek iptaline karar vermiştir.

GKDK'nin 14. maddesi incelendiğinde disiplin amirinin disiplin soruşturmasını öğrendiği bir olaya veya duruma yönelik bizzat yapacağı veya görevlendireceği soruşturmacılara yaptıracağı üzerinde durulmuştur. Buradan yola çıkarak disiplin amiri tarafından görevlendirilen disiplin soruşturmacısı veya disiplin soruşturma heyetinin yetkisi sadece o olaya ilişkin soruşturma kapsamında olduğunu söyleyebiliriz. Eğer disiplin soruşturmacısı veya heyeti soruşturma esnasında soruşturulan kişiye ilişkin yeni bir disiplinsizlik tespit ederse bunu soruşturmak için disiplin amirinden ek soruşturma onayı almalıdır. Danıştay bir kararında<sup>250</sup> soruşturma onayı almadan soruşturma kapsamının genişletilmesini hukuka aykırı bulan BİM kararını onamıştır.

Disiplin soruşturmasında disiplin soruşturmacısı ve heyetine tanınan yetkiler GKDK da ayrıntılı bir şekilde sayılmıştır. Disiplin soruşturmacısı veya heyetinin yetkileri sadece GKDK'de sayılanlarla sınırlı olmayıp maddi gerçeğe ulaşmak için farklı yetkiler de kullanılması mümkündür. Burada sayılan yetkiler sınırlayıcı değil örneklendiricidir<sup>251</sup>.

Disiplin soruşturmacısı ve heyeti<sup>252</sup>:

-Disiplin soruşturmasıyla alakalı bilgi ve belge toplama

---

...soruşturmanın seyrini değiştirebilecek bu tutanağın olup olmadığını araştırmaksızın soruşturma dosyasını hazırladığı anlaşılmaktadır.” <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T. 01.02.2024)

<sup>250</sup> Danıştay 12. D., 10.2.2021 E. 2021/428 K. 2021/558 “...soruşturmacı tarafından soruşturulması istenen konunun dışına çıkılarak ve bu fiili nedeniyle ek soruşturma oluru alınmaksızın konunun incelenmesi suretiyle getirilen teklif doğrultusunda tesis edilen dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı gerekçesiyle anılan işlemin iptaline karar verilmiştir.” <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T. 31.01.2024)

<sup>251</sup> YILMAZ, s. 193-194.

<sup>252</sup> Bkz. GKDK m. 14/3

- İfade alma
- Tanık dinleme
- Bilirkişi görevlendirme
- Keşif yapma
- Hâkim ve savcı kararı gerektirmeyen durumlarda kriminal inceleme yaptırma
- Her türlü inceleme ve ilgili makamlarla yazışma yapma yetkilerine sahiptir.

## 2. Müfettişler

GKDK'nin 14. maddesinin 2. fıkrasında disiplin soruşturmacısı olarak Bakanlık ve/veya ilgisine göre EGM, Jandarma Genel Komutanlığı ya da Sahil Güvenlik Komutanlığı müfettişlerinin görevlendirilebileceği belirtilmiştir.

Disiplin soruşturmasını gerektiren olay birden fazla ili kapsıyorsa, kurumun birden fazla birimini ilgilendiren geniş çaplı ve infial oluşturan bir durum söz konusuysa Genel Kolluk Kuvvetlerinin ilgili teftiş kurulu başkanlıklarından atanan müfettişler vasıtasıyla disiplin soruşturması yaptırılır<sup>253</sup>.

Disiplin soruşturması için görevlendirilen müfettişin bağımsız, tarafsız ve objektif olması gereklidir. Yine disiplin soruşturmacısı için geçerli olan nitelikler disiplin soruşturması için görevlendirilen müfettiş için aynen geçerlidir.

Disiplin soruşturmasında soruşturmanın etkin bir şekilde yürütülebilmesi için soruşturma yapan müfettişin tarafsız olması hususunda önemli bir AİHM kararı<sup>254</sup> bulunmaktadır. Söz konusu kararda, göstericileri dağıtmak için müdahale eden kolluk

<sup>253</sup> SANCAKDAR/ALTINOK ÇALIŞKAN/DURSUN ÖZDEMİR/YAĞCI/ SEYHAN/ KARACA, s. 213.

<sup>254</sup> AİHM Hüseyin Güleç vs Türkiye 27.07.1998, B.N 21593/93 “...soruşturmadan sorumlu yetkililer bağımsız ve tarafsız değildir İl valisi tarafından atanan iki müfettiş, C.U ve O. K. jandarma subaylarıdır ve soruşturmaları gereken jandarmaların hiyerarşik olarak üstleridir.

Mevcut davada, Mahkeme içtihatlarında tanımlanan objektif tarafsızlık söz konusu değildir, sübjektif bir tarafsızlık vardır. Müfettiş Sn. K. raporunda yer alan bazı cümleler, başvuranın “sadece emirleri yerine getiren Binbaşı M. K. aleyhinde keyfi ve asılsız suçlamalar yaptığı ve “binbaşının suçlamaların hedefi haline getirilmesinin ideolojik bir bakış açısı taşıdığı ve nesnellikten uzak olduğu” gibi cümleler, jandarmaların aleyhindeki suçlamaların ciddi olarak soruşturulması adına nesnel bir tavır ve kararlılık taşımamaktadır.” <https://hudoc.echr.coe.int/tur?i=001-58207> (E.T. 01.02.2024)

kuvvetinin ateş ederek birinin ölümüne sebep olması ile alakalı yürütülen disiplin soruşturmasında, il valisi tarafından disiplin soruşturması yapması için atanan iki müfettişin, soruşturmaları gereken kişilerin rütbece üstü olduğu belirtilmiştir. Disiplin soruşturması için atanan bu iki müfettişin düzenlediği disiplin soruşturma raporunun nesnel bir tavır ve kararlılık taşımadığı tespitinde bulunulmuştur.

Müfettişler GKDK'nin 14. maddesinin 3. fıkrasında sayılan disiplin soruşturmacısı ve heyetine tanınan yetkilerin tamamını haiz olmakla birlikte, özel mevzuatlarda kendilerine tanınmış başka yetkileri de kullanabilirler. Örnek verecek olursak Emniyet Genel Müdürlüğü Teftiş Kurulu Başkanlığı Kuruluş, Görev Ve Çalışma Yönetmeliği 15. maddesinde<sup>255</sup> ve Jandarma Genel Komutanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliği 12. maddesinde<sup>256</sup> müfettişin görevden uzaklaştırma yetkisi ve 17. maddesinde<sup>257</sup> kurumsal veri tabanlarındaki bilgilere erişim yetkileri düzenlenmiştir.

<sup>255</sup> Emniyet Genel Müdürlüğü Teftiş Kurulu Başkanlığı Kuruluş, Görev Ve Çalışma Yönetmeliği m.15 “1) Müfettişler, geçici bir önlem niteliğinde olmak ve gerekçesini açıkça ortaya koymak üzere, durumu bir tutanakla tespit ederek teftiş, denetleme, inceleme, araştırma, ön inceleme ve disiplin soruşturmasının her aşamasında, 7068 sayılı Kanun ve 657 sayılı Kanunun ilgili maddelerine göre;

a) Teftiş, denetleme, inceleme, araştırma, ön inceleme ve disiplin soruşturmasını güçleştirecek, engelleyecek ve yanlış yollara sürükleyecek davranışlarda bulunan,

b) 3628 sayılı Kanunun 17 nci maddesi kapsamına giren eylemlerde bulunan,

c) Evrakta sahtecilik, kayıtlarda tahrifat yapmış olan,

ç) İrtikap, rüşvet, zimmet, ihtilas, hırsızlık, kasten adam öldürme, cinsel suçlar gibi yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunan,

d) Kamu hizmeti gerekleri yönünden görev başında kalmaları sakıncalı olan,

kişileri görevden uzaklaştırabilirler. <https://www.mevzuat.gov.tr/> (E.T. 22.05.2023)

<sup>256</sup> Jandarma Genel Komutanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliği m. 12 “(1) Müfettişler;

a) Teftiş, inceleme, araştırma, ön inceleme ve disiplin soruşturmasının her evresinde; yasal gerekçelerini açıkça belirterek, kamu hizmeti gerekleri yönünden görevi başında kalmalarının sakıncalı olduğunu değerlendirdikleri personeli, geçici bir önlem niteliğinde olmak üzere görevden uzaklaştırabilirler.

b) Görevden uzaklaştırma işlemini; gerekçesiyle birlikte derhal görevden uzaklaştırılana ve görev yaptığı birime, Başkanlığa, ilgili valiliğe veya kaymakamlığa bildirirler.

c) Görevden uzaklaşturmaya ilişkin kararlarının görevden uzaklaştırılana tebliğini, gerektiğinde mülki amirlerden talep edebilirler. 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu kapsamında, mülki amirler bu talebin gereğini takdir ve ifa ederler.

(2) 657 sayılı Kanunun 142 nci maddesinde belirtilen hallerin gerçekleştiğinin anlaşılması durumunda ilgililer hakkındaki görevden uzaklaştırma önleminin kaldırılması, müfettişlerce

Komutanlığa derhal bildirilir.” <https://www.mevzuat.gov.tr/> (E.T. 22.05.2023)

<sup>257</sup> Emniyet Genel Müdürlüğü Teftiş Kurulu Başkanlığı Kuruluş, Görev Ve Çalışma Yönetmeliği m.17 “(1) Müfettişlere, görev emrinin konusu ile ilgili olarak, Başkanın uygun görmesi halinde,

GKDK 25. maddesinin 1. fıkrasına<sup>258</sup> göre Emniyet Genel Müdürü, Jandarma Genel Komutanı, Sahil Güvenlik Genel Komutanı, yani genel kolluk kuvvetlerinin en üstündeki kamu görevlilerinin disiplinsizlik eylemi gerçekleştirmeleri durumunda Bakan onayıyla Bakanlık müfettişleri görevlendirilerek bunlar hakkında disiplin soruşturması yaptırılabilir.

### **C. DİSİPLİN SORUŞTURMA AŞAMALARI**

Disiplin soruşturma işlemleri yargı kararları doğrultusunda ana hatlarıyla şöyle sıralanabilir<sup>259</sup>:

- Disiplin cezası tesis etmeye yetkili mercilerce disiplinsizlik eyleminin öğrenilmesi
- Disiplinsizlik eylemini gerçekleştiren kamu görevlisi hakkında soruşturma emri verilmesi
- Disiplin amiri tarafından verilecek soruşturma emri doğrultusunda disiplin soruşturmacısı veya heyetinin görevlendirilmesi
- Disiplinsizliğe konu eylemi gerçekleştiren kamu görevlisine ifadesi alınmadan kendisine isnat edilen suç konusu eylem, işlem, tutum ve davranışları ile haklarının bildirilmesi
- Olayla ilgili disiplin soruşturması ile muhatap kamu görevlisinin ifadesine başvurulması ve varsa tanık ifadelerinin alınması
- Disiplinsizliğe konu eyleme ilişkin varsa başkaca bilgi, belge ve her türlü delilin toplanması,

*Personel Daire Başkanlığı Personel Bilgi Sistemi (PBS) kurumsal veri tabanına erişim için yetki ve şifre verilebilir.* <https://www.mevzuat.gov.tr/> (E.T. 22.05.2023)

(2) Müfettişler bu şekilde edindikleri bilgileri dosya kapsamı dışında kullanamazlar.

<sup>258</sup> GKDK m. 25/1 “Emniyet Genel Müdürü, Jandarma Genel Komutanı ve Sahil Güvenlik Komutanının disiplin cezasını gerektiren filleri öğrenildiğinde haklarında Bakan onayıyla Bakanlık müfettişleri görevlendirilir.” [https://www.mevzuat.gov.tr](https://www.mevzuat.gov.tr/) (E.T 07.02.2024)

<sup>259</sup> Danıştay 12. D, 30.3.2021, E. 2021/711 K. 2021/1758, Danıştay 12. D. 29.5.2018 E. 2017/2851 K. 2018/2344, Danıştay 12. D. 29.12.2016, E. 2016/2468 K. 2016/2537 Danıştay 12. D., 16.5.2018, E. 2016/8923 K. 2018/2197, Danıştay 12. D. 26.4.2016, E. 2012/12566 K. 2016/2448, <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T. 02.02.2024) ; YILMAZ, s.195-196; SANCAKDAR /ALTINOK ÇALIŞKAN/DURSUN ÖZDEMİR/YAĞCI/SEYHAN/KARACA, s. 205.

- Disiplinsizliğe konu fiil ve bu fiile karşılık gelen disiplin cezası soruşturulana bildirilerek usulüne uygun bir şekilde savunmasının alınması

- Soruşturma konusu eylem ve olay tüm kapsamıyla somut delillerle aydınlatılarak, soruşturmacının kanaat ve teklifinin yer aldığı gerekçeli bir rapor oluşturulması

- Yetkili amir veya kurullara rapor sunularak, soruşturma dosyası incelenerek karar verilmesidir.

## 1. Disiplin Cezası Tesis Etmeye Yetkili Mercilerce Disiplinsizlik Eyleminin Öğrenilmesi

Disiplin soruşturma işlemlerinden ilki disiplinsizlik eyleminin disiplin amiri tarafından öğrenilmesidir. GKDK'nin disiplin amirlerinin soruşturmaya ilişkin yetkileri başlıklı 14. maddesinde, disiplinsizliği öğrenen disiplin amirlerinin olayın araştırılmasına kanaat getirmeleri halinde disiplin soruşturmasına başlayacaklarından bahsedilmektedir. Disiplin amirleri ciddiyetsiz, herhangi bir dayanağı olmayan, kötü niyetli soyut iddialara dayalı bir ihbar veya şikâyetin bulunması durumunda disiplin soruşturmasını başlatmamalıdır. Danıştay bir kararında<sup>260</sup> dava konusu disiplin cezasına dayanak gösterilen eylemlere ilişkin isnatların soyut olduğu gerekçesi ile

<sup>260</sup> Danıştay 12. D. 02.02.2016, 2012/9082 E., 2016/408 K., “ *Bakılan davada, davacı hakkında 2 öğrenci velisi tarafından verilen şikâyet dilekçesinde geçen davacının öğrencileri dövdüğü, hakaret ettiği baskı ve tehdit uyguladığı hususlarını araştırmak üzere soruşturma açıldığı, soruşturmacı tarafından öğrenci velileri ve idarecilerin ifadeleri alındığı ve rehber öğretmen nezaretinde öğrencilere anılan iddialarla ilgili sorular sorularak istatistik şeklinde bilgiler elde edilerek soruşturmacı tarafından davacıya isnat edilen fiillerin sabit olduğu sonucuna ulaşılarak işlem tesis edildiği anlaşılmakta ise de, iddiaların açıklığa kavuşturulması için soruşturma kapsamında alınan ifadelerde geçen "dövdüğü, tehdit ederek baskı yaptığı" şeklinde olan ve somut olayda yer ve zaman içermeyen ifadelerle dayanarak davacı hakkındaki iddiaların sübut bulunduğu belirtilmiş, dava konusu işlemde de davacı hakkındaki iddiaların sübuta erdiğinden söz edilerek soruşturma raporunda getirilen teklif doğrultusunda davacının dava konusu disiplin cezasıyla cezalandırıldığı görülmektedir.*

*Bu durumda, dava konusu disiplin cezasına dayanak gösterilen eylemlere ilişkin isnatların soyut olduğu, dolayısıyla isnat edilen eylem belirli bir olaya ilişkin olmadığı gibi, kimin hangi eylemlerden, ne ölçüde sorumlu olduğu, açıkça, her türlü şüpheden uzak, somut, kesin, yeterli ve inandırıcı delillerle tam bir vicdani kanaat oluşturacak şekilde ortaya konulmadığından, eksik soruşturmaya dayalı dava konusu disiplin cezasında hukuka uyarlık, yukarıda açıklanan hususlar dikkate alınmadan davanın reddi yolunda hüküm kuran idare mahkemesi kararında hukuki isabet görülmemiştir.” <https://karararama.danistay.gov.tr/getDokuman?id=1-83282900&arananKelime=12.%20Daire> (E.T. 29.01.2024)*

kamu personeli hakkında verilen disiplin cezasının hukuka aykırı olduğu sonucuna varmıştır.

Disiplin amirinin dikkat edeceği diğer husus disiplinsizlik teşkil eden fiil karşılığında personele yapılacak disiplin soruşturmasının ölçülü olup olmayacağıdır. Bu hususta disiplin amiri eğer eylemin disiplinsizlik teşkil edip etmediği hususunda bir tereddüt yaşıyorsa bu çalışmanın önceki sayfalarında da belirtildiği gibi söz konusu olayla alakalı disiplin soruşturması yaptırmadan evvel bir ön araştırma yaptırmalı ve bunun sonucuna göre disiplin soruşturmasını başlatmaya karar vermelidir. Böylelikle kamu personelinin gereksiz yere disiplin soruşturmasına maruz bırakılarak moral ve motivasyon olarak etkilenmesinin önüne geçilmelidir.

## **2. Disiplinsizlik Eylemini Gerçekleştiren Kamu Görevlisi Hakkında Soruşturma Emri Verilmesi**

Disiplin soruşturma işlemlerinden ikinci sırada bulunan disiplin soruşturma emri içeriğinde hangi konularda kim veya kimler tarafından soruşturma yapılmasının istendiği belirtilmeli ve soruşturmaya ilişkin belgeler soruşturma emrine eklenmelidir<sup>261</sup>. Özetle disiplin soruşturma emrinde disiplinsizlik eylemi, disiplinsizlik eylemini gerçekleştiren kişi, soruşturulması istenen hususlar ve iddia olması gerekir. Eğer disiplinsizlik fiili belli fakat disiplinsizlik eylemini gerçekleştiren kamu görevlisi belli değilse, eylemi gerçekleştiren kamu görevlisi disiplin amirince yapılan ön araştırma sonucunda belirlenememişse disiplin soruşturmacısı ya da heyetinden disiplinsizlik eylemini gerçekleştiren kamu görevlisinin de belirlenmesi istenecektir.

Soruşturma emri ve soruşturma emrinin kapsamı hususu önemlidir. Soruşturma emri ile soruşturmaya başlanmadan disiplinsizlik eylemini gerçekleştiren kamu görevlisi hakkında herhangi bir disiplin cezası vermek mümkün değildir. Yine soruşturma emri kapsamının belirtilmemesi soruşturma heyeti açısından yapılacak soruşturmayı zorlaştıracak, soruşturulan kamu görevlisi açısından da hangi suçlama

<sup>261</sup> SANCAKDAR/ALTINOK ÇALIŞKAN/DURSUN ÖZDEMİR/YAĞCI/SEYHAN/KARACA, s. 203.



ile karşı karşıya olduğunu bilmemesi ve bunun karşısında adil yargılanma hakkı unsurlarından savunma hakkını verimli kullanamamasına yol açacaktır.

Soruşturma emri kapsamında belirtilen çerçeveye ile sınırlı olarak soruşturma yürüten disiplin soruşturmacısı veya heyeti soruşturulana ilişkin başka bir disiplinsizlikle karşılaşırsa disiplin amirinden tekrar soruşturma oluru almak zorundadır. Çünkü disiplin soruşturması esnasında disiplin amirinin yetkilerini kullanarak soruşturma yürüten disiplin soruşturmacısı veya heyeti karşılaştığı disiplinsizlik karşısında delil toplamak isterse yine disiplin amirinin yetkisine ihtiyaç duyacaktır. Ayrıca GKDK'de yukarıda ayrıntılı bir şekilde üzerinde durulduğu üzere disiplin soruşturmasına başlama noktasında disiplinsizlik fiilini öğrenen amirin kanaati gereklidir. Soruşturma esnasında ek soruşturma oluru yine disiplin amiri başkaca disiplinsizliğin gerçekleştiğine ve soruşturulmasına kanaat getirmesi halinde verecektir.

GKDK'nin 14. maddesinde belirtildiği üzere disiplin amirinin görevlendirdiği olay ve disiplinsizlik doğrultusunda disiplin soruşturmacısı veya heyeti görev yapacaktır. Bunun haricinde kanaatimizce disiplin soruşturmacısı veya heyetinin disiplin soruşturması esnasında başka bir kamu görevlisine ilişkin disiplinsizliği tespit etmesi durumunda ise ilgili disiplin amirinden ek soruşturma izni alıp o disiplinsizliği de soruşturması mümkün değildir. Disiplin soruşturmacısı veya heyetinin burada yapması gereken disiplinsizlik tespit tutanağı tutup ilgili disiplin amirini bu durumdan haberdar etmektedir. Çünkü disiplinsizliği tespit eden disiplin soruşturmacısı veya heyeti o disiplinsizlik kapsamında taraf olmuştur. Bu sebepten dolayı öğrenilen disiplinsizlik için soruşturma yürütmesi tarafsızlık ilkesine aykırılık teşkil edecektir.

### **3. Disiplin Amiri Tarafından Verilecek Soruşturma Emri Doğrultusunda Disiplin Soruşturmacısı veya Heyetinin Görevlendirilmesi**

Disiplin soruşturma işlemlerinden üçüncüsü disiplin amiri tarafından verilecek soruşturma emri doğrultusunda disiplin soruşturmacısı veya heyetinin görevlendirilmesidir. GKDK'nin 26. maddesinin 1. fıkrasında<sup>262</sup> disiplin soruşturması

<sup>262</sup> Bkz.GKDK m. 26/1

açılmasında disiplinsizlik fiili işlediği iddia edilen personelin disiplinsizlik fiilini işlediği tarihte çalıştığı yer esas alınır. Fiil mehil müddetinde işlenirse ilişik kestiği eski görev yeri yetkili kabul edilir.

Disiplinsizlik fiilini işleyen kamu görevlisi görevini vekaleten, geçici görevle veya kanunlarda yazılı diğer hallerde yetkili bir şekilde yürütse dahi disiplin soruşturması ile ilgili yetkili makam asıl görev ve unvanı esas alınarak belirlenir.

#### **4. Disiplinsizliğe Konu Eylemi Gerçekleştiren Kamu Görevlisine, İfadesi Alınmadan Kendisine İsnat Edilen Suç Konusu Eylem, İşlem, Tutum ve Davranışları ile Haklarının Bildirilmesi**

Disiplin soruşturma işlemlerinden dördüncüsü disiplinsizliğe konu eylemi gerçekleştiren kamu görevlisine, ifadesi alınmadan kendisine isnat edilen suç konusu eylem, işlem, tutum ve davranışları ile haklarının bildirilmesidir.

AIHS 6. maddesinin 3. fıkrasının a bendinde düzenlenen sanığın suçlama hakkında bilgilendirme hakkının amacı sanığın savunmasını hazırlayabilmesi için bir güvence tanımaktır<sup>263</sup>. Bu gerekçe ile disiplinsizlik eylemini gerçekleştiren kamu görevlisine bilgilendirme yapılması zaruridir. Yapılan bilgilendirme doğrultusunda soruşturulan etkin bir şekilde savunma yapabilecektir.

Soruşturma esnasında soruşturulana ilişkin başkaca bir disiplinsizlik tespit edildiği durumda disiplin amirinden ek soruşturma izni alınmasına müteakip başkaca disiplinsizlik ivedi bir şekilde soruşturulana bildirilmeli bu konuda da ifadesine başvurulmalıdır.

#### **5. Olayla İlgili Disiplin Soruşturması ile Muhatap Olan Kamu Görevlisinin İfadesine Başvurulması ve Varsa Tanık İfadelerinin Alınması**

Disiplin soruşturma işlemlerinden beşincisi disiplinsizliğe konu olayla ilgili soruşturulan kamu görevlisinin ve varsa tanık ifadesine başvurulmasıdır. Kamu görevlisinin soruşturma kapsamında ifadesinin alınması onun savunmasını verdiği anlamına gelmemektedir. Disiplin soruşturması esnasında soruşturulan kamu

<sup>263</sup> İNCEOĞLU, s. 367.

görevlisinin ifadesi, sadece disiplinsizliğe konu olayla alakalı bilgi edinmek amaçlı alınmaktadır. Kamu personelinin disiplinsizliğe konu fiil ve bu fiilin mevzuattaki karşılığı bildirilerek ayrıca savunmasının alınması gerekmektedir.

Disiplin hukukunda tanık disiplin soruşturmacısı veya heyeti ve soruşturulan kamu personeli haricindeki üçüncü kişilerdir<sup>264</sup>. Kural olarak tanık çocuk, yaşlı, sakat, yabancı herkes olabilir<sup>265</sup>. Tanığın beyanı delil niteliğindedir. Fakat tanık beyanı kesin delil değil takdiri delil olarak değerlendirilmeli, diğer somut delillerle bir arada değerlendirilmelidir<sup>266</sup>. Tanıklık beş duyu organının herhangi biriyle yapılabilir, yani sadece görmeyle değil duyma, koklama, tat alma ve dokunma biçiminde de olabilmektedir<sup>267</sup>. Fakat disiplin suçlarının niteliği gereği bunlardan daha çok görme duyusuyla tanıklığa rastlanır ancak diğer duyu organlarıyla da tanıklık mümkündür.

Tanık dinlenilmesi hususunda GKDK'de herhangi bir usul düzenlemesi bulunmamaktadır. CMK'nın 45. maddesi vd, Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK) 247. maddesi vd tanık dinlenmesine ilişkin düzenlemelerin disiplin hukukunda da uygulanmasında hukuki bir engel görülmemektedir.

Disiplin soruşturmacısı veya heyeti tanıkları ayrı ayrı dinlemelidir, gerekiyorsa yüzleştirme yapmalıdır<sup>268</sup>. Danıştay disiplinsizliğe konu olayın aydınlığa kavuşması için tanık ifadeleri alınarak yapılan araştırma ve inceleme ile disiplinsizlik olayının değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir<sup>269</sup>.

Disiplin hukukunda hiyerarşik olarak üstün taraf olduğu bir disiplinsizlik olayında sadece ona bağlı maiyetinin tanık olarak ifadesinin alınıp bu delile dayanarak disiplinsizlik eylemini gerçekleştiren kamu görevlisine disiplin cezası verilmesi

<sup>264</sup> SANCAKDAR/ALTINOK ÇALIŞKAN/DURSUN ÖZDEMİR/YAĞCI/SEYHAN/KARACA, s. 216.

<sup>265</sup> BADEM, Semiyet, "Ceza Muhakemesi Hukukunda Tanık", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Sayı 45, 2021, s. 293.

<sup>266</sup> SANCAKDAR/ALTINOK ÇALIŞKAN/DURSUN ÖZDEMİR/YAĞCI/ SEYHAN/KARACA, s. 218.

<sup>267</sup> SANCAKDAR/ALTINOK ÇALIŞKAN/DURSUN ÖZDEMİR/YAĞCI/ SEYHAN/KARACA, s. 216.

<sup>268</sup> SANCAKDAR/ALTINOK ÇALIŞKAN/DURSUN ÖZDEMİR/YAĞCI/ SEYHAN/KARACA, s. 217.

<sup>269</sup> Danıştay 8. D., 16.05.2018, E.2016/8923, K. 2018/2197 <https://legalbank.net/arama> (E.T 03.02.2024)

hukuka aykırı olacaktır. Disiplin soruşturmasının her aşamasının tarafsız ve objektif yürütülmesi gerektiği için ifadesine başvuru tanığın da tarafsızlığı önem teşkil etmektedir.

Danıştay bir kararında<sup>270</sup> soruşturulan kişinin disiplin amirinin disiplinsizlik teşkil eden bir olaya ilişkin tanık olarak ifade vermesi ardından da disiplin amiri sıfatıyla disiplin cezası vermesini, disiplin hukukunun genel ilkelerinden tarafsızlık ve objektifliği ihlal ettiği gerekçesiyle hukuka aykırı bulunmuştur.

## 6. Disiplinsizliğe Konu Eyleme İlişkin Varsa Başkaca Bilgi Belge ve Her Türlü Delilin Toplanması

Disiplin soruşturma işlemlerinden altıncısı disiplinsizliğe konu eyleme ilişkin varsa başka bilgi belge ve her türlü delilin toplanmasıdır. Disiplin soruşturmacısı veya heyeti GKDK'nin verdiği yetki ile disiplin amiri adına keşif yapma, hâkim savcı kararı gerektirmeyen durumlarda kriminal inceleme yaptırma da dahil olmak üzere her türlü incelemeyi yapma ve ilgili makamlarla yazışmalar yapıp disiplinsizliğe konu olayı aydınlığa kavuşturmak için bilgi ve belge talep etme hakkına sahiptir.

Disiplin soruşturmasında disiplinsizliğe konu olayın aydınlatılması için diğer bilgi ve belgeler önemli olup bu belgelerin orijinallerinin olması şart değildir ikinci bir nüsha ya da fotokopisinin olması yeterlidir<sup>271</sup>. Olaya ilişkin fotoğraf, kamera kaydı, güvenlik kamerası görüntüsü, olay yerinin krokisi vb materyaller disiplinsizliğe konu olayın aydınlatılması için bazı durumlarda kritik öneme haizdir. Disiplin soruşturması yaparken disiplin soruşturmacısı veya heyeti bu hususları göz önünde bulundurmalı diğer delilleri de destekleyici olacak bu delilleri mutlaka soruşturma dosyasına eklemelidir.

<sup>270</sup> Danıştay 12. D., 22.12.2015 E. 2012/5247, K. 2015/7042 “Buna göre, davacıya isnat edilen olayın *tanığı* olarak gösterilen ve ifadesi alınan İlçe Milli Eğitim Müdürü tarafından aynı eylem nedeniyle davacıya ceza verilmiş olması hususu birlikte ele alınıp değerlendirildiğinde, bir olayın *tanığı* olan kişinin, aynı olay nedeniyle *disiplin* amiri sıfatıyla ceza vermesinde, *disiplin* cezalarının tarafsızlık ve objektiflik kriterine uygun olarak verilmesi ilkesine aykırılık görüldüğünden bu haliyle dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmamaktadır.” <https://legalbank.net/arama> (E.T 03.02.2024)

<sup>271</sup> SANCAKDAR/ALTINOK ÇALIŞKAN/DURSUN ÖZDEMİR/YAĞCI/SEYHAN/KARACA, s. 220.

Disiplin soruşturmasında her türlü bilgi ve belge toplanırken lehe ve aleyhe bütün delillerin araştırılması, değerlendirilmesi ve disiplin soruşturma dosyasında yer alması gereklidir. Nitekim Danıştay bir kararında<sup>272</sup> lehe ve aleyhe delillerin araştırılıp değerlendirilmediğini gerekçe göstererek verilen disiplin cezasının hukuka uygun olmadığını belirtmiştir.

Disiplin soruşturmacısı veya heyetinin burada dikkat etmesi gereken husus insan onuru veya haysiyeti ile bağdaşmayan bilgi ve belgelere dayalı olarak elde edilen verilerin disiplin soruşturma dosyasında delil olarak kullanılmamasıdır<sup>273</sup>. Bu tür bilgi ve belgelere yer verilmesinin insan haysiyetinin korunması ilkesi ve hukuki güvenlik ilkesini ihlal etmesi kaçınılmazdır.

GKDK'nin 5. maddesinde<sup>274</sup> disiplin soruşturmasının adli soruşturma ve kovuşturmadan bağımsız olduğu aynı fiilden dolayı adli soruşturma veya kovuşturma yapılmasının ayrıca disiplin soruşturması yapılmasını engellemeyeceği düzenlenmiştir. Bu maddeden yola çıkarak ceza kovuşturmasında elde edilen delillerin disiplin soruşturmasında da kullanılması hem disiplin soruşturmasının daha sağlıklı yürütülmesi hem de usul ekonomisi açısından uygundur<sup>275</sup>.

Ceza kovuşturmasında kullanılmayan veya kullanılmayan delillerin disiplin soruşturmasında kullanılmasında hukuken bir engel bulunmamaktadır<sup>276</sup>. Danıştay da bir kararında<sup>277</sup> disiplin soruşturmasının ve yargılamasının, ceza soruşturması ve

<sup>272</sup> Danıştay 12. D., 03/06/2021, E. 2021/3927, K.2021/3456 <https://legalbank.net/arama> (E.T 03.02.2024)

<sup>273</sup> SANCAKDAR/ALTINOK ÇALIŞKAN/DURSUN ÖZDEMİR/YAĞCI/SEYHAN/KARACA, s. 223.

<sup>274</sup> GKDK'nın 5. maddesi "*Herhangi bir fiilden dolayı ilgili hakkında yapılan adli soruşturma veya kovuşturma, aynı fiilden dolayı ayrıca disiplin soruşturması ve tahkikat yapılmasını, disiplin cezası verilmesini ve bu cezanın yerine getirilmesini engellemez.*" <https://www.mevzuat.gov.tr/-MevzuatMetin/1.5.7068.pdf> (E.T 03.02.2024)

<sup>275</sup> GÜNDÜZ, s. 95.

<sup>276</sup> SANCAKDAR/ALTINOK ÇALIŞKAN/DURSUN ÖZDEMİR/YAĞCI/SEYHAN/KARACA, s. 223.

<sup>277</sup> Danıştay İDDK 19.04.2017 E.2016/2461, K. 2017/1672 "*Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, disiplin soruşturması ve yargılaması, ceza soruşturma ve kovuşturmasından bağımsız ve ayrıdır. Bu nedenle, ceza soruşturması ve kovuşturması sırasında kullanılmayan veya kullanılmayan bir kısım delillerin disiplin soruşturması ve yargılaması sırasında kullanılmasında hukuka aykırı bir durum olmadığı gibi, disiplin hukukunda kimi durumlarda kanaatin yeterli olması nedeniyle, bunu yasaklayan bir düzenlemeye de yer verilmemiştir.*" <https://legalbank.net/arama> (E.T 03.02.2024)

kovuşturmasından ayrı ve bağımsız olduğunu, ceza soruşturması ve kovuşturması sırasında kullanılmayan veya kullanılmayan delillerin disiplin soruşturmasında kullanılabileceğini belirtmiştir.

Disiplin soruşturmasında hukuka aykırı delillerin değerlendirilmesi hususu ise doktrinde tartışmalıdır. Bir görüş hukuka aykırı delillerin disiplinsizlik teşkil eden olaya ilişkin tereddütleri ortadan kaldırıyorsa bu delillerin hiç değerlendirilmemesinin adalet duygusuna uygun düşmeyeceği, kamu düzeni ve kamu yararı zorunlu kılıyorsa bu delillerin kullanılabileceği yönündedir<sup>278</sup>.

Diğer bir görüş ise silahların eşitliği ilkesi gereği hukuka aykırı delillerin disiplin soruşturmasında kullanılmayacağını belirtmiştir<sup>279</sup>. Ayrıca hukuka aykırı delillerin disiplin soruşturmasında kullanılmasının bireyin hukuki güvenliğini tehlikeye düşüreceği ve hukuksuz davranışları meşru hale getireceğini bu sebeple hukuka aykırı delillerin disiplin soruşturmasında kullanılmayacağını bu durumun hukuk devleti ilkesi, adil yargılanma hakkı, hak arama hürriyeti ile doğrudan bağlantılı olduğunu belirtmiştir<sup>280</sup>.

Hukuka aykırı delillerin disiplin soruşturmasında kullanılıp kullanılmayacağına ilişkin yargı kararlarında da yeknesaklık bulunmamaktadır. AYM<sup>281</sup> bir kararında hukuka aykırı delilin disiplin soruşturmasında tek ve belirleyici bir delil olarak kullanılmasının adil yargılanma hakkının ihlali anlamına geleceği üzerinde durmuştur. AYM'nin bu kararıyla hukuka aykırı delillerin tek ve belirleyici olmadığı durumlarda kullanılmasına cevaz verildiği söylenebilir<sup>282</sup>. Bir başka kararında<sup>283</sup> ise hukuka aykırı delillerin yürütülen disiplin soruşturmasında geçerli delil olarak kabul edilemeyeceği hukuka aykırı delile dayanarak işlem tesis

<sup>278</sup> YASİN, Melikşah, **İdari Yargılama Usulünde İspat**, 1. Baskı, On İki Levha Yayınları İstanbul, 2015, s. 63.

<sup>279</sup> ÜSTÜN, FİŞ, Gül, "Disiplin Soruşturmasında Hukuka Aykırı Deliller", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C.24, S.1, Haziran 2018, s. 32-33.

<sup>280</sup> GÜNDÜZ, s. 111-112.

<sup>281</sup> AYM Yaşar Yılmaz Başvurusu, 19.11.2014 B.N. 2013/6183, R.G. 07.03.2015 <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2013/6183> (E.T 03.02.2024)

<sup>282</sup> YILMAZ, s. 201.

<sup>283</sup> AYM İlknur Yüksel Başvurusu, 13.07.2016, B.N. 2014/7738, R.G. 02.11.2016 <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2014/7738> (E.T 03.02.2024)

edilemeyeceği yönünde karar alarak hukuka aykırı delillerin kullanılmasını hiçbir şekilde kabul edilmemiştir.

AYM'nin kararlarının yanı sıra Danıştay'ın da disiplin soruşturmasında hukuka aykırı delillerin kullanılmasına dair farklı kararları bulunmaktadır. Danıştay bir kararında<sup>284</sup> hukuka aykırı ya da tesadüfen elde edilmiş delilin disiplin soruşturmasında dikkate alınması gerektiği yönünde karar vermiştir. Yine Danıştay bir başka kararında<sup>285</sup> hukuka aykırı delillerin tek başına kullanılmayacağını, hukuka uygun elde edilmiş başka delil ve belgeler olmaksızın sadece bu delile dayanılarak disiplin cezası verilemeyeceğinden bahsetmiştir.

Kanaatimizce, farklı yönde görüşler ve kararlara rağmen, Anayasa'nın 38. maddesinin 6. fıkrası uyarınca, kanuna aykırı olarak elde edilen hiçbir bilgi belgenin delil olarak kabul edilmesi mümkün olmayıp disiplin soruşturmasında da bu delillerin hem esas teşkil edecek şekilde hem de diğer delillerle birlikte kullanılması mümkün değildir<sup>286</sup>.

#### **7. Disiplinsizliğe Konu Fiil ve Bu Fiile Karşılık Gelen Disiplin Cezası Soruşturulana Bildirilerek Usulüne Uygun Bir Şekilde Savunmasının Alınması**

Disiplin soruşturma işlemlerinin yedinci adımı disiplinsizliğe konu fiil ve bu fiile karşılık gelen disiplin cezasının soruşturulana bildirilerek usulüne uygun bir şekilde savunmasının alınmasıdır.

Disiplin işlemlerinin en önemli adımı soruşturulan kişinin savunma hakkıdır. Herkese hakkındaki iddia ve isnatlara karşı cevap veya savunma hakkı tanınması evrensel bir hukuk kuralıdır. Savunma hakkı, ilk bölümde de ayrıntılı bir şekilde açıklandığı üzere, adil yargılanma hakkının, hak arama özgürlüğünün, demokratik hukuk devletinin vazgeçilmez koşuludur. Ayrıca savunma hakkı etkin soruşturma hakkının tesisi bakımından elzemdir.

<sup>284</sup> Danıştay 12. D. 04.02.2011, E.2010/64, K. 2011/474 <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T. 02.02.2024)

<sup>285</sup> Danıştay 5. D. 25.10.2017, E.2016/18730, K. 2017/21649 <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T. 02.02.2024)

<sup>286</sup> Aynı yönde bkz. YILMAZ, s. 226; GÜNDÜZ, s. 97.

Savunma hakkı disiplinsizliğe konu eylemi gerçekleştiren kamu görevlisine disiplin soruşturması kapsamında tanınması gereken bir hak olup disiplin soruşturması yapılmadan savunma alınması disiplin hukukuna aykırı olacaktır<sup>287</sup>.

Disiplinsizliğe konu eylemi gerçekleştiren kamu görevlisine disiplin cezasına konu fiil her yönüyle ve şüpheye yer vermeyecek şekilde bildirilmeli, bu doğrultuda soruşturulanın etkin bir şekilde savunma yapması sağlanmalıdır. Fakat disiplin soruşturması yapılmadan bu durum mümkün değildir. Danıştay bir kararında<sup>288</sup> disiplin soruşturması açılmadan ve soruşturmacı tayin edilmeden soruşturulanın doğrudan savunmasının alınmasını hukuka aykırı bulmuştur.

Danıştay bir başka kararında<sup>289</sup> savunma hakkının usulüne uygun bir bildirim yapılması ile başladığını belirtip, disiplin amirinin savunma istemesini disiplin soruşturmasında ayrı bir işlem olarak saymamış, sadece savunma isteminin soruşturma yapılması anlamına geldiğini belirtmiştir. Danıştay'ın bu kararına katılmak mümkün değildir. Çünkü disiplin soruşturması açılmadan disiplin amiri tarafından savunma istenmesi, disiplinsizlik eylemini gerçekleştiren kamu görevlisinin disiplin cezası ile sonuçlanabilecek bir soruşturma süreci içinde olduğunun farkına varamamasına ve bu savunmayı amirine hesap verme olarak algılamasına neden olabilir<sup>290</sup>. Savunması istenen kişinin disiplinsizlik fiili ve disiplin soruşturmasının varlığını ve kapsamını bilmeden savunma vermesi, savunmanın etkin bir şekilde yapılmasına engel olacağı ve bunun da adil yargılanma hakkını ihlal edeceği açıktır.

Son olarak disiplin soruşturması sonunda kamu görevlisinin savunmasını disiplin soruşturmacıları yerine disiplin amirinin istemesi, soruşturulanın hiyerarşik üstü olması nedeniyle soruşturulan üzerinde bir baskı oluşmasına sebep olacak ve etkin bir şekilde savunma hakkını kullanmasına engel olacaktır.

<sup>287</sup> AKKOYUNLU, Sencer Abdullah, "Disiplin Soruşturmasında Memurun Savunma Hakkını Kullanımında İdarenin Uyması Gereken Esaslar", **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 28, S. 48, 2023, s. 19.

<sup>288</sup> Danıştay 12. D., 12.11.2015 E.2012/1345, K. 2015/5905 <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T. 04.02.2024)

<sup>289</sup> Danıştay 8. D., 30.03.1992, E.,1991/1717, K. 1992/571 <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T. 04.02.2024)

<sup>290</sup> AKKOYUNLU, s. 20.



GKDK'nin 31. maddesinde<sup>291</sup> savunma hakkı düzenlenmiştir. Bu maddenin ilk fıkrasında disiplinsizlik fiilini gerçekleştiren kamu görevlisine savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilemeyeceği üzerinde durmuştur.

İkinci fıkrasında savunma süresinden bahsedilmiş ve yedi günden az olamayacağı belirtilmiştir. Disiplinsizliğe konu olay kapsamlı ise personele yedi günden fazla süre tanınması da mümkündür. Soruşturulan personel yedi günlük süre tanınmasına rağmen daha kısa sürede savunmasını ilgili makama iletse dahi asgari savunma süresi beklenmelidir. Çünkü personele tanınan asgari savunma süresinde savunmasında eklemeler çıkarmalar yapması mümkündür.

Personel kendisine verilen savunma süresinde savunma yapmaz ise savunma hakkından vazgeçmiş sayılır. Fakat bu durumun personele savunma istem yazısında belirtilmesi gerekmektedir.

Üçüncü fıkrada ise kamu görevlisinden savunma istemesinden itibaren soruşturma evrakını inceleme hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Soruşturulan kamu personelinin soruşturma evraklarını inceleme hakkı sınırsız değildir. 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'nun 19. maddesinde<sup>292</sup> kurum ve kuruluşların yetkili birimlerince yürütülen idari soruşturmalarda hangi bilgi veya belgelerin bilgi edinme hakkı çerçevesinde paylaşılmayacağı tek tek sayılmıştır.

Ayrıca soruşturulan kamu görevlisi kendisini bir avukat vasıtasıyla savunmak istiyorsa soruşturulan kişinin avukatı tarafından soruşturma dosyasının bir örneği talep edilip uygun görülmesi halinde kendilerine bir nüsha verilmesi mümkündür.

<sup>291</sup> GKDK m. 31 “*Disiplin amirleri veya disiplin kurulları tarafından savunma alınmadan disiplin cezası verilemez.*

*Disiplin amirince veya yetkili disiplin kurulu başkanı ya da görevlendireceği kurul üyelerinden biri tarafından ilgiliden savunma istenir. Savunma için verilen süre yedi günden az olamaz. Süresi içinde savunmasını yapmayan personel, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.*

*Hakkında disiplin soruşturması yapılan personel, ikinci fıkra gereğince kendisinden savunma istenmesinden itibaren soruşturma evrakını inceleme hakkına sahiptir.*

*Hakkında meslekten çıkarma cezası veya Devlet memurluğundan çıkarma cezası istenen personel, soruşturma evrakını incelemeye, tanık dinletmeye, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir.”*

<sup>292</sup> Bkz. 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu m.19

GKDK'nin 31. maddesinin dördüncü fıkrası ise hakkında meslekten çıkarma veya devlet memurluğundan çıkarma cezası istenen kamu görevlisine tanınması gereken son savunma hakkından bahsetmektedir. Danıştay birçok kararında son savunması alınmadan soruşturulan personel hakkında işlem tesis edilmesini hukuka aykırı bulmuştur<sup>293</sup>. Ayrıca bu fıkranın devamında belirtildiği üzere soruşturulan kamu personeli soruşturma evrakını incelemeye, tanık dinletmeye sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir.

GKDK'nin bu maddesinde her ne kadar sözlü savunma yapma hakkı devlet memurluğundan veya meslekten çıkarma cezası ile sınırlı tutulmuş gibi görünse de kamu personeli kendisi hakkında yapılan disiplin soruşturması ile uyarı, kınama aylıktan kesme gibi diğer disiplin cezalarından biri isnat edilmesi durumunda da savunma hakkını sözlü olarak kullanabilmelidir. Soruşturulan kamu personelinin savunma hakkı daraltıcı değil geniş yorumlanmalı hangi ceza istenirse istensin soruşturma evrakı incelemeye, tanık dinletmeye, disiplin amiri karşısında veya disiplin kurulunda yazılı veya sözlü olarak bizzat veya vekili aracılığıyla savunma yapma hakkına sahip olmalıdır.

AYM bir kararında soruşturulana delil sunma, inceletme, sunulan delillere itiraz etme ve kendisine usulüne uygun savunma hakkı olanağı tanınmasının adil yargılanma hakkı, silahların eşitliği ve çelişmeli yargılama ilkelerinin bir gereği olduğunu belirtmiştir<sup>294</sup>.

Soruşturulan kamu personelinin savunması alındıktan sonra disiplin soruşturmasında sonradan gelişen bir durum söz konusu olursa bu durumdan soruşturulan kamu personeli haberdar edilmeli, yine durumun gerektirmesi halinde ek bir savunması daha alınmalıdır. Bu, personelin savunma hakkını etkin bir şekilde kullanması için gereklidir.

<sup>293</sup> Danıştay 8. D., 02.11.2022, E. 2021/5373, K. 2022/6186; Danıştay 12. D. 03.12.2020, E. 2018/7984, K. 2020/3965; Danıştay 12. D. 12.11.2020, E.2019/7004, K. 2020/3705 “...son savunma alınmadan tesis edilen işlemlerde hukuka uyarlık bulunmadığı, öte yandan, bu karar üzerine usulüne uygun olarak davacıdan alınacak olan son savunmanın ardından hakkında işlem tesis edilebileceği gerekçesiyle istinaf başvurusunun kabulüne” <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T. 04.02.2024)

<sup>294</sup> AYM Muammer Yılmaz Başvurusu 14.11.2018 B.N 2014/4779, [https://kararlarbilgibankasi-anayasa.gov.tr/BB/2014/4779](https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2014/4779) (E.T. 04.02.2024)

## 8. Soruşturmanın Tüm Kapsamıyla Somut Delillerle Aydınlatılarak, Soruşturmacının Kanaat ve Teklifinin Yer Aldığı Gerekçeli Bir Rapor Oluşturulması

Disiplin soruşturma işlemlerinden sekizincisi soruşturmanın tüm kapsamıyla somut delillerle aydınlatılarak, soruşturmacının kanaat ve teklifinin yer aldığı gerekçeli bir rapor oluşturulmasıdır.

Genel kolluk personeline gerçekleştirilen disiplinsizlik fiilinin cezalandırılabilmesi, disiplin soruşturmasının usulüne uygun olarak yapılması ve soruşturmanın somut delillerle aydınlatılmasına bağlıdır<sup>295</sup>.

Disiplin soruşturması sonunda disiplin soruşturmacısının veya heyetinin oluşturacağı kanaat ve disiplin cezası teklifi bağımsız, tarafsız ve objektif nitelikte olmalıdır. AİHM bir kararında<sup>296</sup> güvenlik güçleri tarafından yapılan bir operasyonda oğlunu kaybeden kişinin başvurusunu incelemiş, AİHS 2. maddesi<sup>297</sup> bağlamında disiplinsizlik teşkil eden fiili gerçekleştiren kamu personeline karşı yetkili makamlarca gerçekleştirilen disiplin soruşturmasının bağımsız soruşturmacılar tarafından gerçekleştirildiği yönünde ciddi kuşkuların olduğu, söz konusu olayda sorumluları ortaya çıkaracak ve cezalandıracak etkin bir soruşturma yürütülmediği kanısıyla somut olayda AİHS 2. maddesinin ihlal edildiği sonucuna ulaşmıştır.

Hazırlanan disiplin soruşturma raporu disiplin amiri veya disiplin kurullarınca bir bütün olarak değerlendirilecek olup disiplin soruşturma raporunun hazırlayıcı bir işlem olması ve kesin ve yürütülebilir bir işlem olmaması sebebiyle disiplin amiri veya

<sup>295</sup> YILMAZ, s. 187.

<sup>296</sup> AİHM OĞUR/TÜRKİYE 20.05.1999 B.N. 21594/93 <https://inhak.adalet.gov.tr/Home/-SayfaDetay/ogurturkiye-karari26122019094122> (E.T. 04.02.2024)

<sup>297</sup> AİHS m. 2. “1. Herkesin yaşam hakkı yasayla korunur. Yasanın ölüm cezası ile cezalandırdığı bir suçtan dolayı hakkında mahkemece hükmedilen bu cezanın infaz edilmesi dışında, hiç kimsenin yaşamına kasten son verilemez.

2. Ölüm, aşağıdaki durumlardan birinde mutlak zorunlu olanı aşmayacak bir güç kullanımı sonucunda meydana gelmişse, bu maddenin ihlaline neden olmuş sayılmaz:

a) Bir kimsenin yasa dışı şiddete karşı korunmasının sağlanması;

b) Bir kimsenin usulüne uygun olarak yakalanmasını gerçekleştirme veya usulüne uygun olarak tutulu bulunan bir kişinin kaçmasını önleme;

c) Bir ayaklanma veya isyanın yasaya uygun olarak bastırılması” <https://www.yargitay.gov.tr/documents/AIHM.pdf> (E.T. 04.02.2024)

disiplin kurulu disiplin soruşturma raporuyla bağlı değildir<sup>298</sup>. Disiplin soruşturma raporunda ceza teklif edilse dahi disiplin amiri veya disiplin kurulu ceza verip vermeme konusunda takdir yetkisine sahiptir. Disiplin amiri veya disiplin kurulunun cezanın tayininde takdir yetkisi bulursa da disiplin soruşturma raporu olmadan herhangi bir disiplin cezası vermesi mümkün değildir.

### **9. Yetkili Amir veya Kurullara Rapor Sunularak, Soruşturma Dosyası İncelenerek Karar Verilmesidir**

Disiplin soruşturma işlemlerinden sonuncusu disiplin cezasını vermeye yetkili disiplin amiri veya disiplin kuruluna soruşturma sonucu rapor sunularak, ceza vermeye yetkili makamın soruşturma dosyasının içerisindeki delilleri inceleyerek karar vermesidir.

Disiplin cezası karar aşaması ve sonucunda ceza verilmesi Disiplin Cezası Verilmesi başlığı altında ayrıntılı olarak incelenecektir.

### **III. DİSİPLİN KOVUŞTURMASI**

Disiplin kovuşturması ilk bölümde de üzerinde durulduğu üzere disiplin soruşturma raporunun tamamlanmasının ardından disiplin cezası verilmesi ve kesinleşmesine kadar geçen aşamayı ifade eder.

Disiplin cezası verilmesi aşamasında disiplinsizlik fiilinin kasten mi taksirle mi işlediği göz önünde bulundurulmamaktadır. GKDK'nin 4. maddesinde<sup>299</sup> de disiplinsizliğin işlenmesinde kast ve taksir ayrımı yapmadan kamu görevlisine işlediği disiplinsizlik fiili nedeniyle birden fazla disiplin cezası verilemeyeceği eğer disiplinsizlik fiili birden fazla disiplinsizlik hali teşkil ediyorsa en ağır olan disiplin cezası verileceği belirtilmiştir. Bu madde Türk Ceza Kanunu 44. maddesinde<sup>300</sup> düzenlenmiş olan fikri içtima ile benzer bir nitelik taşımaktadır. Buna göre failin

<sup>298</sup> YILMAZ, s. 196.

<sup>299</sup> GKDK m. 4 “Disiplinsizlik kasten veya taksirle oluşabilir.

*Aynı fiil nedeniyle bu Kanunda yazılı disiplin cezalarından birden fazlası verilemez.*

*Bir fiilin birden fazla disiplinsizlik teşkil etmesi halinde ağır olan disiplin cezası verilir.”*  
<https://www.mevzuat.gov.tr> (E.T 07.02.2024)

<sup>300</sup> Bkz. TCK m. 44

işlediği fiil birden fazla farklı suçun oluşmasına sebebiyet veriyor ise bunlardan cezası en ağır olanı ile cezalandırılacaktır<sup>301</sup>.

GKDK'nin 4. maddesinde yapılan fikri içtima düzenlemeleri ile disiplin hukukunun genel ilkelerinden adil yargılanma hakkının bir gereği ve hakkaniyete uygun olarak kamu görevlisinin işlediği tek bir disiplinsizlik fiili sonucunda birden fazla disiplin cezası ile karşı karşıya kalmasının önüne geçmiştir.

## ***A. DİSİPLİN CEZALARI VE DİSİPLİN CEZASI VERMEYE YETKİLİ MAKAMLAR***

### **1. Disiplinsizlik Teşkil Eden Fiiller ve Disiplin Cezaları**

Bu başlık altında GKDK özelinde düzenlenmiş disiplinsizlik teşkil eden fiiller açıklanmıştır. Disiplinsizlik fiilleri hangi disiplin cezasına karşılık geliyorsa o başlık altında düzenlenmiştir. Uyarma, kınama, aylıktan kesme, kısa süreli durdurma, uzun süreli durdurma, meslekten çıkarma cezalarına karşılık gelen disiplinsizlik fiilleri GKDK'nin 8. maddesinde düzenlenmiş olup, devlet memurluğundan çıkarma cezası ise GKDK'nin 9. maddesinde düzenlenmiştir.

#### **a. Uyarma Cezasını Gerektiren Fiiller**

Uyarma cezası GKDK'nin 7. maddesinin 1. fıkrasının a bendinde “*Personele görevinin icrasında veya hal ve hareketlerinde daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir.*” şeklinde düzenlenmiştir. Uyarma cezası GKDK’de düzenlenen en hafif disiplin cezasıdır.

Uyarma cezası gerektiren disiplinsizlikler kasten veya taksirle işlenebilirse de kanun metni içeriği incelendiğinde personele daha dikkatli ve özenli olması gerektiğinin bildirilmesi bu disiplin cezasını gerektiren fiillerin daha çok taksirle işleneceğini belirtmektedir<sup>302</sup>.

<sup>301</sup> GÖKTÜRK, Neslihan, “Türk Hukuku’nda Suçların İçtima”, **Ceza Hukuku ve Kriminoloji Dergisi**, C. 2, S. 1-2, 2014, s. 45.

<sup>302</sup> YILMAZ, s. 133; IŞIKLAR, Celal, **Genel Kolluk Disiplin Hükümleri**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2017, s. 143.

Uyarma cezası gerektiren disiplinsizlik hallerinde personelden beklenen makul dikkat ve özeni göstermemesi neticesinde bu ceza ile karşı karşıya kalacaktır<sup>303</sup>. Personel kendisinden beklenen dikkat ve özeni göstermiş fakat yine mevcut durum ortaya çıkmışsa personele artık ölçülülük ve adil yargılanma hakkı ilkeleri gereği disiplin cezası vermek mümkün olmayacaktır. Aksi takdir uyarma cezasının kapsamı öngörülemez bir biçimde genişletilmiş personel sürekli bir ceza tehdidi altında kalmış olur, böylelikle hukuki güvenlik ve öngörülebilirlik ilkesine aykırı bir durum oluşur<sup>304</sup>.

GKDK'nin 8. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenen uyarma cezası gerektiren fiiller şunlardır:

a) Silahını, araç ve gerecini, giyim ve kuşamını temiz tutmamak, çalıştığı yerin temizliğine özen göstermemek.

b) Yetkili makamlarca belirlenmiş tasarruf tedbirlerine riayet etmemek veya kullanımına sunulan kamu kaynaklarının kullanılmasında gösterilmesi gereken makul seviyedeki özeni göstermemek.

c) İzinsiz veya kurumunca kabul edilebilir özrü olmaksızın belirli zamanda yapılması gereken faaliyetlere geç kalmak.

d) Özürsüz veya izinsiz olarak mesaiye geç gelmek veya erken ayrılmak ya da günlük mesai saatlerine riayet etmemek<sup>305</sup>.

e) Nezaket kurallarına aykırı tavır ve davranışlarda bulunmak<sup>306</sup>.

<sup>303</sup> KIRMIZIGÜL, Hüsamettin, **Uygulamada ve Teoride Disiplin Suç ve Cezaları ve Denetim Yolları**, Kazancı Yayınları, İstanbul, 1998, s. 58

<sup>304</sup> YILMAZ, s. 133.

<sup>305</sup> Gaziantep BİM, 5. İDD, T. 24.9.2020, E. 2019/2755 K. 2020/1568 “*Davaya konu disiplin cezasıyla ilgili yapılan soruşturma kapsamında davacının verdiği 01.06.2017 tarihli ifadesinde "... Olay günü yani 31.05.2017 günü sabah saat 08:05'de bölüğe geldim. Fakat dışarıda oturmam sebebiyle üzerimde sivil kıyafetlerim vardı. Onları değiştirip kamuflaj giymek için zaman kaybettim. Yani içtimaya zamanında katılmadım. İçtimaya geldiğimde hakkımda tutanak tutulmuştu. Bende tutanağı okudum ve imzaladım" beyanına yer verildiği görülmüştür. Bu durumda, davacının kendi ifadesinde yer aldığı üzere 31.05.2017 günü göreve 08:05'te geldiği ve içtimaya da üzerini değiştirip daha sonra katıldığı başka bir ifade ile göreve geç geldiği hususu sabit olup; bu eylemine uyan 682 sayılı KHK'nın 8/1-d maddesi uyarınca uyarma cezasıyla cezalandırılmasına dair dava konusu işlemde hukuka aykırılık, aksi yöndeki mahkeme kararında hukuki isabet bulunmamaktadır.*” <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 15.07.2024)

<sup>306</sup> Ankara BİM, 2. İDD, T. 19.11.2020, E. 2020/921 K. 2020/2021, “*Olayda, dava dosyasında yer alan bilgi ve belgeler ile soruşturma raporunda olaya tanık olanların ifadelerinin incelenmesinden, davacıya isnad edilen 'masaya konulan evrakın yere fırlatılması' eylemini tanıklardan birinin gördüğünü belirttiği, diğer tanığın ise, bu eyleme ilişkin söylemi olmadığı, Tbp.Yb. olan davacının 'merdivenlerden inerken birşeyler dediğini duyduğunu, ilk başta ne*

f) Emrin icrası veya sonuçları ile katılım sağlanan toplantılarla ilgili olarak görevlendirme yapan amire bilgi vermemek.

g) Usulüne uygun olarak kendisine verilmiş olan bir emir üzerine; emrin uygun olmadığı, yanlış verildiği, yapılamayacağı ve benzeri şekillerde amirini alenen eleştirmek veya amire karşı itirazda bulunmak (Amir tarafından karar verilene kadar astın fikrini savunması veya emrin kanunsuz olduğu hususundaki kanaatini belirtmek için amire yaptığı itiraz bu kapsamda disiplinsizlik teşkil etmez.)”

### **b. Kınama Cezasını Gerektiren Fiiller**

Kınama cezası GKDK'nin 7. maddesinin 1. fıkrasının b bendinde “*Personele görevinin icrasında veya hal ve hareketlerinde kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir.*” Kınama cezası GKDK’de düzenlenen uyarma cezasından sonra gelen en hafif cezadır. Manevi etkileri olan bir ceza olup personelin sosyal ve özlük hakları yönünden doğrudan bir kısıntı doğurmamaktadır<sup>307</sup>.

GKDK’de kınama cezasını gerektiren disiplinsizlikler incelendiğinde bunların genel olarak kasıtlı işlenebilen fiiller olduğu görülmektedir<sup>308</sup>. Sadece “*sorumluluğu üstlenmekten imtina etmek, kötü intiba bırakacak tarzda olumsuz sözler söylemek, süresi içerisinde yerine ulaştırılmaması, görevin takdir ve yerine getirilmesinde müsamaha ve savsaklama gösterilmesi*” hallerinin hem taksirle hem de kasten işlenebileceği söylenebilir<sup>309</sup>.

GKDK'nin 8. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenen kınama cezasını gerektiren fiiller şunlardır:

---

*dediğini anlamadığını, ikinci kez bir şeyler söylediğinde Tbp. Alb.A. F. D'ye hitaben, 'biraz da devletin işlerini yapın' dediğini duyduğunu belirttiği, dolayısıyla davacıya isnad edilen fiillerin her iki tanık tarafından doğrulanmadığı, bilgisine başvuru SG Albay A.Ç.'nin belirtilen iddialar hakkında hiç bilgisi olmadığını ifade ettiği, davacının ise Tbp. Alb. A. F. D'ye hitaben kendisine savunma yazmak yerine vaktini daha olumlu işlerde kullanması yönünde anılan ifadeyi kullandığını belirttiği görülmüş olup, olayın seyrine göre davacıya isnad edilen eylemin, 7068 sayılı Kanun'un 8. maddesinin 1-e bendinde yer alan 'Nezaket kurallarına aykırı tavır ve davranışlarda bulunmak' filine uyduğu ve eylemine uyan uyarma cezasıyla cezalandırılması gerektiği sonucuna varıldığından, dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığından, davanın reddi yolunda verilen istinafa konu kararda hukuki isabet görülmemiştir.”*

<https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 15.07.2024).

<sup>307</sup> YILMAZ, s. 135.

<sup>308</sup> YILMAZ, s. 135; PINAR, İbrahim, ÇALIŞKAN Öner, **Disiplin Suç ve Cezaları & Disiplin Soruşturması**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 876.

<sup>309</sup> YILMAZ, s. 135.

“a) Görev sırasında, mevzuat veya talimatlarla yasaklanan davranışlarda bulunmak<sup>310</sup>.

b) Mevzuatta belirlenmiş usul ve kurallara riayet etmeden sözlü, yazılı veya elektronik olarak müracaat veya şikâyetle bulunmak<sup>311</sup>.

c) Nöbeti teslimden sonra görev yerine özürsüz olarak geç dönmek.

ç) Bildirimleri süresi içerisinde yerine ulaştırmamak.

d) Mevzuat veya talimatlarla taşınmasına veya bulundurulmasına izin verilmiş olanlar dışında, mesleğin ciddiyeti ile bağdaşmayacak biçimde yüzük, bilezik, kolye, madalyon, rozet ve benzeri şeyleri takmak.

e) Görev sırasında veya dışında kendisi ile aynı rütbede çalışanlara veya mesai arkadaşlarına karşı saygısız davranmak.

f) Mevzuat ve talimatlarla kendisine tevdi edilmiş görevlerin gerektirdiği sorumluluğu üstlenmekten imtina ettiğini gösterecek tavır ve davranışlarda bulunmak<sup>312</sup>.

<sup>310</sup> İzmir BİM, 2. İDD, T. 5.12.2019 , E. 2019/1859 K. 2019/2323 “*Olayda, davacının Jandarma Çavuş M.Y.'yi arayarak, Bölük Komutanı H.İ.K.'yı şikayet edeceği ve "ne sorulduysa evet demeni istiyorum" dediği hususu tanık ifadesiyle sabit olup, davacının söz konusu davranışının Devlet memurunun ödev ve sorumluluğu olan güven ve tarafsızlığını sarsıcı mahiyette bulunduğu açık olup, sübuta eren söz konusu fiili nedeniyle 7068 sayılı Kanununun 8/2-a maddesi uyarınca kınama cezası ile cezalandırılmasına dair dava konusu işlemde hukuka aykırılık, başvuruya konu Mahkeme kararında ise hukuki isabet bulunmamaktadır.*” <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 15.07.2024)

<sup>311</sup> Ankara BİM, 2. İDD, T. 15.3.2019, E. 2018/3508 K. 2019/543 “*şikayet edilenlerin Genel Müdürlük adına hareket eden "mülakat komisyon üyeleri" oldukları göz önünde bulundurulduğunda, söz konusu Yönetmelik hükmü uyarınca kendisinin hiyerarşik en yakın amirine haber vermeden, BİMER aracılığıyla doğrudan Genel Müdürlüğe yapması nedeniyle "Mevzuatta belirlenmiş usul ve kurallara riayet etmeden sözlü, yazılı veya elektronik olarak müracaat veya şikâyetle bulunmak." suçunu işlediğinden bahisle 682 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 8-2/b. maddesi gereğince "Kınama" cezası ile cezalandırılması usul ve hukuka uygun olup, kaldırılmasını gerektiren bir neden bulunmadığından..."* <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 15.07.2024)

<sup>312</sup> İstanbul BİM, 2. İDD, T. 22.11.2018 , E. 2018/625 K. 2018/3320 “*Olayda; soruşturma raporunda tespit edilen hususlar ile davacının savunmasının birlikte incelenmesinden; gelen ihbar üzerine davacının görevli bulunduğu ekibin olay yerine gittiğinin dosyada mevcut belgelerle tespit edilmesi ve bu durumun davalı idare tarafından da kabul edilmiş olması karşısında; ihbarın olduğu bölgeye giderek görev gereğini yerine getirdiği konusunda kuşku bulunmayan davacıya isnat edilen disiplin fiilinin her türlü şüpheden uzak kesin ve somut delilleriyle ortaya konulmadığı anlaşılmış olup; bu haliyle davacının mevzuat ve talimatlarla kendisine tevdi edilmiş görevlerin gerektirdiği sorumluluğu üstlenmekten imtina ettiğinden bahsedilemeyeceğinden, dava konusu kınama cezasında hukuka uyarlık, davanın reddi yolundaki mahkeme kararında hukuki isabet bulunmamaktadır.*” <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 15.07.2024)



g) Amirleri, üstleri, aynı rütbedeki veya çalışma arkadaşları hakkında ve onların bulunmadığı ortamlarda, onların işlem, eylem ve kişilikleri hakkında kötüyücü veya konuştuğu kişilerde kötü intiba bırakacak tarzda olumsuz sözler söylemek.

ğ) Zati demirbaş tabanca veya geçici olarak verilen demirbaş tabancanın üzerinde orijinalliğini bozacak boya, kaplama, gravür veya ciddiyetle bağdaşmayacak şekil, desen, resim ve karakter gibi değişiklikler yapmak.

h) Mevzuata veya mesleki teamüllere aykırı hitaplarda bulunmak.

ı) Bu fıkrada disiplinsizlik olarak saptanan eylem, işlem, tutum ve davranışlar dışında herhangi bir biçimde görevin takdir ve yerine getirilmesinde müsamaha ve savsaklama göstermek<sup>313</sup>.”

### c. Aylıktan Kesme Cezasını Gerektiren Fiiller

Aylıktan kesme cezası GKDK'nin 7. maddesinin 1. fıkrasının c bendinde şöyle tanımlanmıştır: *“Disiplin cezası verilen personelin, fiilin ağırlık derecesine göre zam ve tazminatlar hariç brüt aylığından on beş günlüğe kadar kesinti yapılmasıdır. Ceza, aylığı tahakkuk ettiren birimce personelin aylığından kesilmek suretiyle yerine getirilir. Aylıktan kesme tam Türk Lirası üzerinden yapılır ve kuruluşlar dikkate alınmaz.”* Aylıktan kesme cezası maddi ve mali karşılığı olan bir ceza türüdür<sup>314</sup>.

<sup>313</sup> Samsun BİM, 4. İDD, T. 6.10.2020 E. 2020/431 K. 2020/775 “Amiri tarafından “A1 ve A2 Köylerinde muhtarlık seçimi oylarının eşit çıkması sebebiyle 01 Nisan 2019 günü Kalkandere Adliyesinde İlçe Seçim Kurulunda muhtarlık oyları tekrar sayılacak, sayımdan sonra Kalkandere Adliyesinde, A2 ve A1 köylerinde tartışmalar yaşanabilir, bu tartışmalar toplumsal olaya dönüşebilir, bu sebeple herkes evinde hazır bulunsun, olası bir olaya müdahale etmek için hepinizi hemen birliğe çağırabiliriz, kimse benden habersiz A3 dışına çıkmasın.” yönünde verilen emrin, davacı tarafından, 01/04/2019 tarihinde saat 20:00 sıralarında Rize il merkezine gidilerek yerine getirilmediği ve bu suretle davacıya “Amirin usulüne uygun olarak verdiği emri yerine getirmemek” fiilini işlediğinden bahisle dava konusu disiplin cezası verilmiş ise de; söz konusu madde kapsamında disiplin cezası verilebilmesi için, göreve ilişkin verilen bir emrin yine görev sırasında yerine getirilmemiş olması gerektiği, olayda ise anılan koşulların bir arada gerçekleşmediği, dolayısıyla davacının eyleminin, 7068 sayılı Kanununun 8/5-ç-4 maddesinde yer alan “Amirin usulüne göre verdiği emri yerine getirmemek” disiplin suçunun maddi unsuruna vücut vermediği, söz konusu eylemin, anılan Kanun'un 8. maddesinin 2. fıkrasının (ı) bendinde öngörülen “Bu fıkrada disiplinsizlik olarak saptanan eylem, işlem, tutum ve davranışlar dışında herhangi bir biçimde görevin takdir ve yerine getirilmesinde müsamaha ve savsaklama göstermek.” kapsamında değerlendirilebileceği” <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 15.07.2024)

<sup>314</sup> YILMAZ, s. 138.

Aylıktan kesme cezası GKDK’de, üç günlüğe kadar, dört ila on günlüğe kadar, on bir ila on beş günlüğe kadar aylıktan kesme şeklinde kademeli olarak düzenlenmiştir<sup>315</sup>.

Aylıktan kesme cezası gerektiren disiplinsizlikler hem kasten hem taksirle işlenebilir. Bazı disiplinsizlikler örneğin “hakaret etme” disiplinsizliğinin manevi unsuru kast iken “tedbirli davranmama” disiplinsizliğinin manevi unsuru taksirdir<sup>316</sup>.

GKDK’nin 8. maddesinin 3. fıkrasına göre aylıktan kesme cezasını gerektiren fiiller şunlardır:

“a) Üç günlüğe kadar aylıktan kesme cezasını gerektiren fiiller;

1) Mevzuat veya talimata aykırı olarak eksik kuşam ve teçhizatla göreve çıkmak.

2) Amir ve üstlerinin, görev ve mesleki konulara veya tutum ve davranışlarına ilişkin uyarılarına uymamak ya da bu uyarılara kayıtsız kalmak, amir ve üstleri tarafından sorulan soruları gereken süre içinde yanıtlamamak<sup>317</sup>.

3) Özlük hakları ile ilgili veya başka bir kişisel menfaat temini için başkalarını aracı koyup öncelik ve ayrıcalık talep etmek.

4) İzinsiz veya kurumunca kabul edilebilir bir özrü olmaksızın yirmi dört saate kadar göreve gelmemek<sup>318</sup>.

<sup>315</sup> YILMAZ, s. 138; PINAR, ÇALIŞKAN, s. 878.

<sup>316</sup> YILMAZ, s. 139

<sup>317</sup> İstanbul BİM, 2. İDD, T. 30.1.2020, E. 2019/280 K. 2020/171 “7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanunun 8/3-A-2 maddesi uyarınca “Üç günlüğe kadar aylıktan kesme” cezası ile cezalandırıldığı ancak aynı Kanun’un 7/2.maddesi uyarınca kınama cezası ile cezalandırıldığı, davacının idari yargıda devam eden davasını etkilememek düşüncesiyle dava konusu evrakları tebliğ almak istediğini beyan ettiği, bunun dışında davacının amir ve üstlerinin görev ve mesleki konulara ilişkin emirlerine karşı itaatsizce davranmak gibi bir kastı bulunduğu açıkça ortaya konulmadığı, bu yönüyle davacının fiilinin söz konusu maddede belirtilen, “Amir ve üstlerinin, görev ve mesleki konulara veya tutum ve davranışlarına ilişkin uyarılarına uymamak ya da bu uyarılara kayıtsız kalmak, amir ve üstleri tarafından sorulan soruları gereken süre içinde yanıtlamamak” fiiliyle örtüşmediği anlaşılmaktadır”. <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 15.07.2024)

<sup>318</sup> Danıştay 5. D., E. 2016/16458 K. 2018/11977 T. 14.3.2018 “Makul bir saatte gidersiz.” dediğini beyan etse de; davacının evinin görev yaptığı okula 1 saat 30 dakika mesafede olduğu, 8.30’da arandığında “Yeni çıkıyorum” dediği dikkate alındığında, davacının en erken saat 10.00 sıralarında görev yaptığı okulda olabileceği anlaşılmıştır. Bu durumda görev tebliğ belgesinde okulun başlangıç saatinin yarım saat öncesi, bitiş saatinin yarım saat sonrası görev süresi olduğu ve okulun etrafında faaliyet gösteren uyuşturucu çeteleri için önleme, yakalama görevlerini sürdürmesi gerektiği göz önünde bulundurulduğunda, amirin “Makul bir saatte gidersiz” şeklinde geniş yorumlanabilecek bir sözünü fazla geniş yorumlayarak mesai saatini yarı süresine indirdiği, okulun etrafında gerçekleştirilmesi gereken

- 5) Görev dışında amir veya üstlerine saygısız davranmak.
- 6) Nöbet görevine gelmemek veya nöbet ya da nokta görevinde mevzuatla ve/veya talimatlarla belirlenen kurallara aykırı hareket etmek.
- 7) Görevli bulunduğu sırada görev gereği olmaksızın veya amirin izni olmadan resmi kıyafet ile kahvehane, kiraathane, lokal, kulüp ve benzeri yerlerde oturmak.
- 8) Amirinden izin olmaksızın görevli bulunduğu il sınırları dışına çıkmak.
- 9) Emrinde çalışanları veya Devletin araç ve gereçlerini idarece kabul edilebilir bir mazereti olmaksızın özel işlerinde kullanmak.
- 10) Kendisine verilmiş olan personel kimlik kartını kabul edilebilir bir neden olmaksızın kaybetmek.
- 11) Bazı isteklerini yerine getirmek, kişisel bir menfaat sağlamak, görev veya sorumluluktan kaçmak gibi amaçlarla hastalığını abartmak veya olmadığı halde bir rahatsızlığı varmış gibi göstererek günlük mesainin bir kısmına katılmamayı alışkanlık haline getirmek.
- 12) Herhangi bir yolu, yeri veya kişiyi arayıp soranlara cevap vermemek, baştan savmak.
- 13) Görevde kayıtsızlık göstermek, görevi savsaklamak veya geçerli bir özrü olmaksızın belirtilen sürede bitirmemek<sup>319</sup>.

*görevi gereği gibi yerine getirmediği, izinsiz veya kurumunca kabul edilir özrü olmaksızın 24 saate kadar görevine gelmemek fiilinin sübut bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır."*  
<https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 15.07.2024)

<sup>319</sup> İstanbul BİM, 2. İDD, 17.12.2020 T, E. 2019/1993, K. 2020/1822 T. " İstanbul Emniyet Müdürlüğü Trafik Şube Müdürlüğü emrinde Polis Memuru olan davacının, 08/01/2018-30/04/2018 tarihleri arasında planlanan 2018 yılı 1. dönem yıllık atış eğitimine katılmadığının tespit edildiğinden bahisle açılan soruşturma neticesinde idarece sübuta erdiği ve 7068 sayılı Kanun'un 8. maddesinin 3. fıkrasının a-(13) alt bendinde düzenlenen "Görevde kayıtsızlık göstermek, görevi savsaklamak veya geçerli bir özrü olmaksızın belirtilen sürede bitirmemek" disiplin suçu kapsamında olduğu değerlendirilen eyleminden dolayı disiplin amiri sıfatıyla İstanbul Emniyet Müdürlüğü- Trafik Denetleme Şube Müdürlüğü tarafından "1 Günlük Aylık Kesim" cezasıyla tecziyesine ilişkin 09/10/2018 tarih ve 2018/51966 sayılı işlemin iptali istemiyle açılmıştır.

*Dosya içeriğindeki bilgi ve belgeler, yukarıdaki mevzuat hükümleri ve açıklamalar ile birlikte değerlendirildiğinde; yaklaşık 4 aylık bir sürece yayılarak planlanan atış eğitiminin, emniyet hizmetlerinin gerektirdiği bir görev olduğu, davacının ise EBYS sistemi üzerinden yapılan duyurular ile hem eğitimin başlamasından hem de tamamlanmasından önce eğitime katılması gerektiği noktasında bilgilendirildiği halde söz konusu eğitime katılım sağlamadığı sabit olup, eğitim sürecine isabet eden bir dönemde hastalanmış olduğunu iddia etmiş ise de bu hususa ilişkin herhangi bir sağlık raporunun sunulmadığı da dikkate alındığında; davacının bu yöndeki iddialarına itibar edilemeyeceği, diğer yandan; somut olaydaki uyumsuzluğun, davacının 4 aylık bir süreç halinde planlanan eğitime katılmakta bir gecikmesinden değil, bu eğitime 4 aylık eğitim süreci içerisinde hiç katılmamasından kaynaklandığı dikkate alındığında; davacıya*

- 14) Haklı bir neden olmadan kişileri bekletmek.
- 15) Selamlama ile ilgili olarak belirlenmiş kurallara riayet etmemek.
- 16) Resmi protokol kurallarına aykırı tavır ve davranışlarda bulunmak.
- 17) Görevdeyken, yetkili makamlar tarafından izin verilen durumlar haricinde görev veya hizmetle ilgisi olmayan işlerle uğraşmak.
- 18) Kılık ve kıyafet ile ilgili olarak mevzuatta belirlenmiş kurallara uymamak.

b) Dört ila on günlüğe kadar aylıktan kesme cezasını gerektiren fiiller;

1) Kendisi ile aynı rütbede çalışanlara, astlarına veya mesai arkadaşlarına karşı onur kırıcı söz söylemek, davranışta bulunmak veya söz, yazı ya da eylemle hakaret etmek<sup>320</sup>.

2) Resmî belge veya göreve ilişkin evrakı kaybetmek.

3) Önlem almamak veya tedbirli davranmamak yüzünden Devlet malı eşyanın hasar görmesine veya kaybolmasına neden olmak.

4) İzinli olduğu zamanlarda resmi kıyafetle, izinli olmadığı zamanlarda görevli olmaksızın resmi veya sivil kıyafetle, personelin girmesine veya oturup eğlenmesine izin verilen yerler dışındaki kahvehane, lokal, kulüp veya benzeri yerlerde oyun oynamak.

5) İzinsiz veya kurumunca kabul edilebilir bir özrü olmaksızın yirmidört saatten fazla ve iki güne kadar (ikinci gün dahil) göreve gelmemek.

6) Mühür veya beratını kabul edilebilir bir neden olmaksızın kaybetmek

7) Yükümlü bulunduğu devir ve teslim işlemlerini tamamlamadan ya da devir ve teslim işleri tamamlanamadığı takdirde ilgili mevzuatında belirtilen süre dolmadan görev yerinden ayrılmak.

yöneltiren isnadın, istinaf konusu kararda uygulanması gerektiği belirtilen disiplin hükmü kapsamında değerlendirilemeyeceği sonucuna varılmıştır." <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 15.07.2024).

<sup>320</sup> Konya BİM, 3. İDD, T. 14.1.2020, E. 2019/1102 K. 2020/43 "J.Asb.Kd.Çvş. K3'ya hitaben "Sen kaç kilo oldun, Dinar Cezaevinde yatmaktan kilo almışsın, şuna bak ya. Siz buraya mahkum getirdiğiniz zaman bizler size küfür ediyoruz." şeklinde sözler sarf ettiği iddiasına gelince; dava dosyasındaki soruşturma raporu ve ekinde yer alan ifadeler ve sair belgeler birlikte değerlendirildiğinde davacının iddia edilen sözleri sarf ettiğinin sabit olduğunun anlaşıldığı, bu fiilin 7068 sayılı Kanun'un 8. maddesinin 3/b-1 bendinde tanımlanan "Kendisi ile aynı rütbede çalışanlara, astlarına veya mesai arkadaşlarına karşı onur kırıcı söz söylemek, davranışta bulunmak veya söz, yazı ya da eylemle hakaret etmek." fiiline karşılık geldiği" <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 15.07.2024)

8) Görevle ilgili resmî belge, araç ve gereçleri görevin sona ermesine ya da kurumca istenmesine rağmen geri vermemek.

9) İzin verilen haller dışında üniforma giymemek.

c) Onbir ila onbeş günlüğe kadar aylıktan kesme cezasını gerektiren fiiller;

1) İzinsiz veya kurumunca kabul edilebilir bir özrü olmaksızın iki günden fazla ve üç güne kadar (üçüncü gün dahil) görevine gelmemek.

2) İzinli bulunduğu sürede, hizmet ve görevin gerektirdiği durumlarda, görevine derhal dönmesi kendisine sözlü, yazılı ya da herhangi bir iletişim vasıtasıyla duyurulduğu halde, kabul edilebilir özrü bulunmaksızın görevine makul sürede dönmek.

3) Amir ve üstlerine iletilmesi gereken olay, bilgi ve emirleri zamanında iletmemek.

4) Görev sırasında kişilere karşı onur kırıcı söz söylemek veya davranışta bulunmak.

5) Denetleme ve soruşturmaları uzatmak, denetleme raporları ve soruşturma raporlarını süresinde ilgili yerlere vermemek veya göndermemek ya da kabul edilebilir bir neden olmadan soruşturmayı eksik bırakmak.”

#### **ç. Kısa Süreli Durdurma Cezasını Gerektiren Fiiller**

Kısa süreli durdurma cezası GKDK'nin 7. maddesinin 1. fıkrasının ç bendinde “Personelin bulunduğu kademedeki ilerlemesinin dört, altı veya on ay süre ile durdurulmasıdır”. Kısa süreli durdurma cezası personelin mali durumu ve özlük hakları üzerinde önemli etkiler göstermektedir<sup>321</sup>.

Personelin mali durumu üzerindeki etki miktarı GKDK'nin 8. maddesinin 7. fıkrasının a bendinde “Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında, terfileri 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 28/5/1988 tarihli ve 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 18/3/1986 tarihli ve 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu ve 10/3/2011 tarihli ve 6191 sayılı Sözleşmeli Erbaş ve Er Kanunu hükümlerine tabi olan personelin; Kısa süreli

<sup>321</sup> YILMAZ, s. 143.

*durdurma cezası verilmesini gerektiren hallerde brüt aylıklarının 1/5'i ile 1/4'ü kesilmesine yönelik karar yetkili disiplin kurullarınca verilir.” şeklinde düzenlenmiştir.*

Kısa süreli durdurma cezası gerektiren disiplinsizlikler hem kasten hem taksirle işlenebilir. Ancak *“silahla dikkatsizlik, tedbirsizlik veya ihmâl sonucu yaralamaya sebebiyet vermek, kendisini yaralamak ya da bu fiillerin başkaları tarafından işlenmesine neden olmak.”* disiplinsizliğin manevi unsuru taksirdir<sup>322</sup>.

Emniyet hizmetleri personellerinden birisi kısa süreli durdurma cezası alırsa, bu personelin, ceza süresi içerisinde derece yükselmesi için açılan yarışma sınavına, seçmelerine ve kurslara girmesi mümkün değildir<sup>323</sup>.

GKDK'nin 8. maddesinin 4. fıkrasında düzenlenen kısa süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller şunlardır:

“a) Dört ay kısa süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller;

1) Amir ve memurlara görevle ilgili olarak yalan söylemek.

2) Denetim görevini yerine getirmemek<sup>324</sup>.

3) İzinsiz ya da kurumca kabul edilebilir özrü olmaksızın kesintisiz olarak üç günden fazla ve beş güne kadar (beşinci gün dahil) göreve gelmemek.

4) Amirlerini, üstlerini, aynı rütbedeki arkadaşlarını, astlarını veya diğer mesai arkadaşlarını haksız yere şikâyet etmek<sup>325</sup>.

<sup>322</sup> YILMAZ, s. 144.

<sup>323</sup> PINAR, ÇALIŞKAN, s. 880

<sup>324</sup> Danıştay 5. D., T. 28.2.2019 E. 2016/21032 K. 2019/1617 “Davacının aynı yıla ilişkin olan ve İl Emniyet Müdürlüğü, Polisevi, Adliye Lojmanları, Adliye Binası, Hükümet Konağı, Valilik Binası, Vali Konağı giriş noktalarında görevli personelin görevi başında olduğunu bildiren denetleme raporlarında imzasının bulunduğu görülmektedir. Bu yönüyle, davacının devir teslim ve rapor defterlerinde imzasının olmaması, tek başına denetim görevini yerine getirmediği ve kusurlu olduğunun kabulü açısından yeterli görülmemiştir.

Nitekim, tanık sıfatıyla ifadelerine başvurulmuş ve idari büroda polis memuru olarak görev yapan “K1 isimli şahıs ile komiser yardımcısı olarak görev yapan K2 isimli şahıslar tarafından da davacının denetim görevini aksattığı yönünde herhangi bir beyanda bulunulmamıştır. Bu durumda, Koruma Şube Müdürü olarak görev yapan davacıya isnat edilen “denetim görevini yerine getirmemek” fiilinin sübuta ermediği sonucuna ulaşıldığından, dava konusu işlemden hukuka uyarlık görülmemiştir. <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 16.07.2024)

<sup>325</sup> Ankara BİM, 2. İDD, T. 2.7.2020 E. 2020/232 K. 2020/1263 “Şikâyet hakkı kapsamında söz konusu dilekçeyi hazırlayıp postaya verdiğini, şikâyet ettiği kişinin amiri olduğunu ve mağduriyet yaşayacağı için kimliğini gizlediğini, daha sonra amirinden mesaj yoluyla özür dilediğini, iftira amacı gütmeyeceğini” beyan ettiği, bu kapsamda davacının kimliğini gizleyerek amiri hakkında şikâyette bulunduğu hususunun sabit olduğu, davacının şikâyette bulunduğu 4. Sınıf Emniyet Müdürü K4 hakkında yürütülen tahkikat neticesinde K4 aleyhine herhangi bir delile ulaşılmadığından dosyanın işlemde kaldırılmasına karar verildiği, dolayısıyla



5) Astlarını, aynı rütbedeki arkadaşlarını ve diğer mesai arkadaşlarını dövme girişiminde bulunmak.

6) Toplu olarak sözlü veya yazılı şikâyette bulunmak.

7) Görev sırasında amir veya üstlerine saygısız davranmak.

8) Bu Kanunda ayrıca disiplinsizlik olarak tanımlanmamış olmak kaydıyla astları veya mesai arkadaşlarına yönelik olarak sürekli ve sistemli her türlü baskı ve taciz uygulamak<sup>326</sup>.

b) Altı ay kısa süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller;

1) Doğrudan veya aracı eliyle astlarından ya da iş sahiplerinden hediye veya borç almak.

2) Kabul edilebilir mücbir sebepler haricinde borçlanıp ödememeyi alışkanlık haline getirmek.

3) Görevde kullanılan telsiz haberleşme araçlarıyla görevle ilgili olmayan veya saygısızca konuşmalar yapmak ya da anlaşılmaz sesler çıkarmak.

*davacının amirini haksız yere şikayet ettiği hususunun sübuta erdiği...*"<https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 16.07.2024)

326

Gaziantep BİM, 3. İDD, T. 23.12.2020 E. 2019/1049 K. 2020/1869 "*davacının üstü konumunda olan komutanı ile beraber operasyona çıktığı, astının bilgisini, karakterini, yeteneklerini, öfke kontrolünün olup olmadığı gibi konuları ölçmek için; astına sorular sormasının ve karşılığında cevaplar beklemesinin askeri hizmet gereği olduğu, askerlik hizmetini bilen ve bu konuda tecrübeli olan davacının, taşıdığı silah ve teçizat konusunda tekmil isteyen komutanına gereken bilgiyi anında ve büyük bir özveriyle iletmesi gerekirken, komutanla astların olduğu yerde laf dalaşına girmesi, mazeret üretmesi, sitem etmesi, birinci tekmilden hemen sonra komutanını şikayet etmesi, ikinci tekmil üzerine de kendisine zimmetlenen silahıyla, içtima alanında intihar etmeye kalkışmasının, hiyerarşinin ve disiplinin hayati önem arz ettiği askerlik mesleğinde kabul edilebilecek bir durum olmadığı, iddialara konu uygulamaların aynı ay içerisinde iki defa olduğu, sistematik özellik arz etmediği, yaşanan her çatışma ve anlaşmazlığın psikolojik taciz olarak değerlendirilemeyeceği, bu davranışların birbiri ardına bir çok defa tekrarlanması, birbiri ardına bir takım evreler içinde geçmiş olması, tekrarlama sıklığı, uzun süre devam etmesi ve davranış tarzlarının kişiye kötü muamele şeklinde olması gerektiği, bir eylemin hukuken mobing olarak tanımlanması için en azından, kasıtlılık, süreklilik ve sistematik niteliklerini taşıması ve bunların varlığının teşhisi içinse çatışmanın, kurum kültürünün ve taciz sürecinin incelenmesi gerektiği, "mobbing" tanımının farklı kişi ve kurumlar bakımından farklı bir kapsam ihtiva etmesi de dikkate alındığında, Türk Silahlı Kuvvetlerinin hiyerarşik yapısının dayandığı yasal mevzuat gereği ve Türk Silahlı Kuvvetlerinin temeli olan mutlak itaat ve disiplin anlayışı karşısında davacıya yönelik uygulamaların kurum kültürü bakımından da "sistematik baskı" olarak nitelendirilmesinin mümkün olmadığı, iddialara konu vakıalar bir bütün olarak değerlendirildiğinde, davacıya yönelik psikolojik baskıya ilişkin makul bir neden gösterilmediği, uygulamaların hizmetin ifasına yönelik olduğu, "düşmanca ve ahlak dışı " olarak nitelendirilebilecek vehamette olmadığı anlaşılmıştır."*"<https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 16.07.2024)

4) Teslim aldığı her çeşit motorlu araç, makine, cihaz ve teçhizatta ağır kusur veya hizmetten ayrılabilen kişisel kusurla hasara sebep olmak.

6) Hizmet dışında resmi sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak eylem ve davranışlarda bulunmak<sup>327</sup>.

7) Bir görevin kendisine tevdi edildiğini öğrendikten sonra mazeretler ileri sürmek suretiyle göreve başlamayı geciktirmek.

c) On ay kısa süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller;

1) Amir ve üstlerine iletilmesi gereken olayları ve bunlarla ilgili bilgileri amirlerinden ve resmen istenmesi halinde görevli ve yetkili kuruluş ve kişilerden gizlemek.

2) Yetkili olmadığı halde basın, haber ajansları, radyo ve televizyon kurumları veya diğer iletişim kanalları vasıtasıyla kamuoyuna bilgi ya da demeç vermek.

3) Silahla dikkatsizlik, tedbirsizlik veya ihmâl sonucu yaralamaya sebebiyet vermek, kendisini yaralamak ya da bu fiillerin başkaları tarafından işlenmesine neden olmak.

4) Hizmet aracıyla ağır kusuru veya hizmetten ayrılabilen kişisel kusuruyla trafik kazası sonucu yaralamaya sebebiyet vermek.

5) Aynı rütbedeki meslektaşları ile diğer mesai arkadaşlarını tehdit etmek”

#### **d. Uzun Süreli Durdurma Cezasını Gerektiren Fiiller**

Uzun süreli durdurma cezası GKDK'nin 7. maddesinin 1. fıkrasının d bendinde şöyle düzenlenmiştir: “*Personelin bulunduğu kademedeki ilerlemesinin on iki, on altı, yirmi veya yirmi dört ay süre ile durdurulmasıdır.*”

Uzun süreli durdurma cezası personelin statüsü ve mali durumunda olumsuz etkiler gösterecektir<sup>328</sup>.

<sup>327</sup> Danıştay 5. D., T. 10.4.2018 E. 2016/15729 K. 2018/13260 “*Olayda, Antalya İl Emniyet Müdürlüğü Çevik Kuvvet Şube Müdürü olarak görev yapan davacı hakkında yapılan disiplin soruşturması kapsamında alınan ifadelerden, davacının resmi olarak görevli olmadığı bir zamanda alkollü araç kullandığı ve dur ihtarında bulunan polis ekiplerinin ihtarına uymadığının tanık beyanları ve davacının kendi ifadesi ile sabit olması karşısında, isnat edilen fiilin sübuta erdiği sonucuna ulaşıldığından, dava konusu işlemde hukuka aykırılık, işlemin iptali yolundaki İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet görülmemiştir.*” <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 16.07.2024)

<sup>328</sup> YILMAZ, s. 148.



Personelin mali durumu üzerindeki etki miktarı GKDK'nin 8. maddesinin 7. fıkrasının b bendinde “*Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında, terfileri 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 28/5/1988 tarihli ve 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 18/3/1986 tarihli ve 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu ve 10/3/2011 tarihli ve 6191 sayılı Sözleşmeli Erbaş ve Er Kanunu hükümlerine tabi olan personelin; Uzun süreli durdurma cezası verilmesini gerektiren hallerde brüt aylıklarınının 1/3'ü ila 1/2'si, kesilmesine yönelik karar yetkili disiplin kurullarınca verilir.*” şeklinde düzenlenmiştir.

Uzun süreli durdurma cezası gerektiren fiiller incelendiğinde çoğunlukla manevi unsurunun kast olduğu görülmektedir<sup>329</sup>. Fakat “*silahla dikkatsizlik, tedbirsizlik veya ihmal sonucu ölüme sebebiyet vermek ya da bu fiilin başkası tarafından işlenmesine neden olmak*” gibi bazı uzun süreli durdurma gerektiren disiplinsizlikler de ancak taksirle işlenebilir.

Emniyet hizmetleri personellerinden birisi uzun süreli durdurma cezası alırsa, bu personel, ceza süresi içerisinde derece yükselmesi için açılan yarışma sınavına, seçmelerine ve kurslara girmesi mümkün değildir<sup>330</sup>.

GKDK'nin 8. maddesinin 5. fıkrasında düzenlenen uzun süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller şunlardır:

“a) On iki ay uzun süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller;

1) Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak veya gerçeğe aykırı bildirimde bulunmak.

2) Görev sırasında kişilere veya herhangi bir nedenle kurum binalarına gelen ya da getirilenlere hakaret etmek.

b) On altı ay uzun süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller;

1) Devlet malı motorlu araçları, muhabere araçlarını, silah veya mühimmatı ihmal nedeniyle kaybetmek<sup>331</sup>.

<sup>329</sup> YILMAZ, s. 149.

<sup>330</sup> PINAR, ÇALIŞKAN, s. 880

<sup>331</sup> Konya BİM, 1. İDD, T. 12.11.2020, E. 2020/1116 K. 2020/1661 “*Olayda, yukarıda yer verilen mevzuat hükümleri uyarınca davacının zati demirbaş tabancasının memuriyeti süresince devlet malı silah statüsünü muhafaza edeceği, davacının devlet malı statüsündeki silahını yolculuk*”

2) Hizmet içinde resmi sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak eylem ve davranışlarda bulunmak<sup>332</sup>.

3) Görev sırasında herhangi bir şekilde uyumak veya uyuklamak.

c) Yirmi ay uzun süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller;

1) İzinsiz veya kurumca kabul edilebilir özrü olmaksızın kesintisiz olarak beş günden fazla ve dokuz güne kadar (dokuzuncu gün dahil) görevine gelmemek.

2) Muhafazası veya sevkiyle yükümlü bulunduğu şüpheli, sanık, tutuklu veya hükümlünün uyanık davranmamak ya da önlem almamak yüzünden kaçmasına neden olmak ya da yakalama görevini savsaklamak.

3) Kanunun verdiği yetkiye dayalı olmaksızın spor müsabakalarına dayalı sabit ihtimalli veya müşterek bahis veya şans oyunlarını oynamak.

ç) Yirmi dört ay uzun süreli durdurma cezasını gerektiren fiiller;

1) Silahla dikkatsizlik, tedbirsizlik veya ihmâl sonucu ölüme sebebiyet vermek ya da bu fiilin başkaları tarafından işlenmesine neden olmak.

2) Silahla yaralama suçunu kasten işlemek.

3) Meskûn yerlerde, binalarda, herkesin dolaşp gezebileceği veya oturabileceği yerlerde silah atmak.

4) Amirin usulüne göre verdiği emri yerine getirmemek<sup>333</sup>.

*esnasında kaybettiği, rapor süresinin bitiminde görev yerine döndüğü sırada silahını ihmâl nedeniyle kaybettiği sabit olduğundan...* <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 17.07.2024)

<sup>332</sup> Samsun BİM, 3. İDD, T. 13.3.2019, E. 2018/1177 K. 2019/332 “Davacının kaloriferlerin yakılması sorunu ile ilgili olarak F1 Temizlik Şirketi yetkilisi K4 ile görüştüğü, K4’in çay servisi ve temizlik vb. işlerde çalıştırılmak üzere bir bayanla geri döndüğü ve davacı tarafından bu kişilerin istasyon amirinin odasına götürülerek tanıştırıldığı, bu şekilde bayanın işe alınmasına aracı olduğu, hizmet binası içerisindeki bir sorunu resmiyete yakışmayacak şekilde şirket yetkilisiyle ve çalışanlarla görüşerek çözüme girişimlerinde bulunan davacının böylece hizmet içinde resmi sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak eylem ve davranışlarda bulunmak, fiilini işlediği sonucuna ulaşıldığı” <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 17.07.2024)

<sup>333</sup> Samsun BİM, 4. İDD, T. 6.10.2020 E. 2020/431 K. 2020/775 “Amiri tarafından "A1 ve A2 Köylerinde muhtarlık seçimi oylarının eşit çıkması sebebiyle 01 Nisan 2019 günü Kalkandere Adliyesinde İlçe Seçim Kurulunda muhtarlık oyları tekrar sayılacak, sayımdan sonra Kalkandere Adliyesinde, A2 ve A1 köylerinde tartışmalar yaşanabilir, bu tartışmalar toplumsal olaya dönüşebilir, bu sebeple herkes evinde hazır bulunsun, olası bir olaya müdahale etmek için hepimizi hemen birliğe çağırabiliriz, kimse benden habersiz A3 dışına çıkmasın.” yönünde

- 5) Amirin izni olmaksızın görev yerini terk etmek.
- 6) Kişinin iffetine yönelik söz söylemek, fiil veya harekette bulunmak.
- 7) Amir veya üste hakaret etmek.
- 8) Amir veya üstlerini söz, yazı, tutum veya davranışlarıyla küçümsemek.
- 9) Amir veya üstlerini dövmeye teşebbüs etmek.
- 10) Amir veya üstlerini sözlü veya fiili olarak tehdit etmek.

11) Göreve ilişkin her türlü yazılı kağıt, belge, mikrofilm aslı veya kopyalarını kasıtlı olarak yok etmek, ortadan kaldırmak ya da belge niteliği taşıyan bilgisayar programlarını, dosyalarını, verilerini hukuka aykırı olarak ele geçirmek, başkasına zarar vermek üzere kullanmak, tahrip etmek, değiştirmek, silmek, sistemin işlemesine engel olmak ya da yanlış biçimde işlemesini sağlamak.

12) Kriptolu telsiz cihazının ve her türlü kriptolu cihazın kaybını veya çalındığını, idarece kabul edilebilir bir mazereti olmaksızın ilgili birime derhal bildirmemek.

13) Hizmet aracıyla ağır kusuru veya hizmetten ayrılabilen kişisel kusuruyla trafik kazası sonucu ölüme sebebiyet vermek.”

#### **e. Meslekten Çıkarma Cezasını Gerektiren Fiiller**

Meslekten çıkarma cezası GKDK'nin 7. maddesinin 1. fıkrasının e bendine göre “*Personelin emniyet, jandarma ve sahil güvenlik teşkilatlarında bir daha çalıştırılmamak üzere meslekten çıkarılmasıdır.*”

Meslekten çıkarma cezası, cezalandırılan personelin bir daha kolluk mensubu

---

*verilen emrin, davacı tarafından, 01/04/2019 tarihinde saat 20:00 sıralarında Rize il merkezine gidilerek yerine getirilmediği ve bu suretle davacıya "Amirin usulüne uygun olarak verdiği emri yerine getirmemek" fiilini işlediğinden bahisle dava konusu disiplin cezası verilmiş ise de; söz konusu madde kapsamında disiplin cezası verilebilmesi için, göreve ilişkin verilen bir emrin yine görev sırasında yerine getirilmemiş olması gerektiği, olayda ise anılan koşulların bir arada gerçekleşmediği, dolayısıyla davacının eyleminin, 7068 sayılı Kanunun 8/5-ç-4 maddesinde yer alan "Amirin usulüne göre verdiği emri yerine getirmemek" disiplin suçunun maddi unsuruna vücut vermediği, söz konusu eylemin, anılan Kanun'un 8. maddesinin 2. fıkrasının (ı) bendinde öngörülen "Bu fıkarda disiplinsizlik olarak saptanan eylem, işlem, tutum ve davranışlar dışında herhangi bir biçimde görevin takdir ve yerine getirilmesinde müsamaha ve savaçlama göstermek." kapsamında değerlendirilebileceği"*  
<https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 15.07.2024)

olarak çalıştırılmamak üzere mesleğine son verilmesidir<sup>334</sup>. Ayrıca meslekten çıkarma cezası ile cezalandırılan personelin GKDK'ye tabi hiçbir kolluk biriminde artık çalışması mümkün değildir. Örneğin emniyet personeli olup meslekten çıkarma cezası alan personel artık sahil güvenlik ve jandarma teşkilatlarında da görev alamaz<sup>335</sup>. Fakat bu personelin kolluk birimleri dışındaki herhangi bir devlet kurumunda memurluk yapması mümkündür.

Meslekten çıkarma cezası gereken fiiller genellikle kasten işlenebilen fiiller olup; bazı disiplinsizlik fiillerinde özellikle kasta vurgu yapılmıştır<sup>336</sup>.

Örneğin, *“Bilerek ve isteyerek suç kanıtlarını yok etmek veya bunların yok olmasına neden olmak, kanıtları silmek, gizlemek, değiştirmek, bozmak veya bu fiillere yardımcı olmak, kasıtlı olarak gerçek dışı rapor vermek veya tutanak düzenleyip imza etmek veya ettirmek, Muhafazası veya sevkiyle görevli olduğu şüpheli, sanık, tutuklu veya hükümlünün kaçmasına bilerek ve isteyerek imkân vermek”*.

GKDK'nin 8. maddesinin 6. fıkrasında düzenlenen meslekten çıkarma cezası gerektiren fiiller şunlardır:

“a) Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak veya personel arasında bu yolda ayırım yapıcı tutum ve davranışlarda bulunmak.

b) Göreve çıkılmaması için propaganda yapmak, kışkırtmak, zorlamak, karar alınmasını sağlamak, alınan bu karara katılmak veya karar uyarınca göreve çıkmamak.

c) Amir ya da üstlerinin icraatına karşı çıkmak ve bu hareketi toplu hale dönüştürerek görev yapılmasını ya da göreve çıkılmasını engellemek, buna katılmak, katılmaya tahrik ya da teşvik etmek.

ç) Yetkisini veya nüfuzunu kendisine veya başkalarına çıkar sağlamak amacıyla ya da kin ve dostluk gibi nedenlerle kötüye kullanmak<sup>337</sup>.

<sup>334</sup> YILMAZ, s. 154; PINAR, ÇALIŞKAN s. 886.

<sup>335</sup> YILMAZ, s.154.

<sup>336</sup> Bkz. GKDK m.8/6-h, m.8/-f, m.8/6-g

<sup>337</sup> Danıştay 2. D., T. 1.3.2023, E. 2021/10332 K. 2023/834 *“davacı hakkında icbar suretiyle irtikap suçunu işlediği iddiasıyla açılan ceza davasında ... Ağır Ceza Mahkemesinin ... günlü, E:..., K:... sayılı kararı ile davacının beraatine karar verilmiş ise de, davacı hakkında disiplin cezasının "Yetkisini veya nüfuzunun kendisine veya başkalarına çıkar sağlamak amacıyla ya da kin ve dostluk gibi nedenlerle kötüye kullanmak" eyleminden dolayı verildiği görülmüş olup, dava dosyası içerisinde yer alan bilgi ve belgeler ile tanık ifadelerinin birlikte*

d) Hizmetle ilgili her türlü dosya, kayıt, resmi evrak veya belgeyi ya da örneklerini yetkisiz kişilere vermek, verilmesini emretmek, verilmesine göz yummak.

e) Gizli tutulması zorunlu olan ve görev ile ilgili bulunan bilgi ve belgeleri görevli veya yetkili olmayan kişilere açıklamak.

f) Muhafazası veya sevkiyle görevli olduğu şüpheli, sanık, tutuklu veya hükümlünün kaçmasına bilerek ve isteyerek imkân vermek.

g) Bilerek ve isteyerek suç kanıtlarını yok etmek veya bunların yok olmasına neden olmak, kanıtları silmek, gizlemek, değiştirmek, bozmak veya bu fiillere yardımcı olmak.

ğ) Devlet malı araç, gereç, hayvan, silah, mermi ve mühimmatı satmak veya mal edinmek, personel kimlik kartını, araç, gereç, hayvan, silah ve mühimmatı başkalarının kullanımına vermek.

h) Kasıtlı olarak gerçek dışı rapor vermek veya tutanak düzenleyip imza etmek veya ettirmek.

ı) Görev sırasında yardım isteyen güvenlik görevlilerine haklı bir neden yokken yardımdan kaçınmak veya bildiği ya da gördüğü bir suçun izlenmesi ve suçlunun yakalanması için gerekli girişimde bulunmamak.

i) Mesleğin saygınlığını zedeleyecek şekilde uygunsuz yerlere gitmek<sup>338</sup>.

j) Görev mahallinde veya görevli bulunduğu sırada alkollü içki içmek veya içilmesine göz yummak.

k) Göreve sarhoş veya alkollü içki içtiği belli olacak biçimde gelmek.

---

*değerlendirilmesinden davacının koruması olduğu Kaymakamın ismini vermek suretiyle ,, isimli şahıstan para almak suretiyle "Yetkisini veya nüfuzunun kendisine veya başkalarına çıkar sağlamak amacıyla ya da kin ve dostluk gibi nedenlerle kötüye kullanmak" eyleminin sübuta erdiği açık olup söz konusu eylem nedeniyle mevzuatta öngörülen meslekten çıkarma cezası ile tecziyesine ilişkin dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle istinaf başvurusunun kabulüne, ... İdare Mahkemesinin ... günlü, E:..., K:... sayılı kararının kaldırılmasına, davanın reddine karar verilmiştir." <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 19.07.2024)*

<sup>338</sup> Konya BİM, 1. İDD, T. 17.12.2020, E. 2020/1312 K. 2020/1944 “davacının zaman zaman gittiği F1. Gazinosunun belirli kurallar çerçevesinde umuma açık bir yer olduğu, davacının F1. Gazinosuna gittiği sabit görülmekle birlikte, uygunsuz yer olarak tabir edilebilecek yer olduğuna ilişkin dosyada somut bilgi ve belge de bulunmadığından davacının eylemlerinin bu kapsamda görülmesine de olanak bulunmamaktadır.” <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 19.07.2024)

l) Resmi kıyafetle umuma açık yerlerde alkollü içki içmek veya resmi kıyafetli olarak gizlenemeyecek derecede sarhoş görünmek.

m) Uyuşturucu maddeleri yapmak veya kullanmak, bunların yapılmasına, kullanılmasına, saklanmasına, nakledilmesine, yakalanacağı sırada ortadan kaldırılmasına, satılmasına veya satın alınmasına aracı olmak, kullanılmasını kolaylaştırmak ya da özendirmek.

n) Kumar oynamak veya oynatmak, kumar oynatanlarla ilişki kurmak.

o) Kaçakçılık yapmak veya kaçakçılarla ilişki kurmak.

ö) Geliri ile uygun sayılmayacak biçimde yaşadığı ve aşırı harcamada bulunduğu kanıtlanmış olmak ve bunun haklı kaynağını gösterememek.

p) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile öngörülen grev yasağı kapsamına giren eylemlerde bulunmak.

r) Devlet memurları tarafından yapılamayacağı 657 sayılı Kanunda belirtilen kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak.

s) Siyasi partilerin yararına veya zararına çalışmak ya da siyasal eylemlerde bulunmak, görevli olmaksızın siyasal amaçla yapılacak açık veya kapalı yer toplantılarına ya da gösteri yürüyüşlerine katılmak.

ş) İffetsizliği bilinen veya anlaşılmış olan bir kimse ile bilerek evlenmek ya da evlilik bağına devam ettirmek veya böyle bir kimseyi yanında bulundurmamak ya da nikahsız olarak devamlı surette yaşamakta ısrar etmek.

t) Kanuna aykırı olarak sendikalara üye olmak, sendikaların veya üyesi bulunmadıkları derneklerin yapacakları bilimsel, kültürel ve teknik nitelik taşımayan açık veya kapalı yer toplantılarına ya da gösteri yürüyüşlerine görevli olmaksızın katılmak, açık yer toplantı ve gösteri yürüyüşlerine resmi kıyafetli veya silahlı olarak katılmak ya da üyesi buldukları derneklerin tüzüklerinde belirtilen amaçları dışındaki çalışmalarını veya bu nitelikteki toplantı ya da gösteri yürüyüşlerini düzenlemek veya bunlara katılmak.

u) Görevde kullanılan telsiz, telefon haberleşmesini veya kurum içi iletişim sistemlerini kasıtlı olarak engellemek.

ü) Mesleğin onur ve saygınlığını zedeleyici veya amir ya da üstlerinin eylem ve işlemlerini olumsuz yönde eleştirici nitelikte tek başına veya topluca bildiri

dağıtmak ya da basın, haber ajansları, radyo ve televizyon kurumları ve diğer iletişim kanalları vasıtasıyla kamuoyuna yönelik bilgi, yazı ve demeç vermek.

v) Amir ya da üste karşı itaatsizliğe, mukavemete ya da fiilen taarruza tahrik ya da teşvik etmek.

y) Menşei belli olmayan, bulundurulması ve taşınması yasak olan her çeşit silah, mühimmat ve benzerlerini bulundurmak.

z) Hukuka aykırı olarak kişiler arasındaki haberleşmenin gizliliğini ihlal etmek, kişiler arasındaki haberleşme içeriklerini ifşa etmek, kişiler arasındaki aleni olmayan konuşmaları taraflardan herhangi birinin rızası olmaksızın kaydetmek, kişiler arasındaki aleni olmayan konuşmaların kaydedilmesi suretiyle elde edilen verileri ifşa etmek, kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal etmek, kişilerin özel hayatına ilişkin görüntü veya sesleri ifşa etmek, kişisel verileri kaydetmek, kişisel verileri bir başkasına vermek, yaymak veya ele geçirmek, kanunların belirlediği sürelerin geçmesi olmasına karşın verileri sistem içinde yok etmekle yükümlü olduğu halde bu görevini kasıtlı olarak yerine getirmemek, gerçeğin meydana çıkmasını engellemek amacıyla suç delillerini yok etmek, silmek, gizlemek, değiştirmek veya bozmak, sayılan fiilleri emir vererek yaptırmak.

aa) Yetkili olmadığı halde hukuka aykırı olarak elektronik ortamda veya bilgisayar loglarında kişisel verilerle ilgili sorgulama yapmak, bu şekilde elde edilen bilgileri paylaşmak veya yayın yoluyla duyurmak, log kayıtlarını değiştirmek veya silmek.

bb) Görevi gereği öğrendiği veya edindiği kişisel bilgi veya belgeleri yetkisiz kişilerle paylaşmak ya da basın ve yayın kuruluşlarına veya diğer iletişim kanallarına vermek<sup>339</sup>.

cc) Bir kimseyle gayri tabii mukarenette bulunmak yahut bu fiili kendisine rızasıyla yaptırmak.

<sup>339</sup> Danıştay Kararı - 12. D., T. 24.11.2021, E. 2021/4306 K. 2021/6122 “*Dava dosyasında mevcut soruşturma raporu, tanık ifadeleri ve diğer bilgi ve belgelerin incelenmesinden; davacının sadece tanık ifadelerine dayalı olarak disiplin cezası ile cezalandırıldığı, tanık ifadelerinin birbiriyle çelişkili olduğu, yalnızca ...'nin davacının da görüntüleri cep telefonuna kayıt ettiğini söylediği, teknik olarak tespiti gereken bir konuda teknik inceleme yapılmadığı, Telekomünikasyon firmasından rahatlıkla öğrenilebilecek; görüntü paylaşılıp paylaşılmadığı, kimin tarafından paylaşıldığı hususlarının dahi tespit edilmediği anlaşılmaktadır.*” <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 19.07.2024)

çç) Görevine, sosyal ve aile yaşantısına zarar verecek derecede menfaatine, içkiye, kumara ve benzeri kötü alışkanlıklara düşkün olmak.

dd) Üstlerine, aynı rütbedeki meslektaşları ile diğer mesai arkadaşlarına fiili tecavüzde bulunmak.

ee) Görevde kullanılan telsiz haberleşme araçlarıyla amir ya da üstleri hakkında olumsuz yönde eleştirici nitelikte konuşmalar yapmak.

ff) Dernek kurmak ya da spor dernekleri dışındaki derneklere üye olmak.

gg) Vakıf kurmak veya Bakanlıkça belirlenmiş vakıflardan başka vakıfların organlarında görev almak.

hh) Fuhşa teşvik eden, bunun yolunu kolaylaştıran ya da fuhuş için aracılık eden veya yer temin eden kişilerle bilerek ilişki kurmak.”

Bu fiillerin haricinde GKDK'nın 10. maddesinde “ağırlaştırıcı nedenler” başlığı altında bazı disiplin cezalarının oluş şekli ve sonucuna göre meslekten çıkarma cezası verilebilecek fiiller şunlardır:

“-Amirin emrinin yapılmaması fiilinin neticesinde, Devlet ya da kişiler zarara uğratılmış ya da hizmetin gecikmesine ya da durmasına neden olunmuşsa doğan zararın derecesine ya da durumun ağırlığına göre meslekten çıkarma cezası uygulanabilir.

-Görev yerinden ayrılmak fiili uzun süreli veya görevi aksatacak biçimde olmuşsa ya da Devleti veya kişileri zarara uğratmışsa durumun niteliğine, ağırlığına ya da zararın derecesine göre meslekten çıkarma cezası uygulanabilir.

-Yazılı kâğıt, belge ve kayıtlar üzerinde işlenen yasak fiiller Devlet veya kişileri zarara uğratmış ya da hizmetin gecikmesine, durmasına veya aksamasına neden olmuşsa durumun ağırlığına ya da zararın derecesine göre meslekten çıkarma cezası verilebilir.

-Nöbet görevine gelmemek veya nöbet talimatına aykırı davranmak fiili Devlet veya kişilerin zarara uğramasına yol açmış ise durumun niteliğine ve ağırlığına göre meslekten çıkarma cezası uygulanabilir.

-Silahla ölüme sebebiyet vermek fiilinin işleniş şekli, durumun ağırlığı ya da zararın derecesine göre meslekten çıkarma cezası verilebilir.



-Silahla dikkatsizlik, tedbirsizlik veya ihmal sonucu yaralamaya sebebiyet vermek fiilinin işleniş şekli, durumun ağırlığı ya da zararın derecesi ile fiilin konusunun önem ve değerine göre meslekten çıkarma cezası verilebilir.

-Meskûn yerlerde silah atmak fiili Devlet veya kişilerin zarara uğramasına yol açmış ise durumun niteliğine ve ağırlığına göre meslekten çıkarma cezası uygulanabilir.

-Görevde uyumak fiili Devlet veya kişilerin zarara uğramasına yol açmışsa durumun niteliğine ve ağırlığına göre meslekten çıkarma cezası uygulanabilir.

-Muhtelif mazeretler ileri sürmek suretiyle tevdi edilen göreve gitmemek fiili hizmetin aksamasına veya kamu zararının oluşmasına neden olmuşsa meslekten çıkarma cezası verilebilir.

-Görevin takdir ve yerine getirilmesinde müsamaha veya savsaklama fiili Devleti veya kişileri zarara uğratmış veya hizmetin gecikmesine, durmasına ya da aksamasına neden olmuşsa durumun ağırlığına ve zararın derecesine göre daha ağır cezalardan birisi verilebilir.

-Silahla yaralamaya kasten sebebiyet vermek fiilinin işleniş şekli, durumun ağırlığı ya da zararın derecesine göre meslekten çıkarma cezası verilebilir.

-Bu Kanunda belirlenmiş ve bir disiplin cezasıyla yaptırıma bağlanmış fiillerin sahil güvenlik personeline yurt dışı liman ziyaretlerinde veya Türk karasuları dışında işlenmesi halinde, uyarma ve kınama cezası gerektiren fiillerde meydana gelen zarar ve tehlikenin ağırlığı da dikkate alınarak aylıktan kesme, kısa veya uzun süreli durdurma cezası; aylıktan kesme, kısa veya uzun süreli durdurma cezası gerektiren fiillerde ise yine meydana gelen zarar veya tehlikenin ağırlığı dikkate alınarak meslekten çıkarma cezası verilebilir.”

#### **f. Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezasını Gerektiren Fiiller**

Devlet memurluğundan çıkarma cezası GKDK'nin 7. maddesinin 1. fıkrasının f bendine göre “*Personelin bir daha Devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarılmasıdır.*”

Devlet memurluğundan çıkarma cezası GKDK'de düzenlenen en ağır disiplin cezasıdır. Bu disiplin cezasını gerektiren disiplinsizlikler ancak kasten işlenebilir ve

personel artık devletin herhangi bir kurumunda memur sıfatı ile görev alamayacaktır<sup>340</sup>.

GKDK'de devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiiller, DMK'de sayılan fiiller ve GKDK'de ayrıca düzenlenen fiiller olmak üzere iki kategoride düzenlenmiştir.

GKDK'nin 9. maddesinin 1. fıkrasına göre "*Devlet memurluğundan çıkarma cezası uygulanacak fiiller ve bu cezayı verme yetkisi ile ilgili olarak 657 sayılı Kanun hükümleri uygulanır.*"

DMK'nin 125. maddesi e fıkrasında düzenlenen devlet memurluğundan çıkarma cezası gerektiren fiil ve haller şunlardır:

"a) İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak,

b) Yasaklanmış her türlü yayını veya siyasi veya ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek,

c) Siyasi partiye girmek,

d) Özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek,

e) Savaş, olağanüstü hâl veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev veya emirleri yapmamak,

f) Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak,

g) Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak<sup>341</sup>,

<sup>340</sup> YILMAZ, s. 160.

<sup>341</sup> Danıştay 5. D., T. 21.10.2020, E. 2016/23121 K. 2020/4564 "*Olayda, disiplin soruşturması raporu, eki bilgi ve belgeler ile davacının da içeriğini doğruladığı msn konuşmalarının yer aldığı CD'nin birlikte incelenmesinden, davacının eşcinsel eğilime sahip insanların bulunduğu platforma üye olduğu, profil sayfasında kendisine ait fotoğrafın bulunduğu, platformdan tanıştığı kişilere telefon numarasını verdiği, buluşma teklif ettiği, bu kişilerle yazılı ve görüntülü olarak msn üzerinden cinsel içerikli görüşmeler yaptığı ve gayri ahlaki görüşmelerinden birinde de mesleğinin polis olduğunu belirttiği ve bunu kanıtlamak amacıyla da resmi üniformasını karşı tarafa göstermek suretiyle kullandığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, davacının yukarıda belirtilen gayri ahlaki hareketlerde bulunmak suretiyle mesleki ve etik kurallara aykırı davrandığı anlaşıldığından, "memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak" kapsamına giren anılan eylemleri nedeniyle yukarıda*

h) Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak  
 ı) Siyasi ve ideolojik eylemlerden arananları görev mahallinde gizlemek,  
 j) Yurt dışında Devletin itibarını düşürecek veya görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak,

k) 5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanuna aykırı fiilleri işlemek<sup>342</sup>.

l) Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olmak, bu örgütlere yardım etmek, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanmak ya da kullandırmak, bu örgütlerin propagandasını yapmak.”

DMK’de yer alan bu fiiller dışında, GKDK’nin 9. maddesinin 1. fıkrasının a ve b bendinde sayılan şu fiillerin işlenmesi halinde de devlet memurluğundan çıkarma cezası verilebilir:

“a) Ülkenin bağımsızlığını zedelemeye, bütünlüğünü bozmaya ve milli güvenliği tehlikeye düşürmeye yönelik herhangi bir faaliyette bulunmak veya aynı nitelikte faaliyet gösteren herhangi bir harekete, gruplaşmaya, vakıf, dernek ve benzeri teşekküle katılmak, bunlara yardım etmek veya bu yapılarla ilişki içerisinde bulunmak.

b) İşkence yapmak”

## 2. Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Makamlar

Disiplin cezası vermeye yetkili makam bazı disiplin suçları bakımından disiplin amiri iken, bazı disiplin suçları bakımından ise disiplin kurullarıdır.

yer verilen 657 sayılı Kanun’un 125/E-g. maddesi uyarınca devlet memurluğundan çıkarma cezasıyla cezalandırılmasına ilişkin dava konusu işlemde hukuka aykırılık görülmemiştir.” <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 19.07.2024)

342

Gaziantep BİM, 5. İDD, E. 2019/2632 K. 2020/894 T. 8.7.2020 “Dava dosyasında yer alan davacının ifadesi, tanık beyanları ve diğer bilgi ve belgelerden, disiplin soruşturması sonunda düzenlenen rapor ile davacıya atfedilen “Atatürk bir milletin kaderiyle şuursuzca oynayan, ırkı, dili, mezhebi, meşrebi belli olmayan, küçücük haritaya latin zirvasını boyunduruk yapan bir mason ajanıydı. Binlerce masum vatandaşının ölümüne sebep olmasa, ülkenin namusunu 7 düvele altın tepside sunmasa, sevebilirdim belki şapkalı d\*\*\*\*\*ü”ifadesinin sabit ve anılan ifadenin Atatürk’ün hatırasına alenen hakaret etmek ve sövmek niteliğinde olduğu anlaşıldığından, davacının anılan eylemi ile 657 sayılı Kanun’un 125/1.E-(k) bendindeki “5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanuna aykırı fiilleri işlemek” fiilinin somut olayda oluştuğu sonuç ve kanaatine varılarak, davacının Devlet memurluğundan çıkarılmasına ilişkin dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmamıştır.” <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 19.07.2024)

Disiplin amirlerinin ve kurullarının belirlenmesi ve çalışmasına dair esaslar GKDK'nin 26. maddesinde<sup>343</sup> düzenlenmiş olup şöyledir;

Disiplin soruşturması sonucunda disiplin cezası verecek yetkili disiplin amiri veya disiplin kurulu, personelin disiplinsizlik teşkil eden fiili işlediği esnada çalıştığı yer esas alınarak belirlenir. Disiplinsizlik fiili mehil süresi içerisinde işlenmişse personelin ilişik kestiği yer görevli kabul edilir.

Eğer ast memur ile üst memur disiplinsizlik eylemini iştirak halinde işlemişse yetkili disiplin kurulu üst memura ceza vermeye yetkili kuruldur.

Kadro/görev değişikliği söz konusu ise kamu personelinin son kadro/görevi esas alınarak disiplin cezası vermeye yetkili disiplin kurulu veya disiplin amiri belirlenir.

Genel kolluk kuvvetlerinin kendi aralarında veya diğer kurum ve kuruluşlarda geçici olarak görevlendirilen personelleri hakkında disiplin cezası vermeye yetkili disiplin amiri veya disiplin kurulu bu personelin asıl görev ve sıfatları esas alınarak belirlenir. Disiplinin hukukunun temel amacı kamu kurumu içinde tertip düzeni sağlamak, kurum içerisinde verimli çalışma ortamı tesis etmektir. Hal böyle iken genel kolluk kuvvetleri personelinin, geçici görevlendirme yoluyla aynı kurum içerisinde farklı birimlerde görece uzun süre görev aldığı olmaktadır. Geçici görevli olduğu birimde kamu personelinin disiplinsizlik teşkil eden eylemleri o kurum içerisinde tertip düzen ve verime engel olmaktadır. Sonrasında asıl görev yerince yapılacak disiplin soruşturması veya kovuşturması da disiplini sağlama konusunda belli ölçülerde yetersiz kalmaktadır. Geçici görevle görevlendirilen kamu personeli hakkında, geçici görevin süresine göre makul bir sınır belirlenmek suretiyle, geçici görev yaptığı birimin hem disiplin soruşturmasında hem de disiplin kovuşturmasında yetkili birim olması kanaatimizce yerinde olacaktır.

---

<sup>343</sup>

Bkz. GKDK m. 26

### a. Disiplin Amiri

GKDK 13. maddesinin 1. fıkrasında disiplin amirinin, disiplin cezası verilecek personelden makam, rütbe veya kıdemce büyük olması ve amir konumunda bulunması gerektiğinden bahsedilmiştir.

Disiplin amirliği için sadece hiyerarşik olarak üst olmak yeterli değildir aynı zamanda disiplin amirliği sıfatının bulunması gereklidir. Gaziantep BİM bir kararında<sup>344</sup> hiyerarşik olarak üst olmanın disiplin soruşturması açılması ve ceza verilmesi için yeterli olmadığını mevzuatta hangi makam yetkili kılındı ise yetkinin ancak o makam tarafından kullanılabilceği üzerinde durmuştur. Aynı mahkeme bir başka kararında<sup>345</sup> disiplin amiri olmayan ve mevzuat hükümleri uyarınca soruşturma yapma yetkisi bulunmayan vali yardımcısı tarafından verilen disiplin soruşturma oluruna dayanarak hazırlanan disiplin soruşturma raporu sonucu kamu personelinin aylıktan kesme cezası ile cezalandırılmasını hukuka aykırı bulmuştur.

Disiplin amirleri, maiyetindeki personelleri hakkında disiplin soruşturması açma yetkisi ile GKDK'de belirtilen usul ve esaslar ışığında disiplin cezası verme yetkisine de sahiptir<sup>346</sup>. GKDK'nin 13. maddesinin 5. fıkrasında da belirtildiği üzere disiplin soruşturması yapma ve disiplin cezası verme görev ve yetkisi üst disiplin amirleri tarafından da kullanılabilir. Aynı maddenin üçüncü fıkrasına göre ise kaymakamlar ilçe, valiler ise il genel kolluk teşkilatlarının diğer disiplin amirlerine göre en üst disiplin amiridir. Valiler de kaymakamlara, Bakan ise Emniyet Genel Müdürü, Jandarma Genel Komutanı, Sahil Güvenlik Komutanı ve valilere göre en üst disiplin amiridir.

Disiplin amirlerinin ceza verebilecekleri rütbe ve makamlar EGM personeli için GKDK'da düzenlenen (3) sayılı çizelgede, Jandarma ve Sahil Güvenlik personeli için ise (4) sayılı çizelgede düzenlenmiştir. Bu çizelgeler incelendiğinde genel kolluk disiplin amiri bazı rütbeler hariç olmak üzere disiplinsizliğe konu fiil karşısında

<sup>344</sup> Gaziantep BİM, 3. İDD, E. 2018/1118 K. 2018/1545 T. 30.3.2018 <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T. 05.02.2024)

<sup>345</sup> [Gaziantep BİM, 3. İDD, 9.5.2018, E. 2018/1795 K. 2018/1959 https://www.lexpera.com.tr/](https://www.lexpera.com.tr/) (E.T. 05.02.2024)

<sup>346</sup> YILMAZ, s. 210.

maiyetine uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarını verebilecektir. Disiplin amirlerinin verebilecekleri aylıktan kesme cezasının miktarı rütbe ve makamlara göre değişkenlik gösterecektir.

Disiplin Amirliği yetkisi devredilemez yetkiler arasındadır. Bölge İdare Mahkemelerinin birçok kararında, disiplin cezalarının kamu hukuku yaptırım olması sebebiyle ceza hukuku genel ilkelerinin disiplin hukukunda da uygulanması gerektiğini bu sebepten dolayı ceza verme yetkisinin devredilmezliği ilkesinin disiplin hukukunda da geçerli olduğu üzerinde durulmuştur<sup>347</sup>. Bu husus GKDK'nin 15. maddesinin 4. fıkrasında da hüküm altına alınmıştır. Bu maddeye göre disiplin amirinin ceza verme yetkisini disiplin kuruluna dahi devretmesi mümkün değildir. Yine disiplin amirinin yetkisiz birisi tarafından verilen disiplin cezasını icazet vermek suretiyle hukuken geçerli hale getirmesi mümkün olmayıp, disiplin cezası verme yetkisini kanunda bulunan usul ve esaslar çerçevesinde bizzat kullanmakla yükümlüdür.

Disiplin amiri kanunilik ilkesi gereği disiplinsizliğe konu fiile ilişkin verilecek disiplin cezasının kanundaki tam karşılığını bulmalı ve bu doğrultuda cezai işlem uygulamalıdır.

Disiplin amirinin kanunda eyleme karşılık belirlenen cezadan daha üst bir ceza belirlemesi yine disiplin hukukunun genel ilkelerinden ölçülülük ilkesine aykırı bir durum oluşturacak verilen disiplin cezası hukuka aykırı olacaktır. Fakat disiplin amiri personelinin geçmişte yaptığı hizmetleri sırasında çalışmalarını olumlu buluyorsa ve personelin iyi veya çok iyi derecede değerlendirme puanı varsa; kanunda belirtilen disiplin cezası yerine bir derece hafif disiplin cezasına hükmedebilir<sup>348</sup>.

Disiplin amiri, disiplin soruşturma heyetince soruşturma raporunda belirtilen disiplin suçu ile bağlı değildir. Disiplin soruşturma heyetince düzenlenen soruşturma

<sup>347</sup> Gaziantep BİM, 3. İDD, E. 2018/1118 K. 2018/1545 T. 30.3.2018, Gaziantep BİM, 3. İDD, E. 2018/1795 K. 2018/1959 T. 9.5.2018 “Disiplin cezaları bir ceza hukuku yaptırımı olmamakla birlikte bir kamu hukuku yaptırımı olması nedeniyle ceza hukukunun genel ilkelerinin disiplin hukukunda da uygulanmasının gerektiği, bu kapsamda ceza verme yetkisinin devredilmezliği ilkesinin disiplin hukukunda da geçerli olduğu...”<https://www.lexpera.com.tr/> (E.T. 05.02.2024)

<sup>348</sup> Bkz. GKDK m. 7/2

raporunda disiplinsizlik fiili ile disiplin suçu uyuşmuyorsa veya disiplin amiri personelin fiilinin soruşturma kanaatinin aksine kanundaki farklı bir disiplin suçu ile cezalandırılması gerektiğini düşünüyorsa, disiplin amiri o disiplinsizlik fiiline karşılık gelen disiplin suçunu tespit eder ve bu doğrultuda son savunmasını alıp disiplin cezasına hükmeder.

Aynı durumun disiplin kurulunun yetkisine giren bir disiplin soruşturma dosyasında fark edilmesi halinde, disiplin kurulu toplantısında disiplinsizlik fiiline karşılık gelen disiplin suçunun yanlış belirlendiğini ve personelin başka bir disiplin suçundan savunmasının alınması gerektiği hususunda ara karar alır. Disiplin kurulu personelin ilgili suçtan savunmasının alınmasına müteakip bir sonraki kurulda nihai kararı alması mümkündür. İzmir BİM aldığı bir kararında<sup>349</sup> disiplin cezasına konu eylemi işleyen personelden alınan son savunmada belirtilen disiplin suçundan değil de farklı bir disiplin suçundan ceza verilmesini savunma hakkının ihlali olarak görüp hukuka aykırı bulmuştur.

Disiplin amiri disiplin cezası verirken objektif ve tarafsız olmalıdır. Bu objektif ve tarafsızlığı temin etmek için disiplin amirine birtakım yasaklar getirilmiştir. GKDK 15. maddesinin 3. fıkrasında disiplin amirlerinin boşanmış olsalar dahi eşleri veya ikinci dereceye kadar kan ve kayın hısımları olan personel hakkında disiplin Amirliği yetkisini kullanamayacağı, bu yetkinin bir üst disiplin amiri tarafından kullanılacağı düzenlenmiştir. Yine yukarıda ayrıntılı olarak üzerinde durulduğu gibi, disiplin amiri kendi tespit ettiği ve tutanağını tuttuğu disiplinsizlik teşkil eden eylemle ilgili olarak, disiplin soruşturması sürecinde taraf konumunda olduğu için disiplin cezası verme yetkisini kullanmayacaktır. Yine disiplin amiri disiplin soruşturması kapsamında tanık sıfatıyla ifade verdiği durumda da tarafsızlık ilkesine aykırı düşeceği için disiplin

<sup>349</sup> İzmir BİM 2. İDD, E. 2020/1239 K. 2020/1718 T. 3.12.2020 “...disiplin hukukunun temel ilkesi olan savunma alınmadan disiplin cezası verilemeyeceği kuralından hareketle, isnat edilen fiil ve bu fiilin karşılığı ceza verilecek kanun maddesi ile aynı olacak şekilde son savunma alındıktan sonra disiplin cezası verilmesi gerektiğinden, Yüksek Disiplin Kurulunca davacının son savunmasının soruşturma raporuna uygun olarak 682 sayılı Genel kolluk Disiplin hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin8/4-b-5maddesinde belirtilen suç için alındıktan sonra, davacının savunması alınmaksızın 7068 sayılı Kanun'un8/4-a-7maddesi uyarınca 4 ay kısa süreli durdurma cezasıyla cezalandırılmasında bu gerekçeyle uyarlık bulunmamaktadır. <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T. 05.02.2024)

cezası verme yetkisini kullanamaz. Bu yetki her iki durumda da bir üst disiplin amiri tarafından kullanılacaktır.

Disiplin amiri olarak tayin edilen unvanlara ait görevleri vekaleten, ikinci görevle, geçici görevle veya kanunda yazılı diğer hallerde yürütenler de bu görevde buldukları sürece disiplin cezası verme yetkisine sahiptir.

GKDK, disiplin kararlarının gerekçeli olmasını, disiplin kurulu kararları bakımından düzenlemiş, disiplin amirlerinin kararları ile ilgili böyle bir düzenlemeye yer vermemiştir. Ancak bu gerekçeli karar yükümlülüğünün, disiplin amirinin kararları bakımından da kıyasen uygulanması mümkün görünmektedir. Çünkü disiplin amirinin disiplin cezasına hükmetmesi halinde disiplinsizlik unsurlarını ve alt sınır veya üst sınırdan cezaya hükmedilmesi durumundan bunların gerekçesine de ayrıntılı olarak gerekçede belirtmek durumundadır. GKDK 6. maddesinde<sup>350</sup> takdir hakkının kullanımı üzerinde durulmuş olup disiplin amirinin disiplin cezası verirken takdir hakkını ölçülü, adaletli, hakkaniyetli şekilde kullanması gerektiği ve takdir hakkının mutlaka gerekçeli olarak kullanılması gerektiği belirtilmiştir.

Disiplin cezaları bir ceza hukuku yaptırımını olmamakla birlikte bir kamu hukuku yaptırımını olması nedeniyle, ceza hukukunun genel ilkelerinin disiplin hukukunda da uygulanmasının gerektiği, bu sebeple ceza hukukunda gerekçesiz karar

<sup>350</sup> GKDK 6. maddesinde “*Bu Kanun ile disiplin cezası vermeye yetkilendirilen disiplin amirleri veya kurulları, disiplin cezası uygulanması ile ilgili takdir haklarını ölçülü, adaletli ve hakkaniyetli bir şekilde kullanırlar.*

*Takdir hakkı mutlaka gerekçeli olarak kullanılır.*

*(3) Takdir hakkı kullanılırken;*

*a) Disiplinsizliğin işleniş biçimi,*

*b) Disiplinsizliğin işlendiği zaman ve yer,*

*c) Disiplinsizliğin hizmete olumsuz etkisinin ağırlığı, ,*

*ç) Meydana gelen zarar veya tehlikenin ağırlığı,*

*d) Disiplinsizlik yapan personelin kast veya taksire dayalı kusurunun ağırlığı,*

*e) Disiplinsizlik yapan personelin daha önceki disiplin durumu,*

*f) Disiplinsizlik yapan personelin samimi ikrarı ve gösterdiği pişmanlık, göz önüne alınır.*

*(4) İtiraz üzerine yetkili makamlar tarafından verilen kararlar hariç olmak üzere, hiçbir idari makam tarafından, disiplin cezası ile ilgili takdir hakkının kaldırılması sonucunu doğuran bir karar verilemez veya uygulama yapılamaz.”*



olmayacağına dair ilkenin disiplin hukukunda da geçerli olduğunun kabulü mümkündür. Ayrıca gerekçeli karar adil yargılanma hakkının da bir gereğidir<sup>351</sup>.

GKDK 30. maddesinde disiplin amirlerinin verdiği cezalara karşı itiraz ve disiplin cezasının kesinleşmesi düzenlenmiştir. Bu maddeye göre disiplin amirleri tarafından verilen disiplin cezalarına karşı, cezanın tebliğ edilmesinden itibaren 10 gün içinde itiraz edilebilir. İtiraz bir üst disiplin amirine yapılacaktır. Kaymakamın doğrudan verdiği disiplin cezalarına itiraz valiye yapılır. Vali, Emniyet Genel Müdürü, Jandarma Genel Komutanı, Sahil Güvenlik Komutanı disiplin amiri sıfatıyla ceza vermişse bu cezalara karşı Bakanlık Yüksek Disiplin Kuruluna itiraz edilir. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. On günlük süre içerisinde itiraz edilmeyen cezalar kesinleşir.

Yine aynı maddenin devamında itirazın otuz gün içinde karara bağlanacağı, itirazın haklı görülmesi halinde verilen disiplin cezasının hafifletileceği veya tamamen kaldırılabilceği düzenlenmiştir. İtiraz haklı görülmez ise reddedilecek ve karar ilgisine tebliğ edilmesiyle kesinleşecektir.

İtiraz üzerine önceki cezadan daha ağır bir ceza verilmesi mümkün değildir. Aleyhe bozma yasağı CMK’da kabul edilen bir ilke olup ilk derece mahkemesi tarafından verilen hükmü sadece sanığın lehine kanun yollarına gidilmesi halinde kanun yolu sonunda verilen cezanın daha ağırlığının verilmesi mümkün değildir<sup>352</sup>. CMK’da kabul edilen bu ilkenin disiplin hukukuna da yansımaları olmuş itiraz üzerine verilen disiplin cezasından daha ağırlığının verilmesi yasaklanmıştır.

Emniyet Genel Müdürü, Jandarma Genel Komutanı ve Sahil Güvenlik Genel Komutanının, yani genel kolluk kuvvetlerinin en üstündeki kamu görevlilerinin disiplinsizlik eylemi gerçekleştirmeleri durumunda Bakan resen GKDK (3) ve (4) sayılı çizelgede düzenlenen cezaları verebilir.

<sup>351</sup> ALP, Mustafa, “**Anayasa Hukuku Açısından Mahkeme Kararlarında Sözde (Görünürde) Gereke**”, Prof. Dr. Mahmut Tevfik Birsnel’e Armağan, İzmir; Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, s. 430.

<sup>352</sup> Çınar, Ali Rıza, “Aleyhe Değişirme Yasağı Kuralı”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 19 (2), Y. 2013, Prof. Dr. Nur Centel’e Armağan, s. 606.

## b. Disiplin Kurulu

Disiplin kurulu GKDK'nin 27. maddesi 1. fıkrası gereğince, disiplin soruşturması sonucunda disiplin cezası verilmesine yer olmadığı, karar verilmesine yer olmadığı veya disiplin cezası verilmesine yahut disiplin kurulunun yetkisizliğine de karar verebilir. Disiplin kurulunun hükmedeceği disiplin cezaları genel itibariyle disiplin amirinin yetkisine girmeyen kısa ve uzun süreli durdurma, meslekten çıkarma ve devlet memurluğundan çıkarma cezasıdır.

GKDK'nin 27. maddesi 2. fıkrasına göre, disiplin kurulu disiplin soruşturması sonucunda eylemin, disiplin kurulunun görev alanına giren başka bir disiplinsizliği oluşturduğuna kanaat getirirse, buna uygun disiplin cezası da tayin edebilir. Fakat bunun için disiplin kurulunun ara karar alıp tespit edilen bu başka disiplinsizlikle ilgili soruşturulan kamu görevlisinin savunmasını alması gerekir. Hem Anayasa'nın 129. maddesi 2. fıkrası hem de GKDK'nin 31. maddesi 1. fıkrası gereğince savunma alınmadan disiplin cezası verilmesi mümkün değildir. Bu nedenle başkaca bir disiplinsizlik tespit edilmesi halinde disiplin kurulunun buna ilişkin kamu personelinin savunmasını alıp bu doğrultuda ceza kararı alması hukuka uygun olacaktır.

Disiplin kurulu kararları gerekçeli olarak yazılır. Disiplin kurulunun disiplin cezasına hükmetmesi halinde, karar gerekçesinde disiplinsizlik unsurlarının ve hangi sınırdan ceza kararının uygulanacağını ve hangi gerekçe ile bu ceza sınırına karar verildiğinin belirtilmesi gerekmektedir.

GKDK 6. maddesinde takdir hakkının kullanımı üzerinde durulmuş olup disiplin kurulunun disiplin cezası uygulanması ile ilgili takdir hakkını ölçülü, adaletli, hakkaniyetli şekilde kullanması gerektiği ve takdir hakkının mutlaka gerekçeli olarak kullanılması gerektiği belirtilmiştir.

GKDK 28. maddesinin 2. fıkrasına<sup>353</sup> göre disiplin kurullarının görevden uzaklaştırma yetkisi bulunmaktadır. Disiplin kurulu görevden uzaklaştırma yetkisini

<sup>353</sup> GKDK m. 28/2 "Disiplin kurullarınca haklarında meslekten çıkarma cezası veya Devlet memurluğundan çıkarma cezası verilenlerden görevi başında kalmasında sakınca görülenler kararın onaylanarak uygulanmasına kadar birinci fıkra kapsamında görevlerinden uzaklaştırılabilir. Bunlardan meslekten çıkarma cezası daha hafif bir cezaya indirilerek

sadece hakkında meslekten çıkarma cezası ve Devlet memurluğundan çıkarma cezası verilip henüz onaylanmayan kamu görevlisinin görevi başında kalmasında sakınca görülmesi halinde kullanılabilir. Görevden uzaklaştırma önlemi meslekten çıkarma cezası verilmeyip daha hafif bir ceza verilip onaylanması halinde kaldırılmalıdır.

Disiplin kurulunun görevden uzaklaştırma kararı bir disiplin cezası değil bir disiplin tedbiri olduğu bu tedbirin sadece görevi başında kalmasında sakınca görülenlere uygulanması gerektiği hususu unutulmamalıdır.

Disiplin kurulları kararlarda objektif ve tarafsız olmalıdır. Bu tarafsızlığı ve objektifliği sağlamak için birtakım kurallar getirilmiştir. GKDK 26. maddesi 6. fıkrası<sup>354</sup> incelendiğinde ilk olarak oluşturulan kişi, boşanmış olsalar dahi eşleri, birinci ve ikinci derece kan ve kayın hısımları olan disiplin kurulu üyelerinin toplantıya katılamayacağı düzenlenmiştir. Yine disiplin kurulu üyelerinden herhangi birisi disiplinsizlik tespit tutanağını tutmuşsa veya disiplin soruşturma heyetinde yer alıyorsa o disiplin kurulu üyesinin toplantıya katılması mümkün olmayıp o kişi katılmasa dahi kurul eksiksiz toplanmış sayılacaktır. Danıştay bir kararında<sup>355</sup> disiplin cezalarının tamamen objektif ve tarafsız olması gerektiği üzerinde durmuş disiplin kurulu üyelerinin de bu niteliklere sahip olması gerektiği bu nitelikler gözetilmeden verilen

*onaylanmış olanlar hakkında görevden uzaklaştırma önlemi derhal kaldırılır.”*  
<https://www.mevzuat.gov.tr> (E.T 06.02.2024)

<sup>354</sup> GKDK m. 26/8 “Disiplin kurulu üyeleri; boşanmış olsalar dahi eşleri, birinci ve ikinci derece kan ve kayın hısımları olan veya disiplin cezası verdikleri ya da disiplin soruşturmasını yaptıkları personelin durumlarının görüşüleceği toplantılara katılamazlar. Bu durumda geri kalan üyeleri ile toplanan kurul eksiksiz toplanmış kabul edilir” <https://www.mevzuat.gov.tr/> (E.T 06.02.2024)

<sup>355</sup> Danıştay 12. D., 20.03.2019, E. 2015/2273, K.2019/2074 “Disiplin kurulları ve disiplin amirleri tarafından verilen disiplin cezalarının sağlıklı ve objektif olması, disiplin amirleri ve disiplin kurulları üyelerinin olayı objektif değerlendirmesiyle mümkün olduğundan, bu ilkeler gözetilmeden verilen cezalarda tarafsızlık ilkesi zedelenecektir.

*Olayda, davacı hakkında 1 yıl kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının tesis edildiği 04/12/2013 tarihli disiplin kurulu toplantısına başkanlık eden kişinin aynı zamanda bu işleme yapılan itirazın görüşüldüğü 31/01/2014 tarihli yüksek disiplin kurulu toplantısına da başkan olarak katılıp oy kullandığı anlaşılmaktadır.*

*Bu durumda; davacının 1 yıl kademe ilerlemesinin durdurulması ile cezalandırılmasına ilişkin işlemi tesis eden disiplin kurulu başkanının, disiplin cezasına yapılan itirazı karara bağlayan Yüksek Disiplin Kuruluna başkanlık yaparak oy kullanması tarafsızlık ve objektiflik ilkeleri ile bağdaşmadığından, disiplin hukuku ilkelerine aykırı olarak tesis edilen dava konusu işlemde hukuka uyarlık, İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet bulunmamaktadır.”*

<https://www.hukukturk.com/danistay-kararlari?EsasNo1=2015&EsasNo2=2273> (E.T 08.02.2024)

disiplin cezasının hukuka aykırı olup cezalarda tarafsızlık ilkesini zedeleyeceğini belirtmiştir.

Disiplin kurulları toplanma esasları ise GKDK'nin 26. maddesi 8. fıkrasında düzenlenmiştir. Bu fıkra da disiplin kurulunun salt çoğunlukla toplanıp kararları oy çokluğu ile alacağı üzerinde durulmuştur. Yine aynı fıkra da çekimsiz oy kullanılmayıp oyların eşit olması halinde başkanın oyu yönünde karar alınacağı düzenlenmiştir. CMK'nın 34. maddesinde karşı oy dahil olmak üzere hakimlerin ve mahkemelerin tüm kararlarının gerekçeli olarak yazılması gerektiği belirtilmiştir<sup>356</sup>. GKDK'de karşı oyun gerekçesinin yazılıp yazılmamasına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. CMK ilkelerinin disiplin hukukunda da uygulanacağı kabul edilirse, disiplin kurulunda verilen karşı oyların gerekçesinin belirtilmesinin uygun olacağını söylemek mümkündür.

Disiplin kurullarının yetkisi GKDK 26. maddesinin 9. fıkrasında<sup>357</sup> düzenlenmiş olup bu maddeye göre disiplin kurulları, disiplin soruşturmasında soruşturmacıların sahip olduğu aynı yetkilere sahiptir.

Emniyet Genel Müdürü, Jandarma Genel Komutanı, Sahil Güvenlik Genel Komutanı, yani genel kolluk kuvvetlerinin en üstündeki kamu görevlilerine disiplinsizlik eylemi gerçekleştirmeleri durumunda Bakan resen GKDK (3) ve (4) sayılı çizelgede düzenlenen cezalarından daha ağır bir ceza verilmesi gerektiği durumlarda dosya Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulunca karara bağlanır. Bu husus GKDK'nın 25. maddesinin 2. fıkrasında<sup>358</sup> düzenlenmiştir.

Ayrıca Jandarma ve Sahil Güvenlik Genel Komutanlıkları disiplin kurullarında disiplinsizliği gerçekleştiren personel astsubay ise bunların disiplin işlerinin görüşülmesinde ve karara bağlanmasında; Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulu ve bu

<sup>356</sup> KARAKEHYA Hakan, İNCE TUNÇER, Asuman, "Ceza Muhakemesinde Hükme İlişkin Müzakere ve Oylama", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Y. 8, S. 31, s. 128.

<sup>357</sup> GKDK m. 26/9 "Disiplin kurulları; disiplin soruşturmasıyla ilgili bilgi ve belgeleri toplama, ifade alma, tanık dinleme, bilirkişi görevlendirme, keşif yapma, hâkim veya savcı kararı gerektirmeyen durumlarda kriminal inceleme yaptırma da dahil olmak üzere her türlü inceleme yapma ve ilgili makamlarla yazışma yetkisini haizdir." <https://www.mevzuat.gov.tr> (E.T 06.02.2024)

<sup>358</sup> GKDK m. 25/2 "*Soruşturma sonucunda Bakanın resen verebileceği cezalardan daha ağır bir cezayı gerektiren disiplinsizlik tespit edilmesi halinde, dosya Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulunca karara bağlanır.*" <https://www.mevzuat.gov.tr> (E.T 07.02.2024)

birimlerin yüksek disiplin kurulları hariç olmak üzere diğer disiplin kurullarında, hakkında disiplin soruşturması yapılandır daha kıdemli bir astsubay üyeye de yer verilir<sup>359</sup>. Hakkında disiplin soruşturması yapılandır daha kıdemli bir astsubay yok ise kendisinden sonra en kıdemli astsubay üye olarak görevlendirilir.

#### **aa. Emniyet Teşkilatı Disiplin Kurulları<sup>360</sup>**

Emniyet teşkilatı disiplin kurulu yapılanması, kanunda verilen görevleri yapmak üzere illerde ve eğitim öğretim kurullarında polis disiplin kurulu, ayrıca merkezde EGM Merkez Disiplin Kurulu ve EGM yüksek disiplin kurulundan oluşur.

Bu disiplin kurullarının teşkili şu şekildedir<sup>361</sup>:

“İl polis disiplin kurulu; vali yardımcısı başkanlığında valilik bünyesinde bulunan il hukuk işleri müdürü, bulunmadığı durumlarda il hukuk işleri şube müdürünün bağlı bulunduğu vali yardımcısı, Emniyet müdürü veya görevlendireceği müdür yardımcısı, müdür yardımcısı yok ise emniyet müdüründen sonra gelen en yüksek rütbeli, asayiş şube müdürü ile personel şube müdüründen oluşur.

Eğitim ve öğretim kurumlarındaki polis disiplin kurulu; kurum müdürü başkanlığında aynı kurumdaki personeller arasında en yüksek rütbeli, rütbeler eşit ise en kıdemli üç amir ve aynı kurumdaki öğretmenler arasından Emniyet Genel Müdürü tarafından seçilen bir kişinin katılımıyla oluşur.

EGM Merkez Disiplin Kurulu; ise personel işleri ile görevli genel müdür yardımcısı başkanlığında, personel daire başkanı, teftiş kurulu başkanının görevlendirdiği başmüfettiş, Emniyet Genel Müdürünün görevlendirdiği daire başkanı, hukuk müşavirliğinde görevli Emniyet Genel Müdürünün görevlendirdiği bir hukuk müşavirinden oluşur.

EGM Yüksek Disiplin Kurulu; Emniyet Genel Müdürü başkanlığında bakan tarafından görevlendirilen iki emniyet müdür yardımcısı, polis teftiş kurulu başkanı ile birinci hukuk müşavirinden oluşur.”

<sup>359</sup> Bkz. m. 19/2 ve m. 22/2

<sup>360</sup> PINAR, İbrahim, ÇALIŞKAN Öner, **Disiplin Suç ve Cezaları & Disiplin Soruşturması**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 942-947; YILMAZ, s. 212-213; Bkz. GKDK m.16-m.17

<sup>361</sup> Bkz GKDK m.16

Bu sayılan kurulların verebilecekleri disiplin cezaları şu şekildedir<sup>362</sup>:

“İl polis disiplin kurulu; polis memurları, çarşı ve mahalle bekçileri ile emniyet hizmetleri sınıfı dışındaki personellere bütün disiplin cezalarını, komiser yardımcısı, komiser ve başkomiserlere meslekten çıkarma cezası dışındaki bütün disiplin cezalarını verebilir.

Eğitim ve öğretim kurumlarındaki polis disiplin kurulu; kurum içinde eğitim gören polis memuru ve adaylarının yanı sıra kurum kadrosunda görevli polis memuru ve emniyet hizmetleri sınıfı dışındaki memurlara bütün disiplin cezalarını verebilir.

EGM merkez disiplin kurulu; genel müdürlük ve il, eğitim, öğretim kurumları kadrolarındaki emniyet sınıfı mensuplarından 8 inci meslek derecesinden 5 inci meslek derecesine kadar olan personele meslekten çıkarma cezası dışında kalan diğer disiplin cezalarını, il emniyet kadrosundaki komiser yardımcısı, komiser ve başkomiserler hakkında meslekten çıkarma cezasını, EGM merkez teşkilatı ile eğitim ve öğretim kurumları kadrolarındaki komiser yardımcısı, komiser ve başkomiserler ile EGM merkez teşkilatında görevli polis memurları ve emniyet hizmetleri sınıfı dışındaki memurlara bütün disiplin cezalarını verebilir.

EGM yüksek disiplin kurulu; genel müdürlük, il, eğitim ve öğretim kurumları kadrolarındaki 8 inci meslek derecesinden 5 inci meslek derecesine (bu derece dahil) kadar olan personel hakkında meslekten çıkarma cezasını, genel müdürlük, il, eğitim ve öğretim kurumları kadrolarındaki 1 inci, 2 nci, 3 üncü ve 4 üncü meslek derecelerinde bulunan personel hakkında durdurma cezaları ile daha alt cezaları, EGM merkez ve taşra teşkilatındaki tıbbi, teknik ve mali hizmetler veren şube müdürlükleri ve daha üst kadrolara, emniyet hizmetleri sınıfı dışından atama yapılması halinde, bu kadrolara atananlar hakkında; meslekten çıkarma cezası dışındaki disiplin cezaları EGM Yüksek Disiplin Kurulunca verilir.”

---

<sup>362</sup> Bkz GKDK m. 17

### **bb. Jandarma Teşkilatı Disiplin Kurulları<sup>363</sup>**

JGK'nın merkez ve taşra teşkilatındaki disiplin kurulları, İl Jandarma Disiplin Kurulu, Eğitim ve Öğretim Kurumlarındaki Disiplin Kurulu, Asayiş Kolordu Komutanlıkları, Komando Tugay Komutanlıkları, Komando Alay Komutanlıkları, Jandarma Komando Özel Asayiş Ve Kurtarma Tugay Komutanlığı, Eğitim Tugay Ve Birlik Komutanlıkları Disiplin Kurulları, Jandarma Genel Komutanlığı Merkez Disiplin Kurulu, Jandarma Genel Komutanlığı Yüksek Disiplin Kurulundan oluşmaktadır.

Bu kurulların teşkili şu şekildedir<sup>364</sup>:

“İl jandarma disiplin kurulu; vali yardımcısının başkanlığında, il hukuk işleri şube müdürü, il hukuk işleri şube müdürlüğünün bulunmadığı durumlarda bağlı olduğu vali yardımcısı, il jandarma komutanı veya görevlendireceği yardımcılardan biri, komutan yardımcısı yok ise il jandarma kuruluşunda il jandarma komutanından sonraki en kıdemli subay, personel şube müdürü ile asayiş şube müdüründen oluşur.

Eğitim ve öğretim kurumlarındaki disiplin kurulu; kurum amiri veya yardımcısının başkanlığında kurum merkezinde görevli personel arasından en kıdemli üç komutan ile kurum merkezindeki öğretmenler arasından ilgili jandarma genel komutan yardımcısı tarafından seçilen bir kişiden oluşur.

Asayiş kolordu komutanlıkları, komando tugay komutanlıkları, komando alay komutanlıkları, jandarma komando özel asayiş ve kurtarma tugay komutanlığı, eğitim tugay ve birlik komutanlıkları disiplin kurulları; ilgili komutan veya komutan yardımcısı başkanlığında, ilgili komutanlık personeli arasından belirlenecek en kıdemli üç personel ile personel şube müdüründen oluşur.

Merkez disiplin kurulu; Jandarma Genel Komutanının görevlendireceği en az tuğgeneral rütbesini taşıyan bir subayın başkanlığında, Tayin Daire Başkanı, Jandarma Genel Komutanınca görevlendirilecek bir daire başkanı, Hukuk Hizmetleri Başkanınca görevlendirilecek bir şube müdürü ve Teftiş Kurulu Başkanınca görevlendirilecek bir başmüfettişten oluşur.

<sup>363</sup> PINAR, ÇALIŞKAN, s. 947-948-949-950; YILMAZ, s. 213-214-215; Bkz. GKDK m.19-m.20

<sup>364</sup> Bkz. GKDK m. 19

Yüksek disiplin kurulu; Jandarma Genel Komutanının veya görevlendireceği jandarma genel komutan yardımcısının başkanlığında, Personel Başkanı, Teftiş Kurulu Başkanı, Hukuk Hizmetleri Başkanı ve Jandarma Genel Komutanınca görevlendirilecek bir başkandan oluşur.”

Burada belirtilen kurulların verebilecekleri disiplin cezaları şu şekildedir<sup>365</sup>:

İl jandarma disiplin kurulu, Eğitim ve öğretim kurumlarındaki disiplin kurulu, Asayiş kolordu komutanlıkları, komando tugay komutanlıkları, komando alay komutanlıkları, jandarma komando özel asayiş ve kurtarma tugay komutanlığı, eğitim tugay ve birlik komutanlıkları disiplin kurulları; kendi bünyelerinde görev yapan yüzbaşı ve altı rütbelerdeki subay, astsubay, uzman jandarma ve diğer sınıflardaki memurlara meslekten çıkarma ve Devlet memurluğundan çıkarma cezası dışında kalan diğer disiplin cezalarını bununla birlikte uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve erlere, Devlet memurluğundan çıkarma cezası dışında kalan disiplin cezalarını verme yetkisi bulunmaktadır.

Merkez disiplin kurulu; genel komutanlık merkez teşkilatında görevli yüzbaşı ve altı rütbelerdeki subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve erlere ve diğer sınıflardaki memurlara, devlet memurluğundan çıkarma cezası dışında kalan disiplin cezalarını, Jandarma Genel Komutanlığının tüm birimlerinde görev yapan binbaşı ve yarbay rütbelesindeki subaylara, meslekten çıkarma cezası ve Devlet memurluğundan çıkarma cezası hariç diğer disiplin cezalarını, yüzbaşı ve altı rütbelerdeki subay, astsubay, uzman jandarma ve diğer sınıflardaki memurlara, meslekten çıkarma cezasını verme yetkisi bulunmaktadır. .

Jandarma Genel Komutanlığı Yüksek Disiplin Kurulu, Jandarma Genel Komutanlığının tüm birimlerinde görev yapan binbaşı ve yarbay rütbelesindeki subaylara meslekten çıkarma cezasını, albay rütbesinde bulunan subaylara, meslekten çıkarma cezası ve devlet memurluğundan çıkarma cezası dışında kalan disiplin cezalarını verebilir.”

<sup>365</sup>

Bkz. GKDK m. 20



### cc. Sahil Güvenlik Komutanlığı Disiplin Kurulları<sup>366</sup>

Sahil Güvenlik Komutanlığı merkez ve taşra teşkilatlarındaki disiplin kurulları bölge komutanlığı disiplin kurulu, eğitim ve öğretim kurumlarındaki disiplin kurulu, Sahil Güvenlik Hava Komutanlığı disiplin kurulu, Sahil Güvenlik Komutanlığı Merkez Disiplin Kurulu, Sahil Güvenlik Komutanlığı Yüksek Disiplin Kurulundan oluşmaktadır.

Bu kurulların teşkili şu şekildedir:<sup>367</sup>

“Bölge komutanlığı disiplin kurulu; vali yardımcısının başkanlığında il hukuk işleri müdürü, bulunmadığı durumda il hukuk işleri şube müdürlüğünün bağlı olduğu vali yardımcısı, bölge komutanı veya görevlendireceği yardımcılardan biri, komutan yardımcısı bulunmadığı durumda bölge komutanlığı kuruluşunda bölge komutanından sonra gelen en kıdemli subay, personel işlerinden sorumlu şube müdürü ile harekattan sorumlu şube müdüründen oluşur.

Eğitim ve öğretim kurumlarında disiplin kurulları; kurum amiri veya yardımcısının başkanlığında kurum merkezinde görevli personel arasından en kıdemli üç subay ile kurum merkezindeki öğretmenler arasından Sahil Güvenlik Komutanlığı tarafından seçilen bir kişiden oluşur.

Sahil Güvenlik Hava Komutanlığı disiplin kurulu; kurum amiri veya yardımcısının başkanlığında kurum merkezinde görevli personel arasından en kıdemli üç subay ile kurum merkezindeki personel arasından Sahil Güvenlik Komutanlığı tarafından seçilen bir kişiden oluşur.

Sahil Güvenlik Komutanlığı Merkez Disiplin Kurulu; personel işlerinden sorumlu sahil güvenlik komutan yardımcısının başkanlığında ve onun belirleyeceği iki daire başkanı, bir şube müdürü ve bir kurum avukatından oluşur.

Sahil Güvenlik Komutanlığı Yüksek Disiplin Kurulu; Sahil Güvenlik Komutanının veya görevlendireceği sahil güvenlik komutan yardımcısının

<sup>366</sup> PINAR, ÇALIŞKAN, s.V951-952-953-954-955; YILMAZ, s.215-216; Bkz. GKDK m.22-m.23

<sup>367</sup> Bkz. GKDK m. 22

başkanlığında, Personel Başkanı, Harekât Başkanı, Atama Daire Başkanı ve Hukuk Hizmetleri Başkanından oluşur.”

Burada belirtilen kurulların verebilecekleri disiplin cezaları şu şekildedir:<sup>368</sup>

“Bölge komutanlığı disiplin kurulu, eğitim ve öğretim kurumları disiplin kurulu, hava komutanlığı disiplin kurulu kendilerine bağlı olan komutanlıklar ile bölgedeki diğer komutanlıklardaki kendilerine tabi olan komutanlar ve amiraller hariç subaylar, astsubaylar ve diğer sınıflardaki memurlara, meslekten çıkarma cezası ve Devlet memurluğundan çıkarma cezası dışında kalan disiplin cezalarını, yine bu kurullar kendilerine bağlı olan komutanlıklar ile bölgedeki diğer komutanlıklardaki uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erlere, Devlet memurluğundan çıkarma cezası dışında kalan disiplin cezalarını verebilir.

Sahil Güvenlik Komutanlığı Merkez Disiplin Kurulu; komutanlık merkez teşkilatında görevli komutan yardımcıları, başkanlar ve amiraller hariç subaylar, astsubaylar ve diğer sınıflardaki memurlara, meslekten çıkarma cezası ve Devlet memurluğundan çıkarma cezası dışında kalan disiplin cezalarını; komutanlık merkez teşkilatında görevli uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erlere, Devlet memurluğundan çıkarma cezası dışında kalan disiplin cezalarını verebilir.

Sahil Güvenlik Komutanlığı Yüksek Disiplin Kurulu; GKDK'nın 23. maddesinin 1. fıkrası'nın (a), (b), (c) ve (ç) bentlerinin (1) numaralı alt bentlerinde sayılanlara meslekten çıkarma cezasını, Komutanlık merkez teşkilatında görevli komutan yardımcıları, başkanlar ve amiraller hariç subaylar, astsubaylar ve diğer sınıflardaki memurlara meslekten çıkarma cezasını, Amiral rütbesinde olmadıkları takdirde bölge komutanı, Eğitim ve Öğretim Komutanı, Hava Komutanı, merkez teşkilatında görevli komutan yardımcıları ve başkanlar hakkında memuriyetten çıkarma cezası dışında kalan disiplin cezalarını, verebilir.”

### ***B. DİSİPLİN CEZASININ KESİNLEŞMESİ***

<sup>368</sup>

Bkz. GKDK m. 23

## 1. Disiplin Amirince Verilen Kararın Kesinleşmesi

Disiplin amiri tarafından verilen disiplin cezası bir üst amire itiraz edilmediği veya itiraz edilip itiraz sonucunda alınan kararlarla birlikte kesinleşir.

GKDK'nin 30. maddesinde disiplin amiri tarafından verilen disiplin cezalarına karşı itiraz süreleri düzenlenmiştir. Buna göre disiplin cezasının ilgili personele tebliğ edilmesinden itibaren 10 içerisinde itiraz etme hakkına sahiptir. İtiraz Vali, Emniyet Genel Müdürü, Jandarma Genel Komutanı veya Sahil Güvenlik Komutanının verdiği disiplin cezalarında Bakanlık Yüksek Disiplin Kuruluna, Kaymakamın verdiği disiplin cezalarında valiye, bunlar haricindeki disiplin amirleri tarafından verilen disiplin cezalarında da hiyerarşi gözetilerek bir üst disiplin amirine karşı yapılır.

Disiplin cezasına karşı yapılan itiraz üst amir tarafından incelenir ve 30 gün içerisinde karar bağlanmalıdır. İtiraz üzerine disiplin cezası tamamen kaldırılabilir, hafifletilebilir veya itiraz ret olunabilir. İtiraz sonucunda alınan karar personele tebliğ edilerek kesinleşir.

CMK'nın verilen ceza kararına karşı kanun yolları aşamasında aleyhe bozma yasağı düzenlenmiştir.<sup>369</sup> Buna benzer bir şekilde GKDK'de da aleyhe bozma yasağı düzenlenmiştir. Şöyle ki GKDK'nin 30. maddesi 4. fıkrasında<sup>370</sup> itiraz üzerine önceki verilen disiplin cezasından daha ağır bir disiplin cezası verilemeyeceği belirtilmiştir.

<sup>369</sup> Cumhuriyet savcısının sanık yararına yasa yoluna başvurması durumunda, aleyhe değiştirme yasağı kuralı şöyle düzenlenmiştir: CMK m. 265 “Cumhuriyet savcısı tarafından aleyhine kanun yoluna gidilen karar, sanık lehine bozulabilir veya değiştirilebilir. Cumhuriyet savcısı, kanun yoluna sanık lehine başvurduğunda, yeniden verilen hüküm önceki hükümde tayin edilmiş olan cezadan daha ağır bir cezayı içeremez,

Kural, olağan yasa yollarından istinaf yolunda şöyledir: CMK m. 283 “İstinaf yoluna yalnız sanık lehine başvurulmuşsa, yeniden verilen hüküm, önceki hükümle belirlenmiş olan cezadan daha ağır olamaz;

Kural Temyiz yolunda ise kural şöyle düzenlenmiştir: CMK m.307/4 “Hüküm yalnız sanık tarafından veya onun lehine Cumhuriyet savcısı veya 262 nci maddede gösterilen kimselerce temyiz edilmişse, yeniden verilen hüküm, önceki hükümle belirlenmiş olan cezadan daha ağır olamaz” <https://www.mevzuat.gov.tr/> (E.T 26.05.2024)

<sup>370</sup> Bkz. GKDK m. 33

## 2. Disiplin Kurulunca Verilen Kararların Kesinleşmesi

### a. Emniyet teşkilatı disiplin kurullarınca verilen kararların kesinleşmesi<sup>371</sup>

Emniyet teşkilatı disiplin kurulları, İl polis disiplin kurulu, Eğitim ve öğretim kurumlarındaki polis disiplin kurulu, EGM Merkez Disiplin Kurulu, EGM Yüksek Disiplin Kurulundan oluşmaktadır. Bu kurallarda verilen cezanın kesinleşmesi farklılık göstermektedir.

İl polis disiplin kurulunca verilen meslekten çıkarma dışındaki disiplin cezaları valinin onayıyla<sup>372</sup>, meslekten çıkarma cezaları ise valinin önerisi, EGM Yüksek Disiplin Kurulu uygun görüşü ve Bakanın onayıyla kesinleşir<sup>373</sup>. İl polis disiplin kurulunca verilen ve vali tarafından uygun görülmeyen kararlar EGM Yüksek Disiplin Kurulunca kesin karar bağlanır.

Kurulun meslekten çıkarma cezası dışındaki kararları Emniyet Genel Müdürü onayıyla, meslekten çıkarma cezası ise EGM Yüksek Disiplin Kurulunun uygun görüşü ve Bakanın onayıyla kesinleşir. Eğitim ve öğretim kurumlarındaki polis disiplin kurullarınca verilen ve Emniyet Genel Müdürü tarafından uygun görülmeyen kararlar Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulunca kesin karara bağlanır.

EGM Merkez Disiplin Kurulu tarafından verilen meslekten çıkarma cezası dışındaki kararları Emniyet Genel Müdürünün onayıyla, meslekten çıkarma cezası ise EGM Yüksek Disiplin Kurulunun uygun görüşü ve Bakanın onayıyla kesinleşir<sup>374</sup>.

<sup>371</sup> Bkz. GKDK m. 18

<sup>372</sup> İzmir BİM aldığı bir kararında il disiplin kuruluna vali yardımcısı sıfatıyla başkanlık eden kişinin vali vekili sıfatıyla, disiplin kurulunda alınan kararı onay makamının disiplin kurulunu nesnel olarak değerlendirmedeğinden bahisle hukuka aykırı bulmuştur. Bkz. İzmir BİM, 2. İDD, E. 2019/2050 K. 2020/484 T. 9.4.2020 <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 03.06.2024)

<sup>373</sup> Meslekten çıkarma cezası yerine bir alt cezaya hükmedilecekse bu da yine meslekten çıkarma cezasındaki usule göre yapılması gereklidir. Meslekten çıkarma yerine bir alt cezanın il disiplin kurulunda görüşülüp verilmesi hukuka aykırı bir idari işlemdir. Bkz. Danıştay 5. D., E. 2016/27714 K. 2019/52 T. 7.1.2019 <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 03.06.2024)

<sup>374</sup> Yüksek disiplin kurulunun görev alanına giren meslekten çıkarma cezasını, merkez disiplin kurulunun görüşüp meslekten çıkarma cezası yerine bir alt sınırdan ceza vererek karara bağlaması hukuka aykırıdır. Merkez disiplin kurulu bu kararı ile idari işlemi yetki unsuru bakımından hukuka aykırı hale getirecektir. Bkz. Danıştay 5. D., E. 2016/15735 K. 2018/10203 T. 22.2.2018  
Bu kararın aksine 657 sayılı Kanunda disiplin işlemlerinin hız kazanması hedeflendiği üzerinde durup merkez disiplin kurulunun meslekten çıkarma cezası yerine bir alt ceza olan 24 ay uzun

Merkez Disiplin Kurulu tarafından verilen ve Emniyet Genel Müdürü tarafından uygun görülmeyen kararlar Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulunca kesin karara bağlanır.

EGM Yüksek Disiplin Kurulu kararları, Bakanın onayıyla kesinleşir.

### **b. Jandarma Teşkilatı Disiplin Kurullarınca Verilen Kararların Kesinleşmesi<sup>375</sup>**

Jandarma teşkilatı disiplin kurulları, İl Jandarma Disiplin Kurulu, Eğitim ve Öğretim Kurumlarındaki Disiplin Kurulu, Asayiş Kolordu Komutanlıkları, Komando Tugay Komutanlıkları, Komando Alay Komutanlıkları, Jandarma Komando Özel Asayiş ve Kurtarma Tugay Komutanlığı, Eğitim Tugay ve Birlik Komutanlıkları Disiplin Kurulları, Jandarma Genel Komutanlığı Merkez Disiplin Kurulu oluşmaktadır. Bu kurullarda verilen cezanın kesinleşmesi farklılık göstermektedir.

İl jandarma disiplin kurulu tarafından verilen meslekten çıkarma cezası dışındaki kararları valinin onayıyla, meslekten çıkarma cezası kararları ise valinin önerisi, Jandarma Genel Komutanlığı Yüksek Disiplin Kurulunun uygun görüşü ve Bakanın onayıyla kesinleşir.

Eğitim ve öğretim kurumlarındaki disiplin kurullarının meslekten çıkarma cezası dışındaki kararları Jandarma Genel Komutanının onayıyla, meslekten çıkarma cezası kararları Jandarma Genel Komutanlığı Yüksek Disiplin Kurulunun uygun görüşü ve Bakanın onayıyla kesinleşir. Eğitim ve öğretim kurumları disiplin kurulu tarafından verilenlerden Jandarma Genel Komutanı tarafından uygun görülmeyen kararlar Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulunca kesin karara bağlanır.

Asayiş kolordu komutanlıkları, komando tugay komutanlıkları, komando alay komutanlıkları, Jandarma Komando Özel Asayiş ve Kurtarma Tugay Komutanlığı, eğitim tugay ve birlik komutanlıkları disiplin kurullarının meslekten çıkarma cezası dışındaki kararları Jandarma Genel Komutanının onayıyla, meslekten çıkarma cezası

---

sürelî durdurma cezası vermesini hukuka uygun bulmuştur. Burada Danıştay istenen cezadan ziyade nihai cezaya bakmış ve merkez disiplin kurulunun nihai olarak verdiği 24 ay uzun süreli durdurma cezasında idari işlemin yetki unsuru bakımından hukuka aykırılık görmemiştir. Bkz. Danıştay 2. D., E. 2021/2698 K. 2021/4364 T. 22.11.2021 <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 03.06.2024)

<sup>375</sup> Bkz. GKDK m. 21

kararları Jandarma Genel Komutanlığı Yüksek Disiplin Kurulunun uygun görüşü ve Bakanın onayıyla kesinleşir. Asayiş kolordu komutanlıkları, komando tugay komutanlıkları, komando alay komutanlıkları, Jandarma Komando Özel Asayiş ve Kurtarma Tugay Komutanlığı, eğitim tugay ve birlik komutanlıkları disiplin kurulu tarafından verilenlerden Jandarma Genel Komutanı tarafından uygun görülmeyen kararlar Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulunca kesin karara bağlanır.

Jandarma Genel Komutanlığı merkez disiplin kurulunun meslekten çıkarma cezası dışındaki kararları Jandarma Genel Komutanının onayıyla, meslekten çıkarma cezası kararları Jandarma Genel Komutanlığı Yüksek Disiplin Kurulunun uygun görüşü ve Bakanın onayıyla kesinleşir. Jandarma Genel Komutanlığı Merkez Disiplin Kurulu tarafından verilen ve Jandarma Genel Komutanı tarafından uygun görülmeyen kararlar Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulunca kesin karara bağlanır.

### **c. Sahil Güvenlik Teşkilatı Disiplin Kurullarınca Verilen Kararların Kesinleşmesi<sup>376</sup>**

Sahil güvenlik teşkilatı disiplin kurulları, Bölge Komutanlığı Disiplin Kurulu, Eğitim ve Öğretim Kurumlarındaki Disiplin Kurulu, Sahil Güvenlik Hava Komutanlığı Disiplin Kurulu, Sahil Güvenlik Komutanlığı Merkez Disiplin Kurulu, Sahil Güvenlik Komutanlığı Yüksek Disiplin Kurulu oluşmaktadır. Bu kurallarda verilen cezanın kesinleşmesi farklılık göstermektedir.

Bölge komutanlığı disiplin kurulunun meslekten çıkarma kararları hariç diğer disiplin cezası konulu olduğu il valisinin onayıyla, meslekten çıkarma cezası kararları Sahil Güvenlik Komutanlığı Yüksek Disiplin Kurulunun uygun görüşü ve Bakanın onayıyla kesinleşir. Bölge komutanlığı disiplin kurulunca verilen ve vali tarafından uygun görülmeyen kararlar Sahil Güvenlik Komutanlığı Yüksek Disiplin Kurulunca kesinleşir.

Eğitim ve Öğretim Kurumlarındaki Disiplin Kurulunun meslekten çıkarma cezası kararları hariç diğer disiplin cezası kararları Sahil Güvenlik Komutanının

---

<sup>376</sup> Bkz. GKDK m. 24

onayıyla, meslekten çıkarma cezası ise Sahil Güvenlik Komutanlığı Yüksek Disiplin Kurulunun uygun görüşü ve Bakanın onayıyla kesinleşir. Eğitim ve öğretim kurumlarında disiplin kurulları tarafından verilen ve Sahil Güvenlik Komutanı tarafından uygun görülmeyen kararlar Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulunca kesin karara bağlanır.

Hava Komutanlığı Disiplin Kurulu, meslekten çıkarma cezası kararları hariç diğer disiplin cezası kararları Sahil Güvenlik Komutanının onayıyla, meslekten çıkarma cezası ise Sahil Güvenlik Komutanlığı Yüksek Disiplin Kurulunun uygun görüşü ve Bakanın onayıyla kesinleşir. Sahil Güvenlik Hava Komutanlığı disiplin kurulu tarafından verilen ve Sahil Güvenlik Komutanı tarafından uygun görülmeyen kararlar Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulunca kesin karara bağlanır.

Sahil Güvenlik Komutanlığı Merkez Disiplin Kurulunun meslekten çıkarma cezası kararları hariç diğer disiplin cezası kararları Sahil Güvenlik Komutanının onayıyla, meslekten çıkarma cezası ise Sahil Güvenlik Komutanlığı Yüksek Disiplin Kurulunun uygun görüşü ve Bakanın onayıyla kesinleşir. Sahil Güvenlik Komutanlığı Merkez Disiplin Kurulu tarafından verilen ve Sahil Güvenlik Komutanı tarafından uygun görülmeyen kararlar Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulunca kesin karara bağlanır.

Sahil Güvenlik Komutanlığı Yüksek Disiplin Kurulunun kararları Bakanın onayıyla, kesinleşir.

### ***C. DİSİPLİN CEZASININ UYGULANMASI***

Disiplin cezasının yerine getirilme zamanı GKDK'nin 33. maddesinde<sup>377</sup> düzenlenmiştir. Bu maddede disiplin cezasının, bu cezaya ilişkin kararın kesinleşmesi ile uygulanacağı belirtilmiştir. Aylıktan kesme cezalarında ise diğer cezalardan farklı olarak kararın kesinleşmesini takip eden ay başınca uygulanacaktır.

Kamu personelinin aldığı disiplin cezası personel hakkında düzenlenen özlük dosyasına işlenir. Personel ilerleyen tarihte aldığı disiplin cezasının özlük dosyasından silinmesi için başvuruda bulunabilir. Fakat disiplin cezasının özlük dosyasından

<sup>377</sup> Bkz. GKDK m. 33

silinmesi için birtakım şartların oluşması gerekir. Bu şartlar GKDK'nin 7. maddesi 5. fıkrasında<sup>378</sup> düzenlenmiştir.

Buna göre göre uyarma ve kınama cezalarından birini alan kamu personeli cezanın uygulanmasından itibaren 5 yıl sonra, uyarı ve kınama cezaları dışındaki disiplin cezalarında ise disiplin cezasının uygulanmasından başlanarak 10 yıl sonra atamaya yetkili amirine başvurarak cezanın özlük dosyasından silinmesini talep edebileceği düzenlenmiştir. Atamaya yetkili amir personelin bu talebini yerine getirirken personelin bu süreler içerisindeki davranışlarının disiplin cezasını silinme isteğini haklı kılacak nitelikte olup olmadığını gözetmesi gerekmektedir. Bu noktada önemle belirtilmelidir ki personelin aldığı disiplin cezasının özlük dosyasından silinmesinde atamaya yetkili amirin takdir yetkisi bulunmaktadır<sup>379</sup>.

#### ***D. DİSİPLİN CEZASI DIŞINDA VERİLEBİLECEK KARARLAR***

Disiplin soruşturması sonucunda personel hakkında disiplin ceza kararının yanında disiplin cezası verilmesine yer olmadığı, karar verilmesine yer olmadığı veya disiplin kurulunun yetkisizliğine karar verilebilir<sup>380</sup>.

Disiplin soruşturması ile muhatap olan kamu personelinin ölümü, disiplinsizliğe konu fiilin gerçekleşmemesi, disiplin soruşturmasının konusuz kalması, idari mercii tarafından disiplinsizliğe konu fiilin hukuku etkilerini ortadan kaldıracak genel af düzenlemesi hallerinde disiplin amiri veya kurulu tarafından karar verilmesine yer olmadığı kararı alınabilir<sup>381</sup>. Yine disiplin soruşturma veya karar zamanaşımı geçmişse söz konusu disiplinsizlikle alakalı karar verilmesine yer olmadığı kararı alınabilir. Danıştay aldığı bir kararında disiplinsizliğe konu fiile ilişkin zamanaşımı tespitini yapmış ve yetkili disiplin amiri veya kurulunca dosyanın işlemde kaldırılması kararı alınması gerektiği vurgulamıştır<sup>382</sup>.

<sup>378</sup> Bkz. GKDK m. 7/5

<sup>379</sup> SANCAKDAR/ALTINOK ÇALIŞKAN/DURŞUN ÖZDEMİR/YAĞCI/SEYHAN/KARACA s.240

<sup>380</sup> Bkz. GKDK m. 27

<sup>381</sup> YILMAZ, s. 225

<sup>382</sup> Danıştay 5. D. E. 2017/14539, K.2020/4120, T. 06.10.2020, Danıştay 2. D., E. 2021/18954 K. 2023/2050 T. 13.4.2023 <https://www.lexpera.com.tr/> (E.T 26.05.2024)



Disiplinsizliğe konu fiilin herhangi bir disiplinsizliği meydana getirmemesi, fiilin personel tarafından işlenip işlenmediğinin tespit edilememesi, işlenen fiilde personelin herhangi bir kusurunun bulunması halinde disiplin cezası verilmesine yer olmadığı kararı alınabilir<sup>383</sup>.

#### IV. ZAMANAŞIMI

Disiplinsizlik fiilinin disiplin amirince öğrenildiği andan itibaren soruşturma emrinin belirli süreler içerisinde verilmesi gerekmektedir. Aksi halde disiplin soruşturması zamanaşımına uğrayacak ve artık disiplin amirinin disiplin cezası vermesi mümkün olmayacaktır.

Yine disiplin amiri veya disiplin kurulunun disiplin soruşturmasının tamamlanmasından itibaren disiplin cezası vermesi için DMK'nin 128. maddesinde<sup>384</sup> belli süreler öngörülmüştür bu süreler içerisinde disiplin cezasına hükmedilmeli, aksi durumda zamanaşımı süresi geçtiği için artık disiplin cezasına hükmedilmesi mümkün olmayacaktır.

GKDK 29. maddesinin 2. fıkrası genel zamanaşımı süresini öngörmüş olup her hal ve koşulda disiplinsizlik fiilinin işlendiği tarihten itibaren iki yıl içinde herhangi bir disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrayacaktır.

#### A. DİSİPLİN SORUŞTURMA ZAMANAŞIMI

Disiplin soruşturmasında zamanaşımı GKDK'nin 29. maddesinde ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Bu maddede uyarı, kınama, aylıktan kesme ve kısa ve uzun süreli durdurma cezalarında bir aylık disiplin soruşturmasına başlama süresi düzenlenmiştir.

<sup>383</sup> YILMAZ, s. 225-226

<sup>384</sup> DMK m. 128 “Disiplin amirleri uyarı, kınama ve aylıktan kesme cezalarını soruşturmanın tamamlandığı günden itibaren 15 gün içinde vermek zorundadırlar. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren hallerde soruşturma dosyası, kararını bildirmek üzere yetkili disiplin kuruluna 15 gün içinde tevdi edilir. Disiplin kurulu, dosyayı aldığı tarihten itibaren 30 gün içinde soruşturma evrakına göre kararını bildirir. Memurluktan çıkarma cezası için disiplin amirleri tarafından yaptırılan soruşturmaya ait dosya, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kuruluna tevdiinden itibaren azami altı ay içinde bu kurulca, karara bağlanır.” <https://www.mevzuat.gov.tr/> (E.T 26.05.2024)

Meslekten çıkarma ve devlet memurluğundan çıkarma cezasında ise altı aylık süre belirlenmiştir.

Bu süreler DMK'nin 127. maddesinde de aynı şekilde düzenlenmiştir.

### **B. DİSİPLİN CEZASI ZAMANAŞIMI**

Disiplin soruşturması tamamlandıktan sonraki süreçte karar zamanaşımına ilişkin GKDK'de herhangi bir düzenleme yapılmamıştır.

Buna göre DMK'nin 128. maddesinde karar zamanaşımı süreleri düzenlenmiş olup disiplin amirleri uyarma, kınama, aylıktan kesme cezalarını soruşturmanın tamamlandığı günden itibaren on beş gün içinde karara bağlamalıdır. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası gerektiren bir hal var ise soruşturma dosyası ilgili disiplin kuruluna on beş gün içinde tevdi edilir. Disiplin kurulu da dosyayı aldıktan sonra otuz gün içinde karar almak zorundadır.

Memurluktan çıkarma cezası ise, disiplin amirleri tarafından yaptırılan soruşturma dosyası bağlı bulunan yüksek disiplin kuruluna tevdiden itibaren altı ay içerisinde kurulca karara bağlanmalıdır.

### **V. DİSİPLİN CEZALARININ YARGISAL DENETİMİ**

Anayasa'nın 129. maddesinin 3. fıkrasında yer alan “*Disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz.*” hükmüyle disiplin cezalarına karşı yargı yolu öngörülmüştür.

Kamu personeli, GKDK'ye göre hakkında tesis edilen disiplin cezasına karşı idari itiraz yoluna gitmiş ve başvurusu olumsuz sonuçlanmış veya idari itiraz yoluna gitmeden disiplin cezası kesinleşmişse, buna karşı idari yargıda iptal davası açabilecektir<sup>385</sup>.

GKDK'nin 32. maddesinde de “*Kesinleşen disiplin cezalarına karşı iptal davası açılabilir. Dava açma süresi, kesinleşen cezanın personele tebliğinden itibaren başlar. Ancak Sahil Güvenlik Komutanlığının seyir halindeki gemi ve botlarında*

<sup>385</sup> SANCAKDAR/ALTINOK ÇALIŞKAN/DURSUN ÖZDEMİR/YAĞCI/SEYHAN/KARACA s. 249; YILMAZ, s. 270

verilen cezalarda dava açma süresi, geminin bağlı bulunduğu üsse veya limana dönmesiyle başlar.” hükmüyle disiplin cezalarına karşı yargı yolu düzenlenmiştir.

GKDK disiplin cezalarına karşı iptal davası açılabilceğini düzenlemişse de disiplin cezalarına karşı şartlar oluştuğunda tam yargı davası açılabilmesi de mümkündür<sup>386</sup>. İdari Yargılama Usulü Kanununun (İYUK) 12. maddesine göre “İlgililer haklarını ihlal eden bir idari işlem dolayısıyla Danıştaya ve idare ve vergi mahkemelerine doğrudan doğruya tam yargı davası veya iptal ve tam yargı davalarını birlikte açabilecekleri gibi ilk önce iptal davası açarak bu davanın karara bağlanması üzerine, bu husustaki kararın veya kanun yollarına başvurulması halinde verilecek kararın tebliği veya bir işlemin icrası sebebiyle doğan zararlardan dolayı icra tarihinden itibaren dava süresi içinde tam yargı davası açabilirler. Bu halde de ilgililerin 11 nci madde uyarınca idareye başvurma hakları saklıdır.”

Disiplin cezalarına karşı açılacak davalarda görevli mahkeme idare mahkemesidir. Yetkili mahkeme ise özel yetki kuralları ile belirlenmiş olup İYUK’un 33. maddesinin 3. fıkrası uyarınca meslekten ve devlet memurluğundan çıkarma cezaları dışındaki disiplin cezalarında yetkili mahkeme kamu personelinin görev yaptığı yerdeki idare mahkemesidir<sup>387</sup>. İYUK’un 33. maddesinin 2. fıkrasına göre devlet memurluğundan çıkarma veya meslekten çıkarma gibi cezalarla kamu

<sup>386</sup> YILMAZ, s. 272.

<sup>387</sup> Ankara BİM, 2. İDD, T. 15.2.2019 E. 2018/3450 K. 2019/353 “Uyuşmazlık konusu olayda, dava açma tarihi itibarıyla kamu görevinden çıkarılmış olan davacının 682 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 8/5-ç-4 maddesi uyarınca 3 defa ayrı ayrı 20 Ay uzun Süreli Durdurma disiplin cezası ile tecziye edilmesine, öğrenim durumu itibarıyla yükselebileceği kadronun son kademesinde bulunduğundan bu cezanın 3 defa ayrı ayrı brüt aylığının 1/2’si oranında kesilmesine şeklinde uygulanmasına ilişkin işlemde kaynaklanan uyuşmazlığın hangi mahkeme tarafından çözümleneceğinin açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Bu bağlamda, yukarıda yer verilen 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu’nun 33/3 maddesinde belirtilen "ilgilinin görevli bulunduğu yer" ibaresinden" son görev yapılan yerin" anlaşılması gerektiği sonucuna varılmaktadır.

Bu durumda, davacının görevle ilişkisinin kesilmesi sonucunu doğurmayan disiplin cezasından kaynaklanan uyuşmazlığın görüm ve çözümünde, yetkili Mahkeme, 2577 sayılı Kanun’un 33/3. maddesi uyarınca davacının son görev yaptığı Zonguldak İlinin yargı çevresi itibarıyla bağlı bulunduğu yer idare mahkemesi olan Zonguldak İdare Mahkemesi olduğundan, yetkili olmayan Mahkemece verilen istinafa konu kararda bu yönüyle hukuka uyarlık bulunmamaktadır.” <https://www.mevzuat.gov.tr/> (E.T 21.07.2024)

personelinin görevine son verilmesi halinde kamu personelinin son görev yaptığı yerdeki idare mahkemesi yetkilidir<sup>388</sup>.

İYUK'un 7. ve 8. maddelerinde öngörüldüğü üzere kamu personeli disiplin cezasının kesinleşmesine müteakip altmış gün içinde dava açabilecektir, dava açma süresi disiplin cezasının kamu personeline tebliğini izleyen günden itibaren başlayacaktır.

Fakat disiplin cezasına itiraz edilmişse dava açma süresi on günlük itiraz süresi ve idarenin otuz günlük cevap verme süresi dikkate alınarak hesaplanacaktır. Disiplin cezasının tebliğini izleyen on günlük süre içinde itiraz edilmiş ve idare otuz gün içinde itiraza cevap vermemişse otuz günlük süreyi müteakip, cevap vermişse cevabın ilgiliye tebliğini izleyen günden itibaren dava açma süresi başlayacaktır<sup>389</sup>.

İYUK'un 11. maddesinde tüm idari işlemler için dava açmadan önce gidilebilecek ihtiyari bir başvuru yolu düzenlenmiştir. Bu başvuru yolunun GKDK kapsamında verilen disiplin cezalarında işletilebilmesi mümkün değildir. Çünkü GKDK'de itiraz yolu özel olarak düzenlenmiştir<sup>390</sup>.

Disiplin cezalarına karşı açılacak davalarda dava dilekçesi İYUK'un 3. ve 5. maddesine uygun olarak düzenlenmeli, davada husumet disiplin cezasını veren idareye yöneltilmelidir.

Disiplin cezasına karşı açılan davalarda verilen disiplin cezasının, işlemin beş unsuru olan yetki, şekil, sebep, konu, amaç yönlerinden hukuka uygun olup olmadığı incelenecektir. Bu çerçevede, disiplin soruşturmasının usulüne uygun olup olmadığı, disiplin cezasının yetkili birimler tarafından verilip verilmediği, ceza verilirken usule

<sup>388</sup> Danıştay 12. D., T. 16.4.2014, E. 2014/1528 K. 2014/2736 "2577 sayılı Kanun'un yukarıda belirtilen 33. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, kamu görevlilerinin görevle ilişkisinin kesilmesi sonucunu doğuracak nitelikteki disiplin cezalarına karşı açılacak davaların görüm ve çözümünün, ilgilinin son görev yaptığı yerin yargı çevresi yönünden bağlı olduğu idare mahkemesine ait olduğu anlaşılmaktadır.

*Bakılan uyumsuzlukta, emekli olmadan önce İstanbul Emniyet Müdürlüğünde görev yapan davacının, görevle ilişkisinin kesilmesi sonucunu doğuran meslekten çıkarma cezasına karşı açtığı iş bu davanın görüm ve çözümünün İstanbul İdare Mahkemesi'ne ait olduğu açıktır."*

<https://www.mevzuat.gov.tr/> (E.T 21.07.2024)

<sup>389</sup> YILMAZ, s. 274.

<sup>390</sup> YILMAZ, s. 274; SANCAKDAR/ATINOK ÇALIŞKAN/DURSUN ÖZDEMİR/YAĞCI-SEYHAN/KARACA s. 250-251

uyulup uyulmadığı, disiplinsizliğin oluşup oluşmadığı, disiplin cezasının işlenen disiplinsizlikle uyumlu olup olmadığı, ceza verilmesinde kamu yararı bulunup bulunmadığı, verilen cezanın ölçülü, gerekli ve elverişli olup olmadığı gibi hususlar yargı organınca araştırılacaktır<sup>391</sup>.



---

<sup>391</sup> YILMAZ, s.275.

## SONUÇ

Hukuk devleti, devletin yaptığı iş ve işlemlerde bütün kurum ve kuruluşlarıyla hukuk çizgisinden ayrılmaksızın hareket etmesi anlamına gelir.

Genel kolluk kuvvetleri, kamu düzeni ve güvenliği gibi kritik görevleri icra ederken hukuk devleti ilkesi gereği kanundan ve onun çizdiği sınırdan ayrılmamayı, hukukun genel ilkelerini benimsemeyi kendisine görev edinmiştir. Bu durumda genel kolluk kuvvetlerinin görevin gereklerini yerine getirmesi için etkin bir disiplin sistemi içinde hareket etmesi elzemdir.

Genel kolluk kuvvetinde disiplinin tesisi için gerek görülmesi halinde yetkili merciiler tarafından disiplin uygulamalarına gidilmektedir. Disiplin uygulamalarında temel olarak göz önünde bulundurulması gereken kanun GKDK'dir.

GKDK kabul edilmeden önce genel kolluk birimlerinin uyguladığı ortak bir disiplin kanunu bulunmamaktaydı. Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı TSKDK'ye tabi iken EGM Personeli ETK'de düzenlenen disiplin hükümlerine tabiydi. Aynı görevleri icra eden birimlerin farklı kanunlara tabi olması hukuka ve hakkaniyete aykırı bir durum oluşturmaktaydı. Bu durum, genel kolluk görevini icra eden kamu personellerinin aynı disiplin hükümlerine tabi olmaları yönünde bir ihtiyaç doğurmuş, bu ihtiyacı karşılamaya yönelik de GKDK çıkarılmıştır.

GKDK'nin içerisinde TSKDK ve ETK'nin ilgili disiplin hükümlerine benzer hükümler bulunmaktadır. Bu haliyle özgün olmaktan ziyade derleme bir kanun izlenimi vermektedir. Bu durumun gerekçesinin kolluk görevleri yanında askeri görevler de icra eden Jandarma ve Sahil Güvenlik kuvvetlerinin kurum yapısı gereği katı disiplin ilkelerine ihtiyaç duyulması, emniyet teşkilatının da geçmişten gelen kendi disiplin ilkeleri ve işleyişini devam ettirme isteği olduğu söylenebilir.

GKDK, her ne kadar sonradan kanunlaşmış olsa da ilk olarak olağanüstü hâl kanun hükmünde kararnamesi biçiminde düzenlenmiştir.

GKDK'de düzenlenen disiplinsizlik halleri ile disiplin cezalarının tespitinde ve disiplin işlemlerinin uygulanmasında disiplin hukukunun temel ilkelerine, aynı zamanda disiplin hukukunda kabul görmüş ceza hukukunun temel ilkelerine riayet edilmesi zorunludur.

Genel kolluk personelinin disiplinsizlik fiili karşısında uygulanacak disiplin yaptırımını doğru belirlenmelidir. Bununla birlikte disiplinsizliğin öğrenilmesinden disiplin yaptırımının uygulanması aşamasına kadar temel ilkeler doğrultusunda hareket edilmelidir. Disiplin amiri tarafından genel kolluk personeline yönelik her durumda disiplin soruşturması başlatılmamalıdır. Personelin her hal ve koşulda disiplin soruşturmasına maruz kalması onun motivasyonu ve çalışma verimini olumsuz yönde etkiler. O yüzden disiplin amiri önüne gelen disiplinsizlik iddiasını bir ön incelemeden geçirmeli, somut olarak bir disiplinsizliği tespit etmesi halinde disiplin soruşturmasına başlamalıdır.

Disiplin amiri personeli üzerinde olabildiğince keyfi ve haksız disiplin uygulamalarından kaçınmalı, GKDK uygulamasında yeknesak, tutarlı ve adaletli davranmalıdır. Disiplin amirinin bu tutumu personelde özdisiplinin oluşmasını sağlayacak ve böylelikle disiplin hükümleri personel üzerinde salt cezalandırıcı bir fonksiyon işlevi görmeyecek aynı zamanda düzeltici ve yapıcı bir işlevi de olacaktır.

GKDK'ye ilişkin disiplin hukuku genel ilkeleri bağlamında önerilerimiz şunlardır:

1- Adil yargılanma hakkının içerisinde düzenlenmiş olan aleni yargılanma hakkı ve savunma hakkının gereği olarak GKDK'de sadece devlet memurluğundan veya meslektan çıkarma cezası ile sınırlı tutulan sözlü savunma hakkı, soruşturulan kamu personeli hakkında hangi ceza istenirse istensin soruşturma evrakı incelemeye, disiplin amiri karşısında veya disiplin kurulunda yazılı veya sözlü olarak bizzat veya vekili aracılığıyla savunma yapma hakkına sahip olacak şekilde düzenleme yapılmalıdır.

2- Adil yargılanma hakkının içerisinde düzenlenen makul sürede yargılanma hakkının bir gereği olarak GKDK'de her ne kadar 2 yıllık genel zamanaşımı süresi düzenlenmişse de DMK'nin 128. maddesine benzer şekilde disiplin soruşturmaları sonucunda karar zamanaşımı süreleri düzenlenmelidir.

3- Adil yargılanma hakkının içerisinde düzenlenmiş olan tanık dinletme hakkına ilişkin GKDK incelendiğinde sadece devlet memurluğundan çıkarma ve meslektan çıkarma cezalarına ilişkin tanık dinletme hakkı düzenlenmiştir. Tanık

dinletme hakkı sadece bu cezalarla sınırlı tutulmamalı diğer disiplin cezaları bakımından da bu hak tanınıp buna ilişkin düzenleme yapılmalıdır.

4- GKDK'ye göre disiplin soruşturma heyetinin teşkili tamamen disiplin amirinin yetkisi kapsamında düzenlenmiştir. Bu durum uygulamada yapılan disiplin soruşturmalarında usul ve esasa ilişkin birçok hata yapılmasına yol açmaktadır. Ayrıca disiplin cezasını verecek merciin disiplin soruşturmasını yapacak heyeti belirlemesi soruşturmanın tarafsızlığı üzerinde etkisi de olacaktır. Kanaatimizce disiplin soruşturmacısı veya disiplin soruşturma heyeti teşkilinde kurum içerisinde bulunan ayrı bir birimin bu konuda daimî görevlendirilerek, disiplin soruşturmasının tek bir elden yürütülmesinin disiplin hukukunun genel ilkeleri bağlamında daha uygun olacaktır.

5- Genel kolluk kuvvetlerinin kendi aralarında veya diğer kurum ve kuruluşlarda geçici olarak görevlendirilen personelleri hakkında disiplin cezası vermeye yetkili disiplin amiri veya disiplin kurulu bu personelin asıl görev ve sıfatları esas alınarak belirlenir. Disiplinin hukukunun temel amacı kamu kurumu içinde tertip düzeni sağlamak, kurum içerisinde verimli çalışma ortamı tesis etmektir. Hal böyle iken genel kolluk kuvvetleri personelinin, geçici görevlendirme yoluyla aynı kurum içerisinde farklı birimlerde görece uzun süre görev aldığı olmaktadır. Geçici görevli olduğu birimde kamu personelinin disiplinsizlik teşkil eden eylemleri o kurum içerisinde tertip düzen ve verimli çalışmaya engel olmaktadır. Sonrasında asıl görev yerince yapılacak disiplin soruşturması veya kovuşturması da disiplini sağlama konusunda belli ölçülerde yetersiz kalmaktadır. Geçici görevle görevlendirilen kamu personeli hakkında, geçici görevin süresine göre makul bir sınır belirlenmek suretiyle, geçici görev yaptığı birimin hem disiplin soruşturmasında hem de disiplin kovuşturmasında yetkili birim olması kanaatimizce yerinde olacaktır. GKDK'de bir düzenleme yapılarak personelin geçici veya kalıcı görevli olduğu birimdeki amirinin disiplin amiri olmasına yönelik düzenleme yapılması elzemdir.



## KAYNAKÇA

AKÇA Ercan, **Türk Hukukunda İdare Kolluk Teşkilatı Olarak Jandarma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale, 2006.

AKKAN, Emre, **Adil Yargılanma Hakkı ve Hukuki Dinlenilme Hakkı Işığında Asker Kişilere Tebligat**, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2021.

AKKOYUNLU, Sencer Abdullah, “Disiplin Soruşturmasında Memurun Savunma Hakkını Kullanımında İdarenin Uyması Gereken Esaslar”, **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 28, S. 48, 2023, s. 3-63.

AKYILMAZ Bahtiyar, “Anayasal Esaslar Çerçevesinde Kamu Personeli Disiplin Hukuku ve Uygulamadaki Sorunlar (Disiplin Hukuku)”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Ankara, 2002, C. 6, S. 1-2, s. 241-262.

AKYILMAZ Bahtiyar/ SEZGİNER Murat/ KAYA Cemil, **Türk İdare Hukuku**, Savaş Yayınevi, 14. Bası, Ekim 2021, Ankara

ALAN, Nuri, “Savunma Hakkı”, **Danıştay Dergisi**, Sayı: 87, 1993, s. 17-26.

ALP, Mustafa, **Anayasa Hukuku Açısından Mahkeme Kararlarında Sözde (Görünürde) Gerekçe**, Prof. Dr. Mahmut Tefik Birsal'e Armağan, İzmir; Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, s. 425-441.

ASLAN, Zeyreddin/ ALTINDAĞ, Halil, **Memurların Disiplin ve Ceza Soruşturması**, 2. Baskı, Ankara, 2019.

ATAY Ender Ethem, **İdare Hukuku**, Turhan Kitapevi, 5. Bası, Ekim 2016, Ankara

AYDIN, Nizamettin/ DEMİR, Tahir, “Emniyet Hizmetlerinin Sunumunda Düalist Yapı Sorunsalı: Adli ve İdari Kolluk”, **Kütahya Dumlupınar Üniversitesi İİBF Dergisi**, Sayı 9, 2022, s. 19-46.

AYDIN, Oya, “Genel Ahlak Hukuk ve Cinsellik”, **Mülkiye Dergisi**, C. 37, S. 4, s.139-148.

AYYILDIZ, Hakan, “Kolluk Faaliyetlerinin Denetimi Hakkında Genel Bir Değerlendirme”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı 143, 2019, s. 142-180.

BADEM, Semiyet, “Ceza Muhakemesi Hukukunda Tanık”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Sayı 45, 2021, s. 289-326.

BAŞAR, Mükerrerem Onur, **Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Çerçevesinde Makul Sürede Yargılanma Hakkı**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.

BİLGİÇ, Alper, “Türkiye’de İç Güvenlik Yapılanmasında Çoklu Genel Kolluk Sisteminin Kurumsallaşması”, **İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 6, S. 2, 2019, s. 287-307.

BOZ, Selman Sacit, “Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 25, S. 2, 2017, s. 15-41.

BUCAKTEPE Adil, **Genel İdari Kolluk ve Kolluk İşlemleri**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008.

CİN Emine, **Türk Hukukunda Kolluk Yetkisinin Kullanılması ve Sınırları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale, 2008.

ÇINAR, Ali Rıza, “Aleyhe Değiştirme Yasağı Kuralı”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 19 (2), Y. 2013, Prof. Dr. Nur Centel’e Armağan, s. 603-666.

ERDOL, Hilal, **Ceza Hukuku ve Uygulamada Ölçülülük İlkesi**, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2017 (yayımlanmamış yüksek lisans tezi).

DEMİRBAŞ, Timur, **Ceza Kanunu Genel Hükümler.**, 11 Baskı, Şubat 2016, Ankara.

DEMİRBAŞ, Timur, **Yargının Yapısal Sorunları, Yargı Reformu 2000 Sempozyumu**, İzmir, 2000.

DOĞAN Fatih, **Polis ve Jandarma Teşkilatları Açısından İç Güvenlik Yönetimi, Sorunları ve Değişimi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara, 2010.

DİNÇ, Güney, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine Göre Silahların Eşitliği”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı 57, 2005.

ESENDEMİR, Ferit Deniz, **682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname Çerçevesinde Meslekten Çıkarma Disiplin Cezası**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin 2018.

GİRİTLİ İsmet/ BİLGİN Pertev/ AKGÜNER Tayfun, **İdare Hukuku**, Der Yayınları, 2. Bası, Mayıs 2006, İstanbul.

GÖKTÜRK, Neslihan, “Türk Hukuku’nda Suçların İçtimaı”, **Ceza Hukuku ve Kriminoloji Dergisi**, C. 2, S. 1-2, 2014, s. 31-59.

GÖZÜBÜYÜK, A. Şeref/ GÖLCÜKLÜ, Feyyaz/ SAYGILI, Abdurrahman, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması**, 12. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi Yayınları, Aralık 2019.

GÖLCÜKLÜ, Feyyaz “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nde ‘Adil Yargılanma’”, **AÜSBF Dergisi**, C. 49, N. 1-2, Ocak-Haziran 1994.

GÖZLER, Kemal/ KAPLAN, Gürsel. **İdare Hukuku Dersleri**, Ekin Basım Yayın, Bursa, 2013,- GÖZLER, Kemal, KAPLAN, Gürsel, **İdare Hukuku Dersleri**, Bursa 2017.

GÜNDOĞAN Kadir/ KOÇ Cihan, **Jandarma Polis Sahil Güvenlik Hukuku**, Sözkese Matbaası, 1. Bası, Haziran 2019, Ankara.

GÜNDÜZ, Ebru, “Hukuka Aykırı Elde Edilmiş Delillerin Disiplin Hukukunda Kullanılması”, **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, S 2019/1, 2019, s. 89-114.

HATİPOĞLU, Mehmet, “Kamu Görevlilerine Disiplin Cezalarının Uygulanmasında Ölçülülük İlkesi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 143, 2019, s.181-218

HAFIZOĞULLARI, Zeki. “Genel Çizgileriyle Savunma Hakkı”, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı: 1, 1994, s. 20-40.

İNCEOĞLU, Sibel, **Adil Yargılanma Hakkı (Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi – 4)**, Ankara, 1. Baskı, 2018.

İŞIKLAR, Celal, **Genel Kolluk Disiplin Hükümleri**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2017.

KARAKEHYA Hakan/ İNCE TUNÇER, Asuman, “Ceza Muhakemesinde Hükme İlişkin Müzakere ve Oylama”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Y. 8, S. 31, 2017, s. 113-139.

KAYA, Cemil, (2005), “Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hâkim Olan Temel İlkeler”, **Amme İdaresi Dergisi**, C. 38, S. 2, Ankara, 2005, s. 61–87.

KAYA, Sinem, **İdari Usul İlkeleri Açısından Disiplin Hukuku**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara, 2019.

KILIÇOĞLU, Ahmet, “Yargının Sorunları”, **Yeni Türkiye Dergisi**, C. 1, S. 10, 1996, s. 285-299.

KIRMIZIGÜL, Hüsamettin, **Uygulamada ve Teoride Disiplin Suç ve Cezaları ve Denetim Yolları**, Kazancı Yayınları, İstanbul, 1998.

KOCA, Mahmut, “Tutuklamada Oranlilik İlkesi Çerçevesinde 2002 CMUK Tasarısının ‘Adli Kontrol’ Tedbirinin Değerlendirilmesi (Tutuklamada Orantılılık)”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, İzmir, 2003, C. 5, S. 2, s. 109-142

KÖSE, Muharrem, **Türk Silahlı Kuvvetlerinde Disiplin Suç ve Cezalarına İlişkin Esaslar ve Uygulaması**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2009.

KÜÇÜK, MÜCAHİT Çolpan, “Kanunilik İlkesinin Memur Disiplin Hukukunda Uygulanabilirliği”, **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, S. 2, 2021, s. 129-174.

LİVANELİOĞLU, Ömer, Asım, **Memur Disiplin Hukuku**, Türk Hukuk Enstitüsü Yayınları, 2003, Ankara.

ODYAKMAZ, Zehra/ KAYMAK, Ümit/ ERCAN, İsmail, **İdare Hukuku**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2015.

OĞURLU, Yücel, **AİHM Kararları ve Türk İdare Hukukunda Temel Hak ve Özgürlüklerin Sınırlanmasında Bir Yargısal Denetim Ölçütü Olarak Ölçülülük İlkesi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Turhan Tufan Yüce Armağanı, İzmir, 2001, s. 485-522.

OĞURLU, Yücel, **Karşılaştırmalı İdare Hukukunda Ölçülülük İlkesi**, 1 Baskı, Ankara 2002.

ÖZTÜRK, Cemal, “Polis Disiplin İşlemleri: Tüzükten Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye”, **Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 6, 2018 s. 29-36.

PALAS Ezgi, **İdarenin Kolluk Faaliyetinden Doğan Sorumluluğu ve Gelişimi**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir, 2014.

PINAR, İbrahim, ÇALIŞKAN Öner, **Disiplin Suç ve Cezaları & Disiplin Soruşturması**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020

SANCAKDAR, Oğuz/ ATINOK ÇALIŞKAN, Elif/ DURSUN ÖZDEMİR, Gizem/ YAĞCI Pınar/ SEYHAN, Serkan/ KARACA, Egemen, **Disiplin Hukuku**, 2.Bası, Şubat 2022, Ankara.

SANCAKDAR, Oğuz, **Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi**, 2001, Yetkin Yayınevi, Ankara

SALMANLI Harika Hande, **Kolluk Yetkisinin Anayasal Sınırları**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2009.

ŞAHİN, Cumhur/ GÖKTÜRK, Neslihan, **Ceza Muhakemesi Hukuku I**, 12. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara 2021.

ŞİMŞEK, AKIN, Havva, **Kolluğun Yapısı Ve Sivil Gözetimi**, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2014.

MEMİŞ, Emin, **Anayasa Hukuku Notları**, İstanbul, 1998,

TANRIVER, Süha, “Hukuk Yargısı (Medenî Yargı) Bağlamında Adil Yargılanma Hakkı”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı 53, 2004, 191-215.

TERCAN, İzzet, **Anayasa Mahkemesinin Bireysel Başvuru Kararları Çerçevesinde Adil Yargılanma Hakkı**, Ankara, 1. Baskı, 2023.

ULUSOY Dursun Ali, **Yeni Türk İdare Hukuku**, Yetkin Yayınları, 2. Bası, Mart 2019, Ankara.

UYGUN, Fulya, **Memur Disiplin Suç ve Cezaları**, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2012.

ÜSTÜN, FİŞ, Gül, “Disiplin Soruşturmasında Hukuka Aykırı Deliller”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 24, S. 1, Haziran 2018, s.17-35.

ÜNVER, Yener/ HAKERİ Hakan, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 3. Basım, Savaş Yayınları, Ankara 2010.

YALDIZ, Çağlasın, “Memur Disiplin Hukuku Bağlamında Adil Yargılanma Hakkı Üzerine Bir Değerlendirme”, **Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi**, C. 12, S. 8, 2023, s. 916-920.

YASİN, Melikşah, **İdari Yargılama Usulünde İspat**, İstanbul, 2015.

YILMAZ, Harun, **7068 Sayılı Kanun’dan Hareketle Genel Kolluk Disiplin Rejimi**, 1. Bası, Nisan 2022, İstanbul.

ZABUNOĞLU, Yahya Kazım, **İdare Hukuku (Cilt1)**, Ankara, 2012.

ZOR, Burç Volkan, **Disiplin Hukukuna Hâkim Olan İlkeler**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır, 2020.

ZOR, Burç Volkan, “Ceza Hukuku İlkelerinin Disiplin Hukukunda Uygulanabilirliği”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XII, S. 1, 2022, s. 201-250.

**İnternet Kaynakları**

<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/>

<https://www.mevzuat.gov.tr/>

<https://legalbank.net/arama>

<https://www.lexpera.com.tr/>

[https://otomasyon.bartın.edu.tr/dosyalar/form/personel/kararlar-modulu/TDY50KGV\\_esas-no-2015.14258.pdf](https://otomasyon.bartın.edu.tr/dosyalar/form/personel/kararlar-modulu/TDY50KGV_esas-no-2015.14258.pdf)

<https://www.yargitay.gov.tr/>

<https://hudoc.echr.coe.int/>

<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr>

<https://karararama.danistay.gov.tr/>

<https://www.hukukturk.com/anasayfa>

<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/>

<https://inhak.adalet.gov.tr/>

<https://www.yargitaykararlari.com.tr/>

<https://www.resmigazete.gov.tr/>

<https://www.jandarma.gov.tr/jandarma-tarafından-korunan-tesisler>