

EĞİTİM ÇALIŞANLARI İÇİN

HAK ARAMA REHBERİ



EĞİTİM-BİR-SEN



EĞİTİM ÇALIŞANLARI İÇİN
**HAK ARAMA
REHBERİ**

Eylül 2017

Eğitim-Bir-Sen Yayınları : 54

Eğitim-Bir-Sen Adına Sahibi

Ali YALÇIN / Genel Başkan

Genel Yayın Yönetmeni

Şükrü KOLUKISA / Genel Başkan Yardımcısı

Yayın Kurulu

Ali Yalçın

Latif Selvi

Ramazan Çakırcı

Mithat Sevin

Şükrü Kolkusa

Hasan Yalçın Yayla

Atilla Olçum

tasarım / selim aytekin

baskı / semih ofset 0312 341 40 75

baskı tarihi / Eylül 2017

ISBN: 978-975-6153-40-6



Eğitim-Bir-Sen Genel Merkezi

Oğuzlar Mahallesi Av. Özdemir Özok Sokak No: 5 Balgat/ANKARA

Tel: (0312) 231 23 06 - Faks: (0312) 230 65 28

www.ebs.org.tr

e-posta: ebs@ebs.org.tr

İÇİNDEKİLER

TAKDİM	13
ÖNSÖZ	17

BİRİNCİ BÖLÜM

DEVLET MEMURLARI KANUNU UYGULAMASI	21
---	----

I- TANIMLAR	23
--------------------------	----

II- DEVLET MEMURLUĞUNA ALINMA, ADAYLIK, ATAMA ve YER DEĞİŞTİRME	26
--	----

1. Memurluğa Alınma	26
2. Adaylık.....	26
a. Memurların Adaylığa Kabul Edilmesi.....	26
b. Adaylık Devresi İçinde Göreve Son Verme	27
c. Adaylık Süresi Sonunda Başarısızlık	27
3. Atama ve Yer Değıştirme	28
4. Atama ve Yer Değıştirmede Yasal Süreler.....	28
5. İşe Başlamama Halinde Yapılacak İşlemler.....	29
6. Memurluktan Çekilenlerin Yeniden Atanmaları.....	29
7. Memurluktan Çekilme Şartları	30
8. Memurluktan Çekilen veya Çekilmiş Sayılanların Yeniden Atanma Şartları.....	30

III- GENEL HAKLAR ve SORUMLULUKLAR	31
1. Basına Bilgi veya Deme Verme	31
2. Resmi Belge, Araç ve Gereçlerin Yetki Verilen Mahaller Dışına ıkarılmaması ve İadesi	36
3. Kamu Gevlisinin Parasal ve zlk Haklarının Güvencesi	36
4. Emeklilik Hakkı	37
5. Çekilme (İstifa) Hakkı	37
6. Müracaat, şıkyet ve Dava Açma Hakkı	37
7. Sendika Kurma, ye Olma, Sendikal Faaliyette Bulunma Hakkı.....	39
8. Kovuşturma ve Yargılamanın zel Usule Tabi Olması.....	43
9. İsnat ve İftiralara Karşı Koruma	44
10. Toplu Eylemde Bulunma	45
11. Ticaret ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunma Yasağı.....	57
i. Ticaret Yasağının Kapsamı	58
ii. Köşe Yazarlığı ve Kitap Yazma	59
12. Hediye Alma, Menfaat Sağlama Yasağı	60
13. Gizli Bilgileri Açıklama Yasağı.....	61
14. Siyaset Yapma Yasağı	61
15. Mal Bildiriminde Bulunma	66
a. Mal Bildiriminin Konusu	67
b. Mal Bildiriminin Verilme Zamanı	68
c. Mal Bildiriminin Yenilenmesi.....	68
d. Sresinde Mal Bildiriminde Bulunmama	69

16.	Memurların İzin Hakları	69
	a. Yıllık İzin	69
	b. Mazeret İzni.....	72
	c. Doğum İzni	73
	d. Süt İzni.....	74
	e. Hastalık İzni	75
	f. Refakat izni	80
	g. Aylıksız İzin.....	80
	i. Doğumda aylıksız izin.....	81
	ii. Yurt Dışına Gidenlerde Aylıksız İzin.	81
	iii. Sendika Yöneticiliği Nedeniyle Aylıksız İzin	82
	h. Askerlik İzni.....	83
	ı. Sözleşmeli Personelin İzin Hakları	83
	i. Geçici Personelin İzin Hakları.....	84
17.	Çalışma Saatleri	85
18.	Kademe İlerlemesi	87
19.	Derece İlerlemesi	88

IV- SOSYAL HAKLAR ve YARDIMLAR	89
1. Emeklilik hakları	89
2. Hastalık ve analık sigortası	89
3. Öğrenim bursları ve yurtları.....	90
4. Aile yardımı ödeneği	90
5. Doğum yardımı ödeneği	92
6. Ölüm yardımı ödeneği.....	93
7. Cenaze giderleri.....	93
8. Giyecek yardımı.....	94
9. Yiyecek yardımı.....	94

İKİNCİ BÖLÜM

DİSİPLİN HUKUKU	95
I- DİSİPLİN CEZALARI	98
1. Disiplin Cezaları	98
a. Uyarma	98
b. Kınama.....	99
c. Aylıktan Kesme	100
d. Kademe İlerlemesinin Durdurulması.....	101
e. Devlet Memurluğundan ıkarma.....	102
II- DİSİPLİN CEZALARINDA SÜREÇ	104
1. Soruşturma.....	104
a. Soruşturma Emrini Kimler Verebilir	104
b. İnceleme ve soruşturma ile görevlendirilecek personelin tespiti.....	105
c. Soruşturma Açılmadan Savunma Alınarak Ceza Verilmesi	106
d. Savunma Usulü	107
e. Savunmalarda Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar	107
f. Soruşturma Dosyasının Talep Edilmesi ve İncelenmesi	108
2. Disiplin Cezalarının Etkileri.....	110
3. Disiplin Cezalarında Kim, Hangi Cezayı Verebilir?	111
4. Disiplin Amirleri	111
5. Disiplin Kurulları	112
a. Sendika Temsilcilerinin Disiplin Kurulları'na Katılması.....	112

b. İl Milli Eğitim Disiplin Kurulu	114
c. İl Disiplin Kurulu	114
d. Yüksek Disiplin Kurulu	114
e. Ceza Verilmesini Teklif Eden Amirin Disiplin Kuruluna Katılması.....	115
f. Disiplin Cezasına İtiraz.....	115
g. Disiplin Cezalarını Ortadan Kaldıran Haller	117
h. Disiplin Cezalarının Hafifletilmesi ve Ağırlaştırılması	118
i. Zamanaşımı	118
j. Aynı Zamanda Suç Teşkil Eden Fiiller	120
k. Genel Affin ve Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılması Kararlarının Disiplin Suçlarına Etkisi	123
l. Disiplin Cezalarının Yargısal Denetimi ve Yargı Kararları Karşısında Yapılacak işlem.....	124
m. Görev Yeri Değişikliği.....	126
n. Tevhiden Cezalandırma.....	127
o. Aleyhe Hüküm Verme Yasağı.....	128
. Disiplin Cezasında Tekerrür	128
p. Görev Yeri Değişikliği.....	129
III- GÖREVDEN UZAKLAşTIRMA	130
1. Görevden Uzaklaştırma Kararı Verebilecek Kişiler.....	130
2. Keyfi Olarak Görevden Uzaklaştıran Amirin Sorumluluğu.....	131
3. Ceza Kovuşturması Sırasında Görevden Uzaklaştırma.....	131
4. Görevden Uzaklaştırılan veya Görevinden Uzak Kalan Memurların Hak ve Ykmllğ.....	131

5.	Tedbirin Kaldırılması.....	132
6.	Memurun Göreve Tekrar Başlatılması Zorunlu Olan Haller.....	132
7.	Görevden Uzaklaştırmanın Suresi	133

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI PERSONELİNE İLİşKİN DİSİPLİN HUKUKU	135
--	------------

I- YÜKSEKÖĞRETİMLE İLGİLİ TANIMLAR.....	137
II- AKADEMİK ve İDARİ PERSONEL DİSİPLİN HUKUKU	141
1. Disiplin Cezaları	141
2. Disiplin Amirleri	147
3. Disiplin Soruşturmasında Uyulacak Esaslar	148
4. Savunma Hakkı Kapsamında Gözetilecek Hususlar	150
5. Zamaıaşımı	151
6. Disiplin Cezası Verme Yetkisi.....	152
7. Disiplin Cezası Verilmesinde Uygulanacak Temel Esaslar	153
8. Disiplin Kurullarının Teşekkülü.....	155
9. Disiplin Cezasına İtiraz	156
10. Sendika Temsilcilerinin Disiplin Kurullarına Katılması..	157
11. Görevden Uzaklaştırma.....	159
12. Ceza Soruşturması.....	161

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4483 SAYILI KANUNA GÖRE SORUŞTURMA	165
1. Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması	167
2. Görev Suı	167
3. İstisnalar	170
4. Hazırlık soruşturması	173
4.1. Ön İnceleme	173
4.2. Soruşturma Emri	174
4.3. Soruşturma İzni Vermeye Yetkili Merciler	175
4.4. İhbar ve Şikâyet	177
4.5. Soruőturmacı Ve Raporlar	177
4.6. İtiraz	181
4.7. İştirak Halinde İşlenen Suçlar	182
5. Yetkili ve Görevli Cumhuriyet Başsavcılıkları	183
6. Hazırlık Soruőturmasına Yetkili Merciler	184
7. Yetkili ve Görevli Mahkemeler	185
8. Son Hükümler	185

BEŞİNCİ BÖLÜM

İDARİ DAVALARA İLİŞKİN USUL ve ESASLAR	187
---	-----

I. İDARİ DAVALARIN TÜRLERİ

AÇILMA USULLERİ ve SÜRELERİ	189
--	-----

1. İdari Dava Türleri	189
2. İdari Davaların Açılması	190

3.	Dilekçelerin Verileceği Yerler.....	192
4.	Aynı Dilekçe İle Dava Açılabilecek Haller.....	192
5.	Dava Açma Suresi	192
6.	İdari Makamların Sükutu	194
7.	Üst Makamlara Başvurma.....	194
8.	Dilekçeler Üzerine İlk İnceleme	195
9.	İlk İnceleme Üzerine Verilecek Karar.....	196
10.	Tebliğat Ve Cevap Verme	196
11.	Duruşma	197
12.	Dosyaların İncelenmesi.....	197
13.	Yürütmenin Durdurulması.....	198
14.	Kararların Sonuçları.....	201
15.	İdari Davalarda Genel Yetki	201
16.	Kamu Görevlileri ile İlgili İdari Davalarda Yetki.....	201
17.	Tam Yargı Davalarında Yetki.....	201
18.	Bağlantılı Davalar.....	203
19.	Görevsizlik Ve Yetkisizlik Hallerinde Yapılacak İşlem	203
20.	İstinaf.....	204
21.	Temyiz.....	205
22.	Yargılamanın Yenilenmesi.....	210
23.	Adli Tatil Sürelerinde İşlemler	211

II.	SENDİKANIN ÜYELERİ ADINA İDARİ DAVA	
	AÇMA YETKİSİ	212

ALTINCI BÖLÜM

GENEL BİLGİLER	215
I. DİLEKÇE HAKKI	217
II. BİLGİ EDİNME HAKKI	218
1. Bilgi Edinme Hakkı	218
2. Bilgi Verme Yüklümlülüğü	219
3. Başvuru Usulü	219
4. İstenecek Bilgi veya Belgenin Niteliği	219
5. Bilgi veya Belgeye Erişim	220
6. Bilgi veya Belgeye Erişim Süreleri	221
7. Başvuruların Cevaplandırılması	221
8. İtiraz Usulü	222
III. TEBLİGATA İLİŞKİN HÜKÜMLER	222
1. Tebligat	222
a. Muhatabın Kendisinden Başkasına Yapılan Tebligat Geçerli midir?	222
b. Muhtara Yapılan Tebliğ	223
c. Tebellüğden İmtina	223
2. Tebliğ Őekilleri	223
a. Postayla Yapılan Tebliğ	223
b. İlanen Tebliğ	224
c. Vekile Tebliğ	224

YEDİNCİ BÖLÜM

MOBBİNG	225
Mobbinge Karşı Hak Arama Yolları.....	229
1. Şikâyet.....	229
2. Türkiye İnsan Hakları Kurumu'na Başvuru.....	230
3. Kamu Denetçiliği Kurumu'na Başvuru	230
4. Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na Başvuru.....	231
5. Psikolojik Taciz Nedeniyle Uğranılan Zararın Tazmini İstemiyle Tazminat Davası Açılması.....	231
6. Cumhuriyet Başsavcılığı'na Őikâyette Bulunma.....	232

SEKİZİNCİ BÖLÜM

ÖRNEK DİLEKÇELER	233
Bilgi Edinme Başvuru Dilekçesi.....	235
Örnek Suç Duyurusu Dilekçesi.....	236
Soruşturma İzni Verilmesine İtiraz Dilekçesi.....	238
İptal Davası İçin Örnek Dava Dilekçesi.....	240
Disiplin Cezasının İptali İçin Dava Dilekçesi.....	242

TAKDİM

Toplumsal eksikliklerimizden biri hak arama bilincimizin tam gelişmemiş olması, bu eksikliğin reflektif bir davranışa hakkiyla donüşmemiş olmasıdır. Bu yerleşik tutum sebebiyle pek çok vatandaşımız hayatında bir kez dahi mahkemeye girmemiş olmasına rağmen, mahkeme karşısında mesafeli bir duruş sergilemekte; adliye binalarından çekinmekte ve haklarını arama gayretlerini de maalesef “mahkeme duvarları” ile çevrelemektedir.

Adaleti aramak, hakkı olanı elde etmek ve haksızlığı onlemek için atılması gereken en onemli adım, hak arama bilincinin inşa edilmesidir. Tarihimizde pek çok orneğini gordüğümüz siyasetnamelerde de ifade edildiği üzere, mülkün temelini teşkil eden adalet, esasında dunyanın hiçbir yerinde kendiliğinden gerçekleşen bir olgu değildir. Adalet, talep edildiği zaman ve bu hususta mücadele edildiği sürece tesis edilebilir.

Hukuk, adalet ve hakkaniyetin tecellisini sağlamakla sorumlu mahkemelerin hakkaniyete aykırı verdikleri kararlar ve ideo-

lojik düzenlemeler, bir satırla verilen hakların on satırla geri alınması, geciken adaletin adalet olmadığı algısı ve yargı sistemimizdeki çift başlılık, yasal olana itimadı zayıflatmakta ve hak arama bilincini zedelemektedir.

Hukukun üstünlüğüne inanılmadığı sürece ve her şeye rağmen adalet talep edilmedikçe güçlünün hukuku hâkim olmakta, bu da toplumun huzurunu bozmaktadır. Glnn hukuku yerine, hukukun gücünü egemen kılmak için hem topluca hem de bireysel olarak, hak arama gayreti içerisinde olmak gerekmektedir.

Anayasa ile güvence altına alınan hak arama hürriyeti, herkesin meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle sav ve savunma hakkı olduğunu ve bunu nasıl kullanabileceğini belirtmekte olup, herkese hukukun öznesi olma imknını tanımaktadır. Buna rağmen, eğitim ve çalışma hakları gasbedilen fertlerin pek çoğu, yeni bir mevzuat veya düzenlemeyle haklarından yoksun kaldıklarında bu durumu görememekte, geleceklerini etkileyecek uygulamalara, haksız yere aldıkları disiplin cezalarına, uğramış oldukları mobbinge, kazanılmış olmasına rağmen korunmayan haklarına ses çıkarmamaktadır.

Bireyler, görev ve sorumluluk bilinci sayesinde işlerini itina ile yapmaya gayret etmelerine ve bu hususta hiçbir ihmalkrlık göstermemelerine rağmen, kendilerine yönelik haksızlıklara karşı hak arama bilincini muhafaza edememekte, aleyhlerinde düzenlenen bir idari-hukuki işleme karşı tavır geliştirme-

mektedirler. Çođu zaman haklarında açılmıř bir soruřturmaya cevap verememe, haksız olduđu dűřünűlen bir idari uygulamaya boyun eđme, sisteme aykırı davranmama řeklinde geliřtirilen tavırlar da ne yazık ki gűrev ve sorumluluk bilincinin tezahűrű olarak ortaya çıkmaktadır.

Burada gűzden kaçırılmaması gereken iki űnemli husus vardır: İlki, bireyleri de devleti de ayakta tutanın hukuk ve hukuki mekanizmalar olduđudur. Diđer űnemli husus ise, eđitimin medeniyetler arasında, űlkeler arasında, renkler, cinsler ve hatta her tűrlű ayrıřmıřlık arasında bir kűprű olduđu ve bu kűprűnűn korunması gerekliliđidir. Kűprűler bizim gayretlerimiz, bařarılarımız, emeklerimiz; űzetle kűprűler bizim serűvenlerimizdir. Bu sebeple kűprűlerin inřasında emeđi geçenleri her tűrlű haksız dűzenlemeden korumak, eđitim alanındaki çalıřmalarımızın ve verdiđimiz hukuki műcadelelerin temel prensibidir.

Sendikamız, űyeleri adına hak ihlallerini hukuki zeminlere oturtturarak űzűmler aramakta, adaleti gerçekleřtiremeyen her tűrlű kanuni-hukuki dűzenlemeye karřı hukuki műcadele vermektedir. Fakat topluca műcadelenin yanı sıra fertlerin meřru yollardan faydalanmak suretiyle hak arama műcadelesinin toplumda kűklű deđiřikliklere vesile olacađı da açıktır. Bu nedenle, gerçek bir ihtiyacın űrűnű olan bu kitap, hak arama műcadelesinde sendikamız, űyelerini, haklarını bilmek ve kullanmak noktasında cesaretlendirmek ve bireysel anlamda hak ve hukukun iřlevselliđini sađlamak űzere hazırlanmıř űnemli bir çalıřmadır.

Bu anlamda, kitaptaki sunuşun ve düzenin ihtiva ettiği tüm unsurları, hak arama mücadelesinde yol üzerindeki taşları kaldırma gayreti olarak yorumlamak yerinde olacaktır. Huku-ku teorik zeminden alıp hayatın bir parçası haline getirmeye yardımcı olacak bu kitabın bireysel hukuki mcadelelerimizde kendi argmanlarımızı üretebilmek adına gerçek bir rehber olacağını inanıyorum.

Ali YALÇIN

Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen
Genel Başkanı

ÖNSÖZ

“Kanunu bilmemek mazeret sayılmaz” diyen kanun koyucu, her birimizi bir hukukçu yapmak niyetinde olmadığı gibi, hukuk mesleğini ifa edenlerin dahi kanunların tamamını bilmediklerini biliyor olsa gerek. Hukuk meseleleriyle ilgisi olmayanların da zaman zaman kullandığı bu meşhur ilke; ceza hukukunun temel ilkelerinden olmakla kalmayıp hukuk sistemimize de sirayet etmiş, bazen idare tarafından kanunun lafzından büyük olarak “hiç olmazsa her şeyi bilin” şeklinde yorumlanmıştır.

Bir kimsenin yaptığı mesleğe ilişkin düzenlemeleri, kuralları, mevzuatı, özetle yaptığı için hukukunu tümüyle bilmesi ancak bir varsayım ve temenniden ibarettir. Hukuk düzeninin bireyleri bu şekilde bir sorumluluk altına alması mümkün olmasa da, kendimizi ilgilendiren ve mesleğimizle alakalı hususlarda hak ve sorumluluklarımızı gerektiği kadar bilmemiz elzemdir. Haklarımızı bilmemek ve kullanmamak sonucunda kaçırdığımız fırsatlar için ilgili yerler bahane kabul etmemekte ve mazeretlerimiz mağduriyetlerimize dönüşmektedir. Dolayısıyla bir kimsenin, hakkında tesis edilen işlemlere karşı hareketsiz kalması ya da gerekli sürede gereken yere itiraz edememe-

si, idareye başvurmaması, dava amaması gibi durumlarda idareden almış olduğu bir ret cevabına karşı ne şekilde hareket etmesi gerektiğini bilmemesi sonucu ortaya çıkan mağduriyete çoğu zaman tek başına katlanmak zorunda olduğu aşikârdır.

Özellikle mesleği gereği idare ile yoğun ilişkileri olanların; devlet memurlarının, Yükseköğretim Kurulu personelinin haklarını bilmek ve kullanmak hususunda bilinçli olması gerekmektedir. Çünkü idari işlemler, yapıldıkları andan itibaren “hukuka uygunluk” karinesinden yararlanır ve bu sebeple yasal bir dayanağı olduğu farz edilir. Hukuka uygun olmayan hatalı bir idari işlemin dahi, yargıya taşınana kadar, bu karineden yararlanmak durumunda olduğu gerçeği göz önünde bulundurulduğunda; aslında idarenin hukuka aykırı işlemine karşı yaptığımız başvurular, açtığımız davalar ve hak arama mücadelemizle her birimiz yargısal anlamda idarenin denetlenmesine ve adaletin tesisine katkıda bulunmuş oluruz.

Bugün mahiyeti ne olursa olsun kişilerin yaptıkları faaliyetler ve meslekleri ile alakalı hukuki donanımları, onların adalet arayışları içinde buldukları noktayı göstermektedir. Ancak hukuki donanımın, gazeteler ve özellikle internet sitelerini istimlak eden yanlış veya eksik haber ve bilgilerle kazanılması mümkün değildir. Aynı şekilde bu hukuki donanımın, kanun metinleri, yönetmelikler, tüzükler ve genelgeler arasında bocalayarak da kazanılması mümkün görünmemektedir.

Bu kitap sekiz ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümü, Devlet Memurları Kanunu’nun uygulanması ile ilgili tanımlar, haklar ve sorumluluklar, özlük hakları, personel sicili ve g-

revden uzaklaştırma konuları oluşturmuştur. İkinici bölümde, disiplin cezalarını düzenleyen kanun maddeleri ve bu çerçevede öğretmenler hakkında uygulanacak cezalar, soruşturma evresi ve mahiyeti ve cezalarda zaman aşımları irdelenmiştir. cnc bölümde, 6764 sayılı Kanun'la 2547 sayılı Kanun'da gerçekleştirilen değişiklikler ekseninde yükseköğretim personeline ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Dördüncü bölümde de soruşturma evresi 4483 sayılı Kanun'a göre detaylandırılmıştır.

Beşinci bölümde, idari davalar ve idari yargılama usulüne ilişkin temel bilgilere yer verilmiştir. Altıncı bölümde, bilgi edinme hakkı ve tebligat hukukuna ilişkin genel bilgiler ele alınmıştır.

Yedinci bölümde, daha önceki baskılarda yer almayan ancak son zamanlarda kamuda örneklere sıkça rastladığımız mobbing olgusuna; sekizinci bölümde ise örnek dilekçelere yer verilmiştir.

Elinizdeki bu eser, sade, yalın üslubu ile eğitim çalışanlarına ilişkin mevzuatı, uluslararası hukuktan kaynaklanan evrensel hukuk kurallarını ve ayrıca önemli mahkeme kararlarını harmanlayarak sizlere güncel ve karmaşık olmayan bilgiler sunmaktadır.

Böyle bir eserin ortaya çıkmasında emeği geçen herkese teşekkür ediyorum.

Hasan Yalçın YAYLA

Genel Başkan Yardımcısı



BİRİNCİ BÖLÜM
**DEVLET MEMURLARI KANUNU
UYGULAMASI**



I- TANIMLAR

Memur: 657 sayılı Kanun'un 4/A maddesine göre şu şekilde tanımlanmıştır: Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yrtlen aslı ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilen kamu görevlileridir.

Sözleşmeli Personel: 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesine göre atanan kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zarurı ve istisnaı hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Bakanlar Kurulu'nca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü zerine Maliye Bakanlığı'nca vizenen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile alıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.

Geçici Personel: 657 sayılı Kanun'un 4/C maddesine göre istihdam edilen bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Dairesi'nin ve Maliye Bakanlığı'nın görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulu'nca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir.

Aylık: Bu Kanun'a tabi kurumlarda görevlendirilen memurlara hizmetlerinin karşılığında, kadroya dayanılarak ay itibariyle ödenen paradır.

Sözleşmeli Ücreti: 4'üncü maddenin (B) bendi gereğince çalıştırılan personele ödenen paradır.

Ödül: 657 sayılı Kanun'un 122'nci maddesinde yazılı hallerde kendilerine üstün başarı belgesi verilenlere, merkezde bağlı veya ilgili bakan ve illerde valiler tarafından uygun görülmesi hâlinde en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) % 200'üne kadar verilen paradır.

Temsil Giderleri: Belirli yetki ve sorumluluk makamlarını işgal eden memurlara temsili mahiyette ve görevleri icabı olarak yaptıkları gerçek giderleri karşılamak üzere ilgili kurumların bütçelerine bu maksat için konulan ödenekten özel yönetmeliği hükümleri gereğince ödenen paradır.

Ders Görevi Ücreti: Bu Kanun'a tabi kurumlara ait her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda öğretmenlik veya öğretim üyeliği yapan öğretmen, öğretim üyesi ve diğer memurlara ders saati itibariyle ödenen paradır.

Fazla alışma Ücreti: Kurumların, 657 sayılı Kanun'un 178'inci maddesinde yazılı esaslar çerçevesinde normal çalışma saatleri dışında çalıştırdıkları memurlara, fazla çalışma saati itibariyle ödenen paradır.

Malî Sorumluluk Tazminatı: Sayıştay'a hesap vermekle yükümlü olan saymanlarla vezne açığından sorumlu veznedarlara ödenen paradır.

Kamu Görevlisi: 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'na göre, Kanun kapsamında yer alan

kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu gevlileridir.

Kamu gevlisi kavramında ölçü içi yürüten kişinin kamusal faaliyeti yürütmesidir. Bu kapsama kadrolu memurlar, sözleşmeli personel ve geçici personel de girmektedir.

Harcırah: 6245 sayılı Harcırah Kanun'una göre ödenmesi gereken yol masrafı; gündelik, aile masrafı ve yer değiştirme masrafından biri, birkaçı veya tamamıdır.

Memuriyet Mahalli: Memur ve hizmetlinin asıl gevli olduğu veya ikametgâhının bulunduğu şehir ve kasabaların belediye sınırları içinde bulunan mahaller ile bu mahallerin dışında kalmakla birlikte yerleşim özellikleri bakımından bu şehir ve kasabaların devamı niteliğinde bulunup belediye hizmetlerinin götürüldüğu, büyük-şehir belediyelerinin olduğu illerde ise il mülki sınırları içinde kalmak kaydıyla memur ve hizmetlinin asıl gevli olduğu veya ikametgâhının bulunduğu ile belediye sınırları içinde kalan ve yerleşim özellikleri bakımından bütünlük arz eden yerler ile belediye sınırları dışında kalmakla birlikte yerleşim özellikleri bakımından bu yerlerin devamı niteliğindeki mahaller ve kurumlarınca sağlanan taşıta araçları ile gidilip gelinebilen yerleri ifade eder.

Başka yer: Memuriyet mahalli dışındaki yerleri; ifade eder.

II- DEVLET MEMURLUĞUNA ALINMA, ADAYLIK, ATAMA VE YER DEĞİŞTİRME

1. Memurluğa Alınma

Kamu hizmet ve görevlerine devlet memuru olarak atanacakların açılacak devlet memurluğu sınavlarına girmeleri ve sınavı kazanmaları Şarttır.

Bakanlıklar ile diğer kamu kurum ve kuruluşları personel atamasına lüzum gördükleri boŐ kadroların sayılarını, sınıf ve derecelerini belirterek 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 47'nci maddesine göre duyuru yaparak aynı Kanun'un 48'inci maddesine göre genel ve zel Őartlar dikkate alınarak sınav puanı üstünlüğüne göre memur alımı yapılır.

2. Adaylık

a- Memurların Adaylığa Kabul Edilmesi

Devlet memurluğuna girmek isteyen ve devlet memurluğu sınavlarında başarılı olan adaylar, başarı listesindeki sıraya göre ve ilan edilen kadro sayısı kadar kurumlarınca memur olarak atanırlar.

Aday olarak atanmıŐ devlet memurunun, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 54'üncü maddesinin 2'nci fıkrasına göre; adaylık süresi bir yıldan az iki yıldan çok olamaz ve bu süre içinde aday memurun başka kurumlara nakli yapılamaz.

İki yıllık süre geçmesine rağmen adaylığı kaldırılmayan kamu görevlisinin adaylığının kaldırılmasını talep etme, kurumun bunu yapmaması halinde de idari yargıda dava açma hakkı vardır.

b- Adaylık Devresi İçinde Göreve Son Verme

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 56'ncı maddesine göre; adaylık süresi içinde temel ve hazırlayıcı eğitim ve staj devrelerinin her birinde başarısız olanlarla adaylık süresi içinde hal ve hareketlerinde memuriyetle bağdaşmıyacak durumları, göreve devamsızlıkları tespit edilenlerin disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişkileri kesilir.

İlişkileri kesilenler ilgili kurumlarca derhal Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

c- Adaylık Süresi Sonunda Başarısızlık

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 57'nci maddesine göre; Adaylık süresi içinde aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almış olanların disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişikleri kesilir. İlişikleri kesilenler ilgili kurumlarca derhl Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

Adaylık devresi içinde veya sonunda, 56'ncı ve bu madde hükümlerine göre ilişikleri kesilenler (sağlık nedenleri hariç) 3 yıl süre ile Devlet memurluğuna alınmazlar.

Bu uygulamanın kişisel nedenlere dayalı olarak kötüye kullanılması, objektif kriterlere aykırı biçimde kullanılması söz konusu olabileceğinden haksız bir Şekilde ilişiği kesilen kamu görevlilerinin ilişiklerinin kesildiğine ilişkin işlemin tebliğinden itibaren 60 gün içerisinde idare mahkemesinde iptal davası açma hakkı bulunmaktadır.

3. Atama ve Yer Değiştirme

Kadro lu öğretmenlerin atama ve yer değiştirme iş-lemeleri Milli Eğitim Bakanlığı'nca ıkarılan Milli Eğitim Bakanlığı ğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği ve bu yönetmeliğe dayalı olarak çıkarılan kılavuzlar çerçevesinde yürütölmektedir.

4. Atama ve Yer Değiştirmede Yasal Süreler

Devlet memurlarının atama ve yer değiştirmelerinde kullanmaları gereken yasal yol süreleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 62'nci maddesi uyarınca düzenlenmiştir. Buna göre;

- Aynı yerdeki görevlere atananlar atama emirlerinin kendilerine tebliğ gününü,
- Başka yerdeki görevlere atananlar, atama emirlerinin kendilerine tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içerisinde o yere hareket ederek belli yol süresini,

İzleyen iş günü içinde işe başlamak zorundadırlar.

Yukarıdaki süreler;

- İzin veya geçici görevin bitimi,
- Hesaplarını, yerlerine gelenlere devir zorunda bulunan sayman ve sayman mutemetleri için devrin sona ermesi,
- Eski görevlerine devamları kurumlarınca yazılı olarak tebliğ edilenler için yerlerine atanan memurların gelmesi veya yeni görev yerlerine hareketlerinin kurumlarınca tebliği,

tarihinde başlar.

Yer değiştirme suretiyle yapılan atamalarda memurlara atama emirleri tebliğ edilince yollukları, ödeme emri aranmaksızın, saymanlıklarca derhal ödenir. Memurun izinli ve raporlu olması tebligata engel olmamakla beraber yukarıda belirtilen süreler izin ve rapor müddetinin bitiminde başlar.

5. İşe Başlamama Halinde Yapılacak İşlemler

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 63'üncü maddesi uyarınca; bir göreve ilk defa veya yeniden atanarlardan belge ile ispatı mümkün zorlayıcı sebepler olmaksızın 62'nci maddedeki süre içinde işe başlamayanların atamaları iptal edilir ve bunlar 1 yıl süreyle devlet memuru olarak istihdam edilemezler. Bunların belge ile ispatı mümkün zorlayıcı sebepler nedeniyle göreve başlamama hali iki ayı aştığı takdirde atama işlemi atama yetkili makamlarca iptal edilir.

Başka yerdeki bir göreve atanarlardan 62'nci maddedeki süre içinde hareket ederek belli yol süresi sonunda yeni görevlerine başlamayanlara, eski görevlerinden ayrılış ve yeni görevlerine başlayış tarihleri arasında aylık verilmemek şartı ile 10 günlük bir süre daha verilebilir. Belge ile ispatı mümkün zorlayıcı sebepler olmaksızın bu süre sonunda da yeni görevlerinde işe başlamayanlar memuriyetten çekilmiş sayılırlar.

6. Memurluktan ekilenlerin Yeniden Atanmaları

İki defadan fazla olmamak üzere memurluktan kendi istekleriyle ekilenlerden veya Devlet Memurları Kanunu'nun hükümlerine göre çekilmiş sayılanlardan tekrar memurluğa dönmek isteyenler, ayrıldıkları sınıfta boş kadro bulunmak ve bu sınıfın niteliklerini taşımak şar-

tıyla ayrıldıkları tarihte almakta oldukları aylık derecesine eşit bir derecenin aynı kademesine veya diğer bir sınıfta eşit derecedeki kadrolara atanabilirler.

7. Memurluktan ekilme Şartları

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 94'üncü maddesinde belirtilen hallerde, devlet memuru, bağlı olduğu kuruma yazılı olarak müracaat etmek suretiyle memurluktan çekilme isteğinde bulunabilir. Mazereti olmaksızın görevin terk edilmesi ve bu terkin kesintisiz 10 gün devam etmesi halinde, yazılı müracaat Őartı aranmaksızın, çekilme isteğinde bulunulmuş sayılır.

ekilmek isteyen memur, yerine atanan kimsenin gelmesine veya çekilme isteğinin kabulüne kadar görevine devam eder. Yerine atanan kimse bir aya kadar gelmediği veya yerine bir vekil atanmadığı takdirde, üstüne haber vererek görevini bırakabilir.

8. Memurluktan çekilen veya çekilmiş Sayılanların Yeniden Atanma Şartları

- Memuriyetten **ekilenler altı ay geçmeden,**
- 657 sayılı Kanun'a göre çekilmiş sayılanlar ile bu Kanun'un 94'üncü maddesinin 2'nci fıkrasına uymadan (yani yerine birinin gelmesi veya çekilme isteğinin kabulünü beklemeden) görevlerinden ayrılanlar **bir yıl geçmeden,**
- Devir teslim zorunluluğuna uymadan ayrılanlar **3 yıl geçmeden,**

Devlet memurluğuna alınamazlar.

III- GENEL HAKLAR ve SORUMLULUKLAR

Devlet memurları kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslara uymakla ve amirleri tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü ve görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı sorumludurlar.

Devlet memuru amirinden aldığı emri, anayasa, kanun, tüzük ve yönetmelik hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Amir emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilirse, memur bu emri yapmaya mecburdur. Ancak emrin yerine getirilmesinden doğacak sorumluluk emri verene aittir.

Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir suretle yerine getirilmez, yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz.

1. Basına Bilgi veya Deme Verme

Anayasa'nın "Düşünce Açıklama ve Yayma Hürriyeti" başlıklı 26'ncı maddesi hükmüne göre;

"Herkes, düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma hakkına sahiptir. Bu hürriyet resmî makamların müdahalesi olmaksızın haber veya fikir almak ya da vermek serbestliğini de kapsar."

Devlet memurlarının, basına bilgi ve demeç vermesine ilişkin düzenleme 657 sayılı Kanun'un 15'inci maddesinde düzenlenmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanun'un "Basına bilgi veya demeç verme" başlıklı değişik 15'inci maddesinde,

“Devlet Memurları, kamu gevleri hakkında basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç veremezler. Bu konuda gerekli bilgi ancak bakanın yetkili kılacağı gevli; illerde valiler veya yetkili kılacağı gevli tarafından verilebilir.

Askeri hizmet ile ilgili bilgiler özel kanunların yetkili kıldığı personel dışında hiç bir kimse tarafından açıklanamaz.”

hükmüne yer verilmiştir. 2670 sayılı Kanunun 7’inci maddesi ile değişik bu maddenin gerekçesinde ise,

“Kamu gevlerinin yürütülmesiyle ilgili olarak basın organlarıyla radyo ve televizyon kurumlarına bilgi ve demeç veremeye kimlerin yetkili olduğu belirtilmekte ve idarenin halkla ve kamuoyuyla münasebetlerinde insicamlı bir münasebet sağlamak amacıyla bu madde konulmuştur.”

açıklamalarına yer verilmiştir.

Yine Danıştay 8. Daire’sinin E.No: 1988/1504, K.No: 1989/519 ve E.No: 1996/814, K.No:1988/1927 sayılı kararlarında özetle;

“657 sayılı Devlet Memurları Yasasının 15. maddesinde Devlet Memurlarının kamu gevleri hakkında, basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç veremeyecekleri kuralı yer almış, yine aynı Yasanın 125. maddesinin D/g bendinde ise, yetkili olmadığı halde, basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek eyleminin kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektirdiği kurala bağlanmıştır.

Yukarıda anılan yasal mevzuatın ilgili maddesindeki fiili işlediği iddia edilen memurun disiplin cezasıyla cezalandırılabilmesi için suçun şüpheye yer vermeyecek bir biçimde ortaya konulması, fiilin tüm unsurlarıyla gerekleşiip gerekleşiemediğinin kanıtlanması gerekir. (...) ilgilinin basına yaptığı açıklamanın niteliğinin incelenmesi ve kamu görevleri hakkında bilgi içerip içermediğinin saptanarak ceza önerilmesi zorunludur.”

denilmiştir.

Yukarıda belirtilen Kanun hükmü ve Danıştay içtihatlarında da görüldüğu üzere 657 sayılı Kanun’un 15’inci maddesi ile 125/B-m maddesinin birlikte yorumlanması halinde iki husus öne çıkmaktadır;

a. 657 sayılı Kanun’un 15’inci maddesinde memurların kamu görevleri hakkında basına açıklama yapamayacağı belirtilmektedir.

b. Maddenin gerekçesinde, “kamu görevlerinin yürütülmesiyle ilgili olarak” basına açıklama yapılamayacağı ve idarenin halkla ve kamuoyuyla münasebetlerinde insicamlı bir münasebet sağlamak amacıyla maddenin düzenlendiği belirtilmiştir.

Bu çerçevede, memurun görevin oluş süreciyle ilgili basına bilgi ve demeç veremeyeceği çok açık olarak ortaya çıkmaktadır. Yani kanun koyucu bir görevi yürüten memurun yaptığı göreve ilişkin bilgi vermesinin yasak olduğunu belirtmektedir. Bunun haricinde yani kamu görevinin oluş süreciyle ve görevin yürütülmesiyle ilgisi bulunmayan kişisel görüş ve kanaatlerin ifade edildiği beyanların 15’inci madde kapsamında mütalaa edilemeyeceği anlaşılmaktadır.

Bu doğrultuda rneğin;

Maliye Bakanlığında maaş artışlarına ilişkin çalışma yapan bir birimde görevli bir memurun maaş artışlarının ne/nasıl olacağına dair basına bilgi vermesi suç, ancak maaş artışlarına ilişkin Bakanlar Kurulu Kararının yayımlanmasından sonra yapılan zammın düşük olduğu ve bu zamla geinilmesinin zor olduğunu bir basın organına açıklaması suç değildir.

Yine bir denetim görevlisinin yaptığı denetime ilişkin bilgiler vermesi suç olmakla birlikte, denetimin hizmetin kalitesini yükselteceği veya denetim yöntemlerinde bir yöntem değişikliği önermesi veya denetimin hizmetinin zorunlu olduğu yönünde basın organlarına yapacağı açıklamalar suç değildir.

Aynı şekilde bir Devlet Personel Uzmanının hazırlık çalışma grubunda yer aldığı 657 sayılı Reform tasarına ilişkin bilgi vermesi suç ancak bu reform çalışmasıyla ilgili olmaksızın, 657 sayılı Kanunun aksayan yönlerine ilişkin bilimsel içerikte makale yayınlaması televizyon ve gazetelere açıklama yapması suç değildir.

Bir ğretmenin okul içindeki idari işleyişe (rneğin okul müdürünün işleri nasıl yürüttüğüne ilişkin bilgi vermesi) ilişkin basına bilgi vermesi suç ancak mesleğin daha ileriye gitmesine ilişkin öneriler sunması, maaş artışlarını eleştirmesi suç değildir.

Diğer yandan; eleştiri hakkının, yasa ve ahlak kuralları içerisinde, kamuoyunun olumlu yönde oluşması ve toplumun daha ileriye götürülmesi amacıyla kullanılması gerektiği izahattan varestedir. Eleştiri hakkını kullanırken eleştiri sınırları içerisinde kalınması ve ölçülü

davranılması gerekir. Karşı tarafın onur ve haysiyetini kırıcı, küçük düşürücü hareketlerle tamamen gerçek dışı, ağza alınmayacak asılsız iftira ve isnatlarda bulunarak açıkça kişisel değere saldırmak ve dolayısıyla kişilik haklarını zedelemek söz konusu olmadığı sürece eleştirinin normal sınırlar içerisinde olduğunun kabulü gerekir. İlgili yazı incelendiğinde herhangi bir hakaret, sövme, haksız ve gerçekle ilgisi bulunmayan iftira ve isnadın söz konusu olmadığı, sadece şahsi kanaat belirtilip eleştirilerin ifade edildiği görölmüştür.

Nitekim Yargıtay 4. Hukuk Dairesinin 23/06/1977 tarih ve 1976/10894 E., 1977/7295 K. sayılı kararında “düşüncelerin serbestçe ifade edilmesi özgürlüğü, kişisel hak ve özgürlüğü ihlal etmemeli ve özellikle kişiye ya da kişi gruplarına toplum içinde layık olduğu yeri veren , kişilerin yasalarca tanınmış olan özgürlüklerine, inançlarına, üzerinde son derece hassas oldukları değerelerine saygılı bir düzenin kurulmasına yardımcı bulunan bir amaç gütmelidir. Ancak, ne fikir özgürlüğü ve ne de fikri tenkit hakkı sınırsız değildir. O halde, her iki davranışta yasa ve ahlak kuralları içerisinde ve özellikle kamuoyunun olumlu yönde oluşmasına toplumun daha ileriye götürülmesine yardım amacı ve özellikle bilimsel bir yaklaşımla yapılmalı, karşı fikirler böyle bir anlayış içinde dışa vurulmalıdır” denilmiştir.

Sendika yöneticisinin basın açıklamalarından dolayı hakkında soruşturma açılmayacak, açılrsa dahi disiplin cezası verilmeyecektir. Bu husus 2003/37 sayılı Başbakanlık Genelgesi’nde ve 2005/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi’nde düzenlenmiştir. Buna göre göreviyle ilgili olmayıp sendikal faaliyet kapsamındaki basın açıkla-

malarından dolayı ilgili kamu gevlisi hakkında soruşturma açılması Başbakanlık Genelgeleri ve yargı kararlarına göre mümkün değildir.

Danıştay Kararı

Danıştay 8. Dairesi'nin 28/5/1998 tarihli (Esas No: 1996/814, Karar No:1998/1927) Kararı:

“Sendika şube sekreteri olan devlet memurunun basına verdiği bilgi ve demeten kademe ilerlemesinin durdurulması cezasıyla cezalandırılabilmesi için; yaptığı açıklamanın kamu gevine ilişkin bilgi içermesi ya da suç unsuru taşması gerekir.”

2. Resmi Belge, Araç ve Gereçlerin Yetki Verilen Mahaller Dışına ıkarılmaması ve İadesi

657 sayılı Kanun'un 16'ncı maddesine göre devlet memurları gevleri ile ilgili resmî belge araç ve gereçleri, yetki verilen mahaller dışına çıkaramazlar, husus işleminde kullanamazlar.

Devlet memurları gevleri icab kendilerine teslim edilen resmî belge, araç ve gereçleri gevleri sona erdiği zaman iade etmek zorundadırlar. Bu zorunluluk memurun miraslarına da şamildir.

3. Kamu Gevlisinin Parasal ve zlk Haklarının Güvencesi

657 sayılı Kanun'un 18'inci maddesine göre kanunlarda yazılı haller dışında devlet memurunun memurluğuna son verilmez; aylık ve başka hakları elinden alınamaz. Kamu gevlileri bir iş sözleşmesiyle çalışan işçiden farklı bir güvenceye tabidir. Bu nedenle kamu işvere-

ni örneğin sabah okula giden bir öğretmene “görevine son veriyorum, yarın işe gelme” şeklinde bir ifade kullanamaz. Kamu görevlilerinin işe güvencesi bulunmaktadır. Kanunlarda yazılı sınırlamalar haricinde keyfi ve kişisel nedenlerle bir kamu görevlisinin görevine son verilemez, aylığına ve özlük haklarına bir hanel getirilemez.

4. Emeklilik Hakkı

657 sayılı Kanun’un 19’uncu maddesine göre devlet memurlarının, özel kanununda yazılı belirli şartlar içinde, emeklilik hakları vardır. Bunun dışında amirin veya başka birinin kamu görevlisini emekli olmaya zorlama hakkı bulunmamaktadır.

5. Çekilme (İstifa) Hakkı

Kanun’un 20’nci maddesine göre devlet memurları, 657 sayılı Kanun’da düzenlenen esaslar çerçevesinde memurluktan çekilebilirler. Hiçbir kamu görevlisine istifa etme veya istifa etmeme yönünde baskı ve zorlama yapılamaz. İstifa, kamu görevlisinin zgr iradesiyle yapılan bir beyandır.

6. Müracaat, şikâyet ve Dava Açma Hakkı

Kanun’un 21’inci maddesine göre devlet memurları, kurumlarıyla ilgili resmî ve şahs işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idarî eylem ve işlemlerden dolayı şikâyet ve dava açma hakkına sahiptirler.

Müracaat ve şikâyetler söz veya yazı ile en yakın amirten başlayarak silsile yolu ile şikâyet edilen amirler atlanarak yapılır.

Müracaat ve Şikâyetler incelenerek en kısa zamanda ilgiliye bildirilir.

Őikâyetçi disiplin cezasına veya ceza tayinine mahal olmadığına karşı dava açamaz. "...Davacı tarafından bir kamu görevlisi ile ilgili yapılan Şikâyet üzerine açılan soruŐtırma sonucunda dosyanın iŐlemden kaldırılmasına ilişkin kararın iptali istemiyle açılan davada; kamu görevlisinin disiplin suçu iŐlediđine dair ciddi bir suç duyurusu veya Şikâyet halinde ilgili hakkında soruŐturmanın yapılması zorunluluğu bulunmakta ise de, Őikâyetin soruŐtırma yapılmasını gerektirecek mahiyette bulunmaması nedeniyle soruŐturmaya gerek görülmemiŐe Őikâyetçinin kendisini doğrudan ilgilendirmeyen bu sonuca karşı açtığı davanın incelenmesine ehliyet yönünden olanak bulunmadığı..." (Danıştay 12. Daire E:2011/8589)

Anayasa'nın "dilekçe hakkı"nı düzenleyen 74 üncü maddesi ve kamu görevlilerinin Şikâyet hakkını düzenleyen 657 sayılı Kanun'un 21 inci uyarınca, kamu görevlisinin yaptığı Şikâyet baŐvurusuna, idare tarafından bir cevap verilmesi zorunludur. Aksi takdirde, idarenin sorumluluğu söz konusu olur.

Örneğin bir Danıştay kararında, kamu görevlisi tarafından 1992 yılı sicilinin üçüncü sicil amiri olarak vali tarafından garezle, olumsuz düzenlendiği iddiasıyla, vali hakkında yasal işlem yapılması talebiyle idareye yapılan başvurunun cevap verilmemek suretiyle reddine ilişkin işlemin hukuka aykırı olduğu sonucuna varılmıŐtır; "T.C. Anayasası'nın 74. maddesinde vatandaşların kendileri veya kamu ile ilgili dilek ve Őikâyetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne

yazı ile başvurma hakkına sahip oldukları, kendileriyle ilgili başvurmaların sonucunun gecikmeksizin dilekçe sahiplerine yazılı olarak bildirileceği öngörölmüş olup bu durumda Anayasa'nın 74. ve 657 sayılı Kanun'un yukarıda açıklanan 21. maddesi hükmü gereğince konu ile ilgili inceleme yapılarak davacıya bir cevap verilmesi gerektiğinde kuşku yoktur." (Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu E.2002/13, K.2004/217, T.26.2.2004)

Devlet Memurlarının şikâyet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik'in 9 uncu maddesine göre, şikâyette bulunan veya şikâyet edilen, idarece verilen karara karşı, kararın kendisine tebliğini izleyen günden itibaren 10 gün içinde bir üst mercie itiraz edebilir. İtirazların yapılmasında ve incelenip karara bağlanmasında şikâyetler hakkında bu Yönetmelik'te belirtilen usul ve esaslar geçerlidir.

7. Sendika Kurma, Üye Olma, Sendikal Faaliyette Bulunma Hakkı

Kamu görevlilerinin sendika kurması, üye olması, sendikal faaliyette bulunmaları Anayasa, 4688 sayılı Kanun, yönetmelikler, başbakanlık genelgeleri ile güvence altına alınmıştır.

Kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremeyecektir.

Ölkemizde memur sendikalarının gelişimi henüz yeni olduğu için idareciler kamu görevlilerinin sendikal faaliyetlerini yadırgamakta; bu faaliyetlerini engellemek amacıyla bir takım yanlış uygulamalar içerisine girebilmektedirler.

Uygulamada kamu işverenin sendikal faaliyetlerden dolayı yer değiştirme, disiplin cezası verme vb. işlemleri gerçekleştirdiği görülmektedir. Örneğin Adana'da bir öğretmenin sendika adına yerel televizyona açıklamada bulunması gerekçe gösterilerek tesis edilen görev yerinin değiştirilmesi işlemi, açılan idari davada mahkemece iptal edilmiştir. Mahkeme gerekçesinde, memurların sendikal faaliyette bulunmalarını yasaklayan bir kanunun bulunmadığı, bu faaliyetlerden dolayı hizmetin aksamadığı, bu nedenlerle memurun bir başka yere atanmayacağına yer vermiş ve işlemi iptal etmiştir. Danıştay 5. Dairesi, bu kararı 25/02/2004 T., 2000/6348 E. ve 2004/731 K. sayılı kararıyla onaylamıştır.

Kamu işvereni, sendika yöneticilerinin sebebini açık ve kesin şekilde belirtmediği müddetçe işyerini ve çalışma koşullarını değiştiremez. Tabi bu değişiklikler de özlük haklarına hanel getirmemeli, zaruri nedenle olmalıdır.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin "Dernek kurma ve toplantı özgürlüğü"nn düzenlendiği 11 inci maddesinde, herkesin asayışı bozmayan toplantılar yapmak, dernek kurmak, ayrıca çıkarlarını korumak İçin başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak haklarına sahip olduğu, bu hakların kullanılmasının, demokratik toplumda zorunlu tedbirler niteliğinde olarak, ulusal güvenliğin, kamu emniyetinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amaçlarıyla ve ancak yasayla sınırlandırılabilereği, bu maddenin, bu hakların kullanılmasında silahlı kuvvetler, kolluk mensupları veya devletin idare mekanizmasında görevli olanlar hakkında meşru

sınırlamalar konmasına engel olmadığı kuralına yer verilmiştir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 15.09.2009 tarihli, Kaya ve Seyhan & Türkiye kararında (application no. 30946/04); sendika üyesi öğretmenlere, üyesi oldukları sendikanın çağrısına uyarak, parlamentoda tartışılmakta olan kamu yönetimi kanun tasarısını protesto etmek üzere düzenlenen bir günlük ulusal eyleme katılmaları nedeniyle 11/12/2003 tarihinde göreve gelmedikleri için uyarma cezası verilmesinin, her ne kadar bu ceza çok küçük olsa da, sendika üyelerinin çıkarlarını korumak için meşru grev ya da eylem günlerine katılmaktan vazgeçirecek bir nitelik taşıdığı, öğretmenlere verilen disiplin cezasının “acil bir sosyal ihtiyaca” tekaül etmediği ve bu nedenle “demokratik bir toplumda gerekli” olmadığı sonucuna varmış, bunun sonucu olarak, bu davada, başvuruların AİHS’nin 11 inci maddesi anlamında gösteri yapma özgürlüğünü etkili bir şekilde kullanma haklarının orantısız olarak çiğnendiği gerekçesiyle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11 inci maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir.

Nitekim Danıştay da bu karara atıfla sendikal faaliyet gereği göreve gelmeme eyleminin özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek fiili kapsamında değerlendirilemeyeceği ve sendikal faaliyet kapsamında bir gün göreve gelmemek fiilinin mazeret olarak kabulü gerektiğinden, disiplin supu teşkil etmeyen eylem nedeniyle davacıya 657 sayılı Kanununun 125/C-b maddesi uyarınca aylıktan kesme cezası verilmesine ilişkin dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığına karar vermiştir. (Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu E. 2009/1063 K. 2013/1998)

657 sayılı Kanun'un mazeret izni verme konusunda takdir yetkisi tanıdığı kamu yetkililerinin, üyesi olduğu sendikanın kararına uyarak bir toplu eylem ya da gösteriye katılan kamu görevlilerini kanundaki sınırlar ereve-sinde mazeret izinli sayması olanaklıdır.

Bu takdir yetkisinin "sendika üyesi olmayan" kamu görevlileri ile üyesi olmadığı başka bir sendikanın kararına uyarak benzer eylemlere katılan sendikalı kamu görevlileri için de kullanılıp kullanılmayacağı tartışmaya açıktır. Kamu görevlilerinin katılmasının söz konusu olduğu eylem ve gösteriler, sendika ya da konfederasyon kararlarına dayanıyorsa, ILO denetim organlarının yerleşik kararlarında belirtildiği gibi gerçekleştirilen toplu eylem sendika özgürlüğünün evrensel ilkelerine uygunsuz ve tüm kamu görevlilerinin hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesini amaçlıyorsa, sendikasız ya da başka sendika üyesi kamu görevlilerinin de aynı olanaktan yararlandırılması, eşit işlem ve ayrımcılık gözetmeme ilkesinin gereğidir. Bu olanağın yalnızca sendika üyeleriyle sınırlı tutulması, sendikaya üye olmama hakkı bağlamında negatif sendika özgürlüğü ilkesine de aykırı düşecektir. Nitekim Danıştay bir kararında, "... Davacının eyleminin, demokratik bir tepkinin tezahürü amacıyla gerçekleştiği ve **eylemin yapıldığı tarihte kendisi sendika üyesi olmasa da, sendikal faaliyet kapsamında katıldığı 1 gün iş bırakma eylemi sebebiyle göreve gelmemiş olmasının disiplin cezası ile cezalandırılması yoluna gidilmesi halinde yasalarla tanınan demokratik bir hakkın kullanımının caydırılmasına neden olunacağı** dikkate alındığında, davacının kınama cezası ile tecziyesine dair davaya konu işlemlerde hukuka uyarlık bulunmamaktadır." demektedir.

(Danıştay 12. Dairesi E. 2012/10016 K. 2016/269)

Anayasa Mahkemesi de bireysel başvurular üzerine verdiği kararlarında şu hususları vurgulamaktadır; Gerekle idarenin olağan uygulamasında ve gerekse de idari yargının yerleşmiş içtihatlarında, başvuru konusu olayda olduğu gibi sendikal faaliyet çerçevesinde işe gelmemesi halinde kişinin mazeret iznini kullandığı kabul edilmekte ve disiplin soruşturması aılmamaktadır. Ne var ki sendika üyelerinin sendikal faaliyet kapsamında işe gelmemeleri halinde mazeret izinli sayılacakları yönündeki yerleşik hale gelen idari yargı içtihatlarına rağmen, idarenin ve yargının bir bütün olarak yeknesak hareket etmesini sağlayacak mevzuat düzenlemeleri bulunmamaktadır. Bu sebeple mevcut başvurudaki gibi durumlarda sendika hakkını kullanan kişilerin disiplin soruşturması tehdidi altında kaldıklarını belirtmek gerekir. Sendikal eylemlere karşı verilen cezalar hafif olsa da, başvurucular gibi sendikaya ye kişileri, çıkarlarını savunmak amacıyla yapılan meşru sendikal faaliyetlere veya eylem günlerine katılmaktan vazgeçirecek bir niteliğe sahiptir (bkz. AYM Hayati Aktop başvurusu, Tayfun Cengiz başvurusu; aynı yöndeki AİHM kararları için bkz. Kaya ve Seyhan/Türkiye, B. No: 30946/04, 15/12/2009, ř 30; Karaçay/Türkiye, B. No: 6615/03, 27/6/2007, ř 37; Ezelin/Fransa, B. No: 11800/85, 26/4/1991, ř 53).

8. Kovuşturma ve Yargılamanın zel Usule Tabi Olması

Kanun'un 24'üncü maddesine göre devlet memurlarının görevleri ile ilgili veya görevleri sırasında işledikleri suçlardan dolayı soruşturma ve kovuşturma yapılması ve haklarında dava açılması özel hükümlere tabidir. n

inceleme yapılarak şayet suç unsuru bulunursa kamu gevlileri hakkında cezai soruşturma başlatılabilmektedir. Bu konu ayrıntılı olarak "Memurların Yargılanması" bölümünde incelenmiştir.

9. İsnat ve İftiralara Karşı Koruma

Kanun'un 25'inci maddesine göre devlet memurları hakkındaki ihbar ve şikâyetler, garaz veya mücerret hakaret için, uydurma bir suç isnadı suretiyle yapıldığı ve soruşturma veya yargılamanın tabi olduğu kanuni işlem sonucunda bu isnat sabit olmadığı takdirde, merkezde bu memurun en büyük miri, illerde valiler, isnatta bulunanlar hakkında kamu davası açılmasını Cumhuriyet Savcılığı'ndan isterler. 657 sayılı Kanun'un 25'inci maddesinde düzenlenen bu hükümle kamu görevlisi hakkında haksız isnat ve iftirada bulunulması ve bunun gerekdişi olduğunun anlaşılması halinde bu isnatta bulunanlar hakkında dava açılması bir hak olarak verilmiştir.

Uygulamada bu isnat ve iftiralara karşı aslında resen mülki amirlerin savcılığa suç duyurusunda bulunması gerektiği halde bunun iş yoğunluğu veya farklı nedenlerle gerçekleşmediği görülmektedir.

Bu durumda haksız isnat ve iftiraya maruz kaldığı savcılık incelemesi sonucu anlaşılan devlet memurlarının savcılığa doğrudan müracaatı veya amirinden bu yönde bir talepte bulunma hakkı mevcuttur. Amirin bu meydana yapacağı şikayet, cezai kovuşturma yapılmasa dahi, sonraki iftiralara karşı caydırıcı ve kamu görevlisini koruyucu bir yarar sağlayacaktır.

10.Toplu Eylemde Bulunma

657 sayılı kanununun 26. Maddesine göre Devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya görevlerine gelip de Devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır.

Aynı maddede yer alan “Devlet memurlarının toplu olarak söz ve yazı ile müracaatları ve şikâyetleri yasaktır.” hükmü ise kaldırılmıştır.

Diğer yandan; Anayasa Mahkemesi de, devlet memurlarının toplu şikâyet ve müracaat halinde “aylıktan kesme cezası” ngren düzenlemeyi iptal ettiğinden; memurların toplu müracaat veya şikâyette bulunmaları halinde haklarında disiplin cezası verilmeyecek ve maaşlarından kesinti yapılmayacaktır.

Sendikal kapsamda yapılacak toplu faaliyetler ve bu faaliyetlere katılan memur hakkında disiplin cezası uygulanamaz.

Sendika yeleri, Sendika Genel Yönetim Kurulu’nun usulüne göre alınmış kararıyla; eyleme katılabilir ve kendilerine tanınan sendikal haklarını kullanabilirler. şöyle ki;

Anayasanın 90. maddesine göre; “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası Antlaşmalar kanun hükmündedir.” hükmünü içermekte olup, Sendikal faaliyetleri güvence altına alan; “Sendikal rgtlenme

ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına ilişkin 87 sayılı Sözleşme”, “Kamu Hizmetlerinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine ilişkin 151 sayılı Sözleşme”, “İnsan hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına ilişkin Sözleşme” gibi usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası Andlaşmaların Anayasanın 90. Maddesi uyarınca iç hukuktaki bir hüküm gibi uygulanması gerektiği kabul edilmektedir.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 5198 sayılı Kanunla değişik 18. maddesinde; “Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tabi tutulamaz ve görevlerine son verilemez.” hükmü yer almaktadır.

5237 sayılı TCK “MADDE 118- (1) Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (2) Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmlenir.” şekindedir.

İ hukukumuzu doğrudan etkileyen Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de sendikal eylem ve etkinlikler nedeniyle verilen cezaları, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesine aykırı bulmaktadır.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de Karaçay&Türkiye davasında;

“...AİHM, toplantı yapma özgürlüğünün önemini gözönünde bulundurarak, özellikle güdülen sözde meşru amaçla orantılı olup olmadığını tespit etmek amacıyla dava konusu disiplin cezasını dosyanın tamamı ışığında incelemiştir. AİHM, devlet memurlarının maaşlarının artış oranını protesto etmek amacıyla üyesi olduğu sendikanın düzenlediği eyleme katılması nedeniyle disiplin cezası adı altında başvurana uyarma cezasının verildiğini not etmektedir. Oysa verilen ceza, her ne kadar düşük olsa da, kendisi gibi sendikaya üye kişilerin çıkarlarını savunmak amacıyla sendika üyelerinin grev ve eylemlere yasal olarak katılmamasına yönelik caydırıcı bir niteliğe sahiptir.”

İfadelerine yer vermek suretiyle, başvurana verilen uyarma cezasının “demokratik toplumda gerekli olmadığı” sonucuna vararak Türkiye’nin AİHS’in 11. maddesini ihlal ettiği kararını vermiştir.

İş bırakma eylemine katılan öğretmenler adına açılan ve 17 Temmuz 2008 günü karara bağlanan başvuruda (Urcan ve Diğerleri&Türkiye) Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi şu kararı vermiştir:

“...Mahkeme, barışçıl toplantı özgürlüğünün önemi göz önünde bulundurulduğunda, demokratik bir toplumda, anlaşmazlık konusu olan mahkûmiyet cezalarının gerekli olup olmadığını, özel olarak değerlendirebilmek amacıyla, söz konusu mahkûmiyet cezalarını tüm olaylar ışığında incelemiştir. Mahkeme, başvuranların çalışma koşullarının iyileştirilmesini talep etmek amacıyla ...

sendikası tarafından organize edilen bir günlük greve katıldıkları gerekçesi ile çarptırıldıkları hapis cezalarının para cezasına çevrildiğini, aynı Şekilde oğretmen sıfatı ile geçici bir süre kamu hizmetinde bulunmaktan men edildiklerini kaydetmiştir. Oysa suçlama cezaları, sendika üyelerini ve böyle bir grev gününe veya derneklerinin çıkarlarını savunmak amacıyla yapılan eylemlere yasal olarak katılmak isteyen tüm diğer insanları caydırıcı niteliktedir. Mahkeme başvuranlara uygulanan cezai yaptırımların demokratik bir toplumda gerekli olmadığı” sonucuna varmıştır. Bu durumda Sözleşmenin 11. maddesi ihlal edilmiştir.”

Benzer eylemler i hukukumuzda da Yargı organlarınınca meşru kabul edilmiştir.

Örneğin; Danıştay 12. Dairesinin E.2004/4643, K.20-05/313 sayılı kararında “Olayda, davacının yesi bulunduğu sendikanın yetkili kurullarınca alınan, üretimden gelen güçlerini kullanma çağırısına uyarak 11.12.2003 tarihinde göreve gelmediği anlaşılmış olup, davacının sendikal faaliyet kapsamında göreve gelmemesi fiilinin mazeret olarak kabulünün gerektiği dolayısıyla 657 sayılı. Yasanın 125/C-b maddesi anlamında özürsüz olarak göreve gelmemek fiilinin sübuta ermediği grlmştir. Bu durumda, disiplin suçu teşkil etmeyen eylem nedeniyle davacı hakkında tesis olunan işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddi yolunda verilen İdare Mahkemesi kararında hukukî isabet görülmemiştir.” denilmiştir.

Anayasa ve insan hakları sözleşmeleri, yargı kararları ile güvence altına alınan sendikal faaliyet hakkı, Türk Ceza Kanunu ile de korumaya alınmış, 5237 sayılı Kanunun

“sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi” başlıklı 118’nci maddesinde, “bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak...” suç teşkil eden fiil kapsamına alınarak sendikal faaliyetin engellenmesi yasaklanmıştır.

1999/44 sayılı Başbakanlık genelgesinde yukarıda yer verilen uluslararası sözleşme hükümlerine yer verildikten sonra; kamu görevlilerinin sendika ve konfederasyonlar şeklinde örgütlenmelerine engel olunmaması bu örgütlerin etkinliklerinin genel kolluk yetkisi kullanılarak müdahale edilmemesi, sendikal çalışmaları nedeniyle sendika yöneticilerine ve üyelerine disiplin cezası uygulanmamasının gerektiği belirtilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı Hukuk Müşavirliğinin 27.02.2012 tarihli ve 02-17848 sayılı yazısında “Anayasanın 90. maddesi kapsamında, sendikal kararlar doğrultusunda yapılan iş bırakma eylemlerine katılımın sendikal faaliyet olarak kabul edilmesi gerektiği, bu konuda ilgili kanunlarda yasal düzenlemeler yapılmasına ihtiyaç olduğu” belirtilmiştir.

Yukarıda yer alan hükümler, yargı kararları ve Bakanlığın söz konusu yazısı birlikte değerlendirildiğinde; Sendikal faaliyetlerin yasal bir hak olduğu ve bu hakkın engellenemeyeceği açıktır.

Bu nedenle; Sendikanın kararı doğrultusunda eylemlere katılacak üyelerin sendikal faaliyete katılmalarından dolayı haklarında hiçbir disiplin işlemi uygulanamaz.

Öte yandan, Danıştay 12. Dairesinin E. 2012/10016, K. 2016/269 sayılı ve 27.1.2016 tarihli kararında, sendika

üyesi olmayan bir memurun, sendikaların gerçekleştirdiği iş bırakma eylemine katılmasının disiplin cezası gerektirmeyeceği ifade edilmiştir. Danıştaya göre bu durumda, söz konusu eylem, demokratik bir tepkinin tezahürü amacıyla gerçekleşmekte ve memurun kendisi eylemin yapıldığı tarihte sendika üyesi olmasa da, sendikal faaliyet kapsamında katıldığı 1 gün iş bırakma eylemi sebebiyle göreve gelmemiş olmasının disiplin cezası ile cezalandırılması yoluna gidilmesi halinde yasalarda tanınan demokratik bir hakkın kullanımının caydırılmasına neden olacaktır.

Mevzuat hükümleri ve yargı kararlarına rağmen sendika üyelerinden bu konuda bir savunma yapmaları istenirse, aşağıda yer alan savunma metnini kullanabilirler.

Savunma rneği

SAVUNMA

.....OKULU MÜDÜRLÜĞÜ'NE

.....

Üyesi bulunduğumSendikasının Genel Yönetim Kurulu tarafından alınan tarihli ve sayılı eylem kararı uyarınca sendikal faaaliyet kapsamında eyleme katıldım.

Kamu görevlilerinin, sendikaların aldığı karar doğrultusunda toplu eylem hakkı, insan hakları sözleşmeleri, Anayasa, yanı sıra mahkeme kararları ile de kesin biçimde tanınmaktadır. Katıldığım sendikal etkinlik suç olarak değerlendirilemez.

Bilindiği üzere Anayasa'da önemli değişiklikler yapılarak kamu görevlilerine sendika hakkı açıkça tanınmış, daha sonra Anayasa'nın 90. maddesinde yapılan bir değişiklik ile son fıkraya "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası anlaşma hükümler esas alınacaktır" hükmü eklenmiştir. Bu Anayasal hüküm uyarınca iç hukukumuzun bir parçası haline gelen ve bir çatışma olması halinde yasalardan önce uygula-

nacak olan temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmelerin örgütlenme özgürlüğü ve sendikal haklara ilişkin hükümler içerdiği bilinmektedir.

151 sayılı İLO Sözleşmesinin 3'üncü maddesinde "Bu sözleşmenin uygulanması bakımından kamu görevlileri rgt deyiimi oluşumu ne olursa olsun amacı kamu görevlilerin amacı kamu görevlilerin çıkarlarını savunmak ve geliştirmek olan herhangi bir örgüt anlamına gelir" hükmüne yer verilerek kamu çalışanların çıkarlarını savunmak amacıyla etkinliklerde bulunabilecekleri açıkça kabul edilmiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında, "Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdır" hükmüne yer verilmiş, bu hakkın kullanılmasının kamu makamlarınca engellenmeyeceği belirtilerek çalışanlar korunmuştur.

87 No.lu İLO Sözleşmesinin 3/1 maddesi uyarınca "alışanların ve işverenlerin örgütleri, tüzük ve yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinlerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptir".

87 sayılı İLO Sözleşmesinin 8/2 maddesinde de, "Yasalar, bu sözleşme ile öngörülen güvencelere zarar verecek nitelikte olamaz veya zarar verecek şekilde uygulanamaz" hükmüne yer verilerek kamu çalışanlarının örgütünün kendi amaçları doğrultusunda düzenlemiş olduğu etkinliklere katılması nedeniyle cezalandırılmayacağı açık bir biçimde ortaya konmuştur.

Avrupa Birliği Temel Haklar şartı'nın "Toplu pazarlık yapma ve eylem hakkı" başlıklı 28'nci maddesine göre;"alı

şanlar ve işverenler veya bunların ilgili kuruluşları, Topluluk mevzuatı ve ulusal yasalar ve uygulamalara göre uygun düzeylerde toplu sözleşmeler müzakere etme ve imzalama ve menfaat ihtilafı olması halinde grev eylemi dâhil olmak üzere kendi çıkarlarını korumak için ortak (toplular) eylem yapma hakkına sahiptir.”

Bu nedenle üyesi olduğum sendikanın aldığı karar uyarınca gerçekleştirilen etkinliklere katılmam suç olmayıp sendikal ve demokratik hakların kullanılması niteliğindedir.

İç hukukumuzu doğrudan etkileyen Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de sendikal eylem ve etkinlikler nedeniyle verilen cezaları, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesine aykırı bulmaktadır.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de Karaçay&Türkiye davasında;

“...AİHM, toplantı yapma özgürlüğünün önemini gözönünde bulundurarak, özellikle güdülen sözde meşru amaçla orantılı olup olmadığını tespit etmek amacıyla dava konusu disiplin cezasını dosyanın tamamı ışığında incelemiştir. AİHM, devlet memurlarının maaşlarının artış oranını protesto etmek amacıyla üyesi olduğu sendikanın düzenlediği eyleme katılması nedeniyle disiplin cezası adı altında başvurana uyarma cezasının verildiğini not etmektedir. Oysa verilen ceza, her ne kadar düşük olsa da, kendisi gibi sendikaya üye kişilerin çıkarlarını savunmak amacıyla sendika üyelerinin grev ve eylemlere yasal olarak katılmamasına yönelik caydırıcı bir niteliğe sahiptir.”

İfadelerine yer vermek suretiyle, başvurana verilen uyarma cezasının “demokratik toplumda gerekli olmadığı” sonucuna vararak Türkiye'nin AİHS'in 11. maddesini ihlal ettiği kararını vermiştir.

İş bırakma eylemine katılan öğretmenler adına açılan ve 17 Temmuz 2008 günü karara bağlanan başvuruda (Urcan ve Diğerleri&Türkiye) Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi şu kararı vermiştir:

“...Mahkeme, barışçıl toplantı özgürlüğünün önemi göz önünde bulundurulduğunda, demokratik bir toplumda, anlaşmazlık konusu olan mahkûmiyet cezalarının gerekli olup olmadığını, özel olarak değerlendirebilmek amacıyla, söz konusu mahkûmiyet cezalarını tüm olaylar ışığında incelemiştir. Mahkeme, başvuranların çalışma koşullarının iyileştirilmesini talep etmek amacıyla ... sendikası tarafından organize edilen bir günlük greve katıldıkları gerekçesi ile çarptırıldıkları hapis cezalarının para cezasına çevrildiğini, aynı şekilde öğretmen sıfatı ile geçici bir süre kamu hizmetinde bulunmaktan men edildiklerini kaydetmiştir. Oysa suçlama cezaları, sendika üyelerini ve böyle bir grev gününe veya derneklerinin çıkarlarını savunmak amacıyla yapılan eylemlere yasal olarak katılmak isteyen tüm diğer insanları caydırıcı niteliktedir. Mahkeme başvurulara uygulanan cezai yaptırımların demokratik bir toplumda gerekli olmadığı” sonucuna varmıştır. Bu durumda Sözleşmenin 11. maddesi ihlal edilmiştir.”

Benzer eylemler iç hukukumuzda da Yargı organlarınca meşru kabul edilmiştir.

Örneğin; Danıştay 12. Dairesinin E.2004/4643, K.2005/313 sayılı kararında “Olayda, davacının üyesi bulunduğu sendikanın yetkili kurullarınca alınan, üretimden gelen güçlerini kullanma çağırışına uyarak 11.12.2003 tarihinde greve gelmediği anlaşılmış olup, davacının sendikal faali-

yet kapsamında göreve gelmemesi fiilinin mazeret olarak kabulünün gerektiği dolayısıyla 657 sayılı. Yasanın 125/C-b maddesi anlamında özürsüz olarak göreve gelmemek fiilinin sübuta ermediği grlmştr. Bu durumda, disiplin suçu teşkil etmeyen eylem nedeniyle davacı hakkında tesis olunan işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı gerekeşesiyle davanın reddi yolunda verilen İdare Mahkemesi kararında hukukî isabet görülmemiştir.” denilmiştir.

Anayasa ve insan hakları sözleşmeleri, yargı kararları ile güvence altına alınan sendikal faaliyet hakkı, Türk Ceza Kanunu ile de korumaya alınmış, 5237 sayılı Kanunun “sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi” başlıklı 118’nci maddesinde, “bir kimseye karşı bir sendikaya ye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak...” suç teşkil eden fiil kapsamına alınarak sendikal faaliyetin engellenmesi yasaklanmştir.

1999/44 sayılı Başbakanlık genelgesinde yukarıda yer verilen uluslararası sözleşme hükümlerine yer verildikten sonra; kamu görevlilerinin sendika ve konfederasyonlar şeklinde örgütlenmelerine engel olunmaması bu örgütlerin etkinliklerinin genel kolluk yetkisi kullanılarak müdahale edilmemesi, sendikal çalışmaları nedeniyle sendika yöneticilerine ve üyelerine disiplin cezası uygulanmamasının gerektiği belirtilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı Hukuk Müşavirliğinin 27.02.2012 tarihli ve 02-17848 sayılı yazısında “Anayasanın 90. maddesi kapsamında, sendikal kararlar doğrultusunda yapılan iş

bırakma eylemlerine katılımın sendikal faaliyet olarak kabul edilmesi gerektiği, bu konuda ilgili kanunlarda yasal düzenlemeler yapılmasına ihtiyaç olduğu” belirtilmiştir.

Bu itibarla hakkımda yrtlen soruşturma hukuka ve mevzuata aykırı olup sonlandırılması gerekmektedir.

Hakkımda her hangi bir disiplin işlemi uygulanmaksızın açılmış olan soruşturmanın bu aşamada sona erdirilmesi hususunda;

Gereğini arz ederim.

Ad-Soyad

İmza

11.Ticaret ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunma Yasadı

Kanun'un 28'inci maddesine göre memurlar Türk Ticaret Kanununa göre (Tacir) veya (Esnaf) sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamaz, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamaz, ticari mmessel veya ticari vekil veya kollektif şirketlerde ortak veya komandit şirkette komandite ortak olamazlar. (Görevli oldukları kurumların iştiraklerinde kurumlarını temsilen alacakları görevler hariç).

657 sayılı Kanununun 28. maddesinde, memurların Türk Ticaret Kanununa göre tacir veya esnaf sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamayacakları, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamayacakları, ticari mmessel veya ticari vekil veya kollektif şirketlerde ortak veya komandit şirkette komandite ortak olamayacakları kesin olarak hükme bağlanmıştır. Buna göre memurlar;

- Tacir veya esnaf sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamazlar.
- Ticari mmessel veya ticari vekil olamazlar.
- Kollektif şirket ortağı olamazlar
- Komandit şirkette komandite ortak olamazlar.
- Ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamazlar.
- Adi şirketlere ortak olamazlar.
- Anonim şirketlerde yönetim ve denetim kurullarında görev alamazlar

- Limited şirketlerde, şirket yönetimi konusunda özel bir belirleme yapılmadığı müddetçe şirket ortağı olamazlar.

Memurlar, mesleki faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler aamaz; gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir iş yerinde veya vakıf yükse-kğretim kurumlarında çalışamaz.

Memurların yesi oldukları yapı, kalkınma ve tüketim kooperatifleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve kanunla kurulmuş yardım sandıklarının yönetim, denetim ve disiplin kurulları yelikleri ile özel kanunlarda belirtilen görevler bu yasaklamanın dışındadır.

Eşleri, reşit olmayan veya mahcur olan çocukları, yasaklanan faaliyetlerde bulunan memurlar bu durumu 15 gün içinde bağlı oldukları kuruma bildirmekle ykmldrlер.

i. Ticaret Yasağının Kapsamı

Anonim şirket kuruculuğu ve ortaklığı ticaret yasağı kapsamında değerlendirilmemektedir. Ancak memurlar bu şirketlerde, yönetici olamaz; genel müdür, sorumlu müdür gibi pozisyonlara gelemezler. Limitet şirketler hakkında 657 sayılı Kanun'un 28'inci maddesinde bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle, mevcut mevzuat çerçevesinde devlet memurlarının limited ve anonim şirketlerin ortağı olmaları hususunda herhangi bir kısıtlama bulunmamaktadır. (Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı, devlet memurlarının limited şirket

ortağı olamayacağı yönündeki görüşünü 1997 yılında değiştirmiş ve memurların limited şirket ortağı olabileceği yönünde görüşler vermiştir.)

Danıştay 12. Dairesi'nin 28/4/2003 tarihli ve 2002/3538 Esas, 2003/1197 sayılı kararında limited şirket ortağı olan memurun disiplin cezası almasının hukuka uygun olmadığına karar vermiştir.

Konuyla ilgili Danıştay 12. Dairesinin 28 Nisan 2003 tarih ve 2002/3538 , K.200371197 sayılı kararında, limited şirketlerde esas mukavele veya genel kurul kararı ile şirketi idare ve temsil konusunda bir veya birkaç ortak kanuni temsilci sıfatıyla tespit edilmiş veya ortakların dışında bir kişi müdür sıfatıyla bu göreve getirilmiş ise devlet memurlarının limited şirketlere ortak olmaları (kanuni temsilci sıfatını haiz olmadıkları müddetçe) mümkündür denilmektedir.

ii. Köşe Yazarlığı ve Kitap Yazma

657 sayılı Kanun'da memurların köşe yazısı yazamayacağı, kitap yayınlamayacağı şeklinde bir düzenleme bulunmamaktadır. Görevleriyle ilgili olmayan konularda gazete ve internet sitesi gibi yayın organlarında yazı yazmak, kitap eseri yayınlamak mümkündür. Buradaki l, kazanç getirici bir esnaflık, tacirlik gibi bir faaliyet içerisine girilmemesidir. Örneğin bir internet sitesinin sahibi olan şirkette, memur genel müdür olamayacaktır ancak o internet sitesinde yazı yazabilecek ve şirkete ortak olabilecektir. Her halükarda köşe yazarlığı, kitap yayınlamak gibi faaliyetlerin 657 sayılı Kanun'un 15'inci maddesi kapsamında değerlendirilemeyeceği, bu mad-

de kapsamında değerlendirilse dahi kamu göreviyle ve kamu görevlerinin yürütülmesiyle ilgili konular hariç olmak üzere 15'inci madde gereğince ilgili valilik olurunun da aranmayacağı açıktır.

Nitekim Devlet Personel Başkanlığı'nın 29/03/2010 tarihli ve B.02.1.DPB.0.12.-647.02-5574 sayılı görüşünde de "...Devlet memuru olarak görev yapan personelin dergide "bir hizmet akdine bağlı olarak" köşe yazarlığı yapamayacağı ancak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Basına bilgi veya demeç verme" başlıklı 15 inci maddesine aykırılık teşkil edecek nitelikte bilgi açıklamamak kaydıyla, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu kapsamında eser ıkarabilmesinin mümkün olduğu değerlendirilmektedir." denilmiştir.

12.Hediye Alma, Menfaat Sağlama Yasağı

Kanun'un 29'uncu maddesine göre devlet memurlarının doğrudan doğruya veya aracı eliyle hediye istemeleri ve görevleri sırasında olmasa dahi menfaat sağlama amacı ile hediye kabul etmeleri veya iş sahiplerinden borç para istemeleri ve almaları yasaktır.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu, hediye alma yasağının kapsamını belirlemeye ve en az genel müdür veya eşi seviyedeki st düzey kamu görevlilerince alınan hediyelerin listesini, gerektiğinde her takvim yılı sonunda, bu görevlilerden istemeye yetkilidir.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun "Hediye Alma Yasağı" hakkında 17.12.2014 tarihli ve 848 sayılı 2014/1 sayılı Genelgesinde aşağıda belirtilen hususlar hediye alma yasağı kapsamında düzenlenmiştir;

- Görev yapılan kurumla iş, hizmet veya çıkar ilişkisi içinde bulunanlardan alınan karşılama, veda ve kutlama hediyeleri, burs, seyahat, ücretsiz konaklama ve hediye ekleri,
- Taşınır veya taşınmaz mal veya hizmet satın alırken, satarken veya kiralarken piyasa fiyatına göre makul olmayan bedeller üzerinden yapılan işlemler,
- Hizmetten yararlananların vereceği her türlü eşya, giysi, takı veya gıda türü hediyeler,
- Görev yapılan kurumla iş veya hizmet ilişkisi içinde olanlardan alınan borç ve krediler.

13.Gizli Bilgileri Açıklama Yasağı

Kanun'un 31'inci maddesine göre devlet memurlarının kamu hizmetleri ile ilgili gizli bilgileri, görevlerinden ayrılmış olsalar dahi, yetkili bakanın yazılı izni olmadıkça açıklamaları yasaktır.

14.Siyaset Yapma Yasağı

657 sayılı Kanun'un 7'nci maddesi uyarınca kamu görevlilerinin siyasi partiye ye olmaları, siyasi faaliyette bulunmaları yasaktır. Siyasi partiye girmek memurluktan çıkarılma cezasını gerektirmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 7 nci maddesinde "Devlet memurları siyasi partiye ye olamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar; hiçbir Şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda

ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamazlar” hkm yer almaktadır.

Yine aynı Kanununun 125 inci maddesinde “Herhangi bir siyasi parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunmak”, “kademe ilerlemesinin durdurulması” cezasını gerektirir bir disiplin suçu olarak tanımlanmıştır.

Ancak 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre faaliyet gösteren sendikaların yöneticileri olan –aynı zamanda devlet memuru olan- kişilerin siyasi partilerle ilişkilerini düzenleyen herhangi bir kanun hkm bulunmamaktadır.

4688 sayılı Kanununun 20 nci maddesinde “Sendika ve konfederasyonlar kamu makamlarından madd yardım kabul edemez, siyasi partilerden madd yardım alamaz ve onlara madd yardımda bulunamazlar. Sendika ve konfederasyonlar siyasi partilerin kuruluğu içinde yer alamazlar; siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamazlar” hkm dışında sendika yöneticilerinin siyasi partilerle ilişkilerini belirleyen açık bir hüküm yoktur.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 26 nci maddesinin yedinci fıkrasında “Kuruluşlar siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamaz” hkm dışında sendikaların siyasi partilerle ilişkilerini belirleyen başkaca hüküm bulunmamaktadır.

657 sayılı Kanun, sendika yöneticisi olsun ya da olmasın devlet memurları yönünden;

a. Herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunulmasını,

b. Siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunmayı ve bu eylemlere katılmayı,

c. Siyasi partilere üye olmayı,

yasaklayarak disiplin suı olarak öngörmüştür.

Bu üç fiil işlenmediği müddetçe sendika yöneticisi olsun ya da olmasın hiçbir devlet memuru hakkında siyaset yasağından hareketle soruşturma aılamaz, ceza verilemez.

Öte yandan bu tür durumlarda üzerinde durulması gereken nokta; bu türden siyasi parti etkinliklerine “sendika”yı temsilen ve “sendika yöneticisi” sıfatıyla katılmış olunmasının vurgulanmasıdır.

Sendikalar işlevlerinin bir gereği olarak siyasi işleyişin ve siyasetin içinde temel aktörlerden biridir. Zira siyaset sosyolojinde siyasal partiler, sendikalar, sivil toplum kuruluşları ve olağan üstü sosyal, kültürel ve ekonomik olayların her biri, bireyin siyasal toplumsallaşma sürecine etki eden ana unsurlardır. Kamu alışanları ve ülke meseleleri ile ilgili konular hakkında sendikanın görüş ve önerilerinin dillendirilmesi ve kamuoyu bilinci oluşturulması amacıyla siyasi parti toplantılarına katılmak gayet doğal ve hukuka uygun olup suç unsuru olacak bir durum söz konusu değildir.

Siyasi parti toplantısına katılma fiilinin sendika yöneticisi sıfatıyla sendika adına gerçekleştirildiği vurgulanmalı; herhangi bir siyasi faaliyet teşkil etmediği, aksine üyelerimizin menfaatine uygun olarak destek sağlama amacıyla yani 4688 sayılı Kanunun izin ve yetki verdiği çerçevede hareket edildiği ifade edilmelidir.

Aynı Şekilde toplantıya katılma amacına uygun Şekilde siyasi partiyi destekler mahiyette hiçbir eylemde bulunmamalı; hiçbir Şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunulmamalıdır.

Nitekim Danıştay 12 nci Dairesinin 2007/2509 Esas, 2010/1244 Karar sayılı ve 09.03.2010 karar tarihli kararında "...sendikaların toplumsal sorunlara ilişkin konularda yapılan toplantılara katılması türünden faaliyetlerin sendikal faaliyet kapsamında olması ve suç olarak değerlendirilmesinde olanak bulunmamaktadır..." denilmektedir. Sendika yesi, İl Temsilcilik Başkanı iken bir siyasi parti tarafından düzenlenen halk toplantısına yapılan davet üzerine katılması nedeniyle 657 sayılı yasanın 125/D-o maddesi uyarınca bir yıl kademe ilerlemesinin durdurulması cezasıyla cezalandırılmıştır. Bu cezanın iptali istemiyle açılan davanın Erzurum 1 inci İdare Mahkemesince reddi üzerine yapılan temyiz başvurusu zerine Danıştay 12.Dairesi 9.3.2010 gün ve E: 2007/2509, K: 2010/1244 sayılı kararıyla davanın reddine karar veren idare mahkemesi kararının bozulmasına karar vermiştir. Anılan kararda sendikaların toplumsal sorunlara ilişkin yapılan toplantılara katılması türünden faaliyetlerinin sendikal faaliyet kapsamında olduğu ve suç olarak değerlendirilmesine olanak bulunmadığı belirtilmiştir.

Bu noktada Anayasa Mahkemesi'nin 2013/6152 sayılı bireysel başvuru kararına özellikle dikkat etmek gerekmektedir. Zira AİHM ve Danıştay kararlarında, kamu görevlilerinin siyaset yasağı kapsamında değerlendirilen faaliyetleri, sendika yesi kamu görevlilerinin sendikal eylemleri bağlamında

değerlendirilmekte ve sendika özgürlüğü/örgütlenme özgürlüğü ekseninde yorumlanmaktadır. Oysaki Anayasa Mahkemesi söz konusu kararında, başurucu bir sendika yöneticisi olmasına ve sendikasını temsilen bir siyasi partinin basın açıklamasına katılması nedeniyle verilen disiplin cezasına ilişkin başuruda, başurucunun sendikal kimliğini değerlendirmeye almaksızın konuya salt kamu görevlilerinin ifade özgürlüğü açısından yaklaşmıştır.

Bahse konu kararda Mahkeme; "... İfade zgrlğ devlet memurları söz konusu olduğunda görüşlerin dengeli ve siyaseten yansız olarak açıklanıp açıklanmadığını, kişisel tavırlar sergilenip sergilenmediğini ve tarafsızlıklarının güvence altında olup olmadığını tartışma konusu yapmaktadır. (...) Devletin kamu hizmetinde çalışan memurlarına bir bağlılık görevi getirmesi, dev ve sorumluluklar yüklemesi memurların statüleri ge-reği meşru kabul edilebilir bir durumdur. Fakat devlet memurlarının da birer birey olduğu, siyasi görüş sahibi olma, ülke sorunlarıyla ilgilenme, tercih yapma gibi sosyal yönlere sahip olduğu ve bu nitelikleriyle AİHS'nin 10 ve 11. maddelerinden yararlanma haklarının bulunduğu şüpheden uzaktır. (...) Başurunun bir devlet okulunda sınıf ğretmeni olduğu ve aynı zamanda sendika temsilcisi olduğu göz önüne alındığında devlet memurlarının ifade özgürlüğü kapsamında düşünceyi açıklama ve bilgiye erişim hakkından bütünüyle mahrum bırakılamayacaklarını dikkate almak gerekir. (...) İlk derece mahkemesi başurucunun basın açıklamasına katılan grup içerisinde bulunma dışında başka bir eylemini tespit etmemiş ve basın açıklamasının sendikal faaliyetlerle ilgili olmadığını belirlemiştir. Serbest se-

imlerin bulunduğu bir ortamda bireyin gerek siyasi tercihlerini yapabilme amacının doğurduğu ihtiyacı gerek siyasal ve toplumsal olaylarla ilgili bilgi edinme merakı gözardı edilemez bir durumdur. Öte yandan başvurucunun eylemi sonucunda kendisine bir yıl süre ile kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilmiştir. Bu cezanın beş dereceli disiplin cezası sisteminde dördüncü dereceden ve nitelikli sayılabilecek bir ceza olduğu, başvurucunun memuriyet görevinin sona ermesine doğrudan sebep olmasa da tekerrür durumunda görevden atılmasına neden olabileceği ve bireyin haber ve bilgiye ulaşma kapsamında ifade özgürlüğünü engelleyecek niteliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır.” gerekçelerine yer verilmiştir.

15. Mal Bildiriminde Bulunma

657 sayılı Kanun’un 14’üncü maddesine göre kamu görevlileri kendilerine, eşlerine ve velyetleri altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmaz malları, alacak ve borçları hakkında, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ve bu kanuna istinaden çıkarılan yönetmelik uyarınca, özlük işleri ile ilgili birime mal bildiriminde bulunmak zorundadır.

Genel ve katma btli daireler, il özel idareleri, belediyeler ve bunlara bağlı kuruluş veya alt kuruluşlarda, kamu iktisadi teşebbüsleri (iktisadi devlet teşekkülleri ve kamu iktisadi kuruluşları) ile bunlara bağlı müesseselerde, bağlı ortaklık ve işletmelerde, özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulan ve kamu hizmeti gören kurum ve kuruluşlar ile bunların alt kuruluşlarında veya komisyonlarında aylık, ücret ve denek almak suretiyle kamu hizmeti gören

memurları, işçi niteliği taşımayan diğer kamu gevlileri ile yönetim ve denetim kurulu yeleri mal bildiriminde bulunmak zorundadır.

Her ikisi de kamu gevlisi olan eşlerin her birinin ayrı ayrı mal bildiriminde bulunması gerekmektedir. Eşlerden her biri, eşi ile velayeti altındaki çocuklarının da mallarını bildirirler.

a. Mal Bildiriminin Konusu

Mal Bildirimi Yönetmeliği'nin 8'inci maddesine göre; kamu gevlilerinin kendilerine, eşlerine ve velayetleri altındaki çocuklarına ait bulunan;

- Taşınmaz malları (arsa ve yapı kooperatif hisseleri dahil),
 - Kendilerine aylık ödenenler, net aylık tutarının beş katından; aylık ödenmeyenler ise Genel İdare Hizmetleri sınıfında birinci derecenin birinci kademesindeki şube müdürüne ödenen net aylığın beş katından fazla değer ve tutarındaki;
- 1) Para ve para hükmündeki kıymetli kağıtları,
 - 2) Hisse senedi ve tahvilleri,
 - 3) Altın ve mcevheratı,
 - 4) Her türlü kara, deniz ve hava taşıt araçları, traktör, biçer-dver, harman makinesi ve diğer ziraat makineleri, inşaat ve iş makineleri, hayvanlar, koleksiyon ve ev eşyaları ile diğer taşınır malları,
 - 5) Hakları,
 - 6) Alacakları,

7) Borçları,

8) Gelirleri,

mal bildirimine konu teşkil eder. Yukarıda belirtilen mal, hak, alacak, borç ve gelirlerin ayrı ayrı toplam değerleri tek kalem halinde gösterilir.

Mallar, mal bildirimi tarihindeki değerleri esas alınmak suretiyle beyan olunur.

Genel İdare Hizmetleri sınıfında birinci derecenin birinci kademesindeki şube müdürüne ödenen her türlü zam ve tazminatlar dahil net aylık miktarı, aylıklara uygulanan katsayının belirlenmesini müteakip Maliye Bakanlığı'nca tespit ve ilan olunur.

b. Mal Bildiriminin Verilme Zamanı

a. Kamu görevlileri için; göreve atanmasıyla, göreve gişiş için gerekli olan belgelerle birlikte bir ay içinde,

b. Görevi sona erenler için ayrılma tarihini izleyen bir ay içinde verilmesi zorunludur.

Kamu görevlileri, eşleri, velayeti altındaki çocukları ve kendilerinin şahsi mal varlıklarında önemli bir değişiklik olduğunda, değişikliği izleyen bir ay içinde yeni edindikleri mal, hak, gelir, alacak ve borçlara münhasır olmak üzere ek mal bildirimi vermeleri gerekmektedir.

c. Mal Bildiriminin Yenilenmesi

Görevlerine devam eden kamu görevlileri, sonu (0) ve (5) ile biten yılların en geç şubat ayı sonuna kadar bildirimlerini yenilemek zorundadırlar.

d. Suresinde Mal Bildiriminde Bulunmama

Suresinde mal bildiriminde bulunmayan kamu gevlilerine, bildirim verilmesi gereken merci tarafından yazılı olarak ihtarında bulunulur. İhtarın tebliğinden itibaren bir ay içerisinde mal bildiriminde bulunmayan kişi hakkında Cumhuriyet Başsavcılığı'na suç duyurusunda bulunulur.

16. Memurların İzin Hakları

a. Yıllık İzin

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 102'nci maddesinde; devlet memurlarının yıllık izin suresi, hizmeti 1 yıldan on yıla kadar (on yıl dahil) olanlar için yirmi gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar için 30 gün olarak belirlenmiştir. Zorunlu hallerde bu srelere gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebileceği düzenlenmiştir.

Aynı Kanun'un 103'üncü maddesinde ise izinlerin kullanış şekli düzenlenmiştir ve buna göre; yıllık izinler, minin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Birbirini izleyen iki yılın izni bir arada verilebilir. Cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer.

Millî Eğitim Bakanlığı İzin Yönergesi hükümlerine göre izin vermeye yetkili amirler;

Merkez teşkiltında, Daire başkanları; Taşra teşkiltında, İl millî eğitim müdürlerine vali, ile millî eğitim müdürlerine kaymakamlar; İl millî eğitim müdür yardımcılarını ile şahsa bağlı eğitim uzmanları ve maarif müfettişlerine il millî eğitim müdürleri; şube müdürleri, tesis müdürleri ve okul müdürlerine bağlı oldukları il/ile

milli eğitim müdürleri; diğer memurlardan il/ile milli eğitim müdürlüklerinde görev yapanlara Őube müdürleri; eğitim kurumlarında görev yapanlara eğitim kurumu müdürleri; Yurt dışı teŐkiltında, Eğitim müŐavirlerine büyükelçiler, Eğitim ataŐelerine baŐkonsoloslar, tarafından verilir.

Yıllık iznini kullanmakta olan memurlardan hizmetine ihtiyaç duyulanlar, izin vermeye yetkili amirler veya üst amirlerce yazılı veya kayıt altına alınmak Şartıyla sözlü olarak göreve çağrılabilir. Bu durumda memurun belli yol süresini takip eden ilk iş gününde görevine dönmesi zorunludur.

Memurun kullanacağı diğer izinlere ilişkin uyulacak hususlar Őunlardır;

- zre bağlı yer değiştirme istekleri norm kadro yetersizliği sonucu yerine getirilemeyen öğretmenlere istekleri üzerine 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 37 nci maddesinin beşinci fıkrasına göre, diğer memurlardan eŐlerinin bulunduğu yere ataması yapılamayanlara ise istekleri üzerine 657 sayılı Kanunun 72 nci maddesine göre izin verilebilir.
- Memurlardan Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsüne devam edenlere, eğitimleri süresince aylıklı izin verilir.
- Hizmetleri sırasında radyoaktif iŐınlarla çalıŐan personele, her yıl yıllık izinlerine ilaveten bir ay süreyle sağlık izni verilir.
- BarıŐta ve seferde muvazzaflık hizmeti dışında silhltına alınan memurlara, silhltında buldukları sürece izin verilir.

- Öğretmenler hariç olmak üzere, fazla çalışma ücreti verilmeksizin günlük çalışma saatleri dışında çalıştırılan memurlara, fazla çalışmasının her 8 saati bir gün hesap edilerek izin verilir. Fazla alışmaları karşılığında ayrıca ek ders ücretinden yararlandırılmaları öngörölmeyen okul/kurum yöneticilerine de bu kapsamda izin verilir. Bu şekilde verilecek iznin en çok 10 günlük kısmı yıllık izinle birleştirilerek o yıl içinde kullanılabılır.

Memurlardan lisansüstü öğrenime devam edenlere, görevlerini aksatmamak şartıyla izin verilmesi hususunda gerekli kolaylık sağlanır. Öğretmenlerin ders programları, lisansüstü öğrenimlerine devam edebilmelerine imkân verecek şekilde düzenlenir.

Öğretmenler yaz tatili ile dinlenme tatillerinde izinli sayılırlar. Öğretmenlere, hastalık ve diğer mazeret izinleri dışında, ayrıca yıllık izin verilmemektedir.

Yıllık İzin Süresinin Hesabında Dikkate Alınacak Hizmet Süreleri;

Yol Süresi; Yıllık izinlerini memuriyetlerinin bulunduğu yer dışında geçirecek olanların izin sürelerine zorunlu hallerde, memuriyet yeri ile iznin geçirileceği yerin uzaklığı dikkate alınarak, izin vermeye yetkili amirlerince gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün olmak üzere yol süresi eklenebilir.

Yıllık İznin Kullanılışı; Yıllık izinler, amirin uygun bulaçağı zamanlarda toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir.

Birbirini izleyen iki yılın izni, içinde bulunulan yılda aynı usulle kullanılabilir. Bir önceki yıldan devreden izin ile

içinde bulunulan yıla ait izin toplamının kısmen veya toptan kullanılamaması halinde sadece içinde bulunulan yıl iznine denk olan kısmı bir sonraki yılda kullanılabilir. Bu Şekilde yıl içinde kullanılan izinler öncelikle bir önceki yıldan devreden izin süresinden düşölür.

Öğretmenlerden diğer hizmet sınıflarına ait kadrolara atananlara, yaz ve yarıyıl tatilini kullanmış olmaları halinde o hizmet yılına ait yıllık izin verilmez. Bunlardan yarıyıl tatilini kullanmış ancak yaz tatilini kullanmamış olanlara 10 uncu maddeye göre kullanabilecekleri yıllık izin süresinden yarıyıl tatiline ait süre düşölerek o yıl için kalan süre kadar izin kullanırılır.

Memurlara gelecek yılın izninden düşölmek üzere yıllık izin verilmez.

b. Mazeret izni

Memura isteği üzerine, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde yedi gün izin verilir.

Ayrıca (detayı ilerleyen bölümde anlatıldığı üzere) doğum izinleri de mazeret izni kabul edilmektedir.

Bunların dışında:

Amirin muvafakatiyle, bir yıl içinde toptan veya parça parça olarak, mazeretleri sebebiyle memurlara 10 gün izin verilebilir.

Zaruret halinde on gün daha aynı usulle mazeret izni verilebilir. Bu takdirde ikinci defa aldığı bu izin yıllık izninden düşölür. Bu hüküm öğretmenler için uygulanmaz. Bu izinler sırasında özlük haklarına dokunulmaz.

Memurlara; en az yzde 70 oranında engelli ya da sfiren hastalığı olan çocuğunun (ocuğun evli olması durumunda eşinin de en az yzde 70 oranında engelli olması kaydıyla) hastalanması hâlinde hastalık raporuna dayalı olarak ana veya babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bblmler hâlinde on gune kadar mazeret izni verilir.

Yıllık izin ve mazeret izinleri sırasında fiili çalışmaya bağlı her trrlu odemeler hariç malî haklar ile sosyal yardımlara dokunulmaz.

c. Doğum izni

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104'ncu maddesi uyarınca; Kadın memura; doğumdan once sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak uzere toplam onaltı hafta sureyle analık izni verilir.

oğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir.

Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılamayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir.

Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile

analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilir.

Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir.

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır.

Erkek memura, karısının doğum yapması sebebiyle isteği üzerine on gün izin verilir.

d. Süt İzni

Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.

Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. oğul doğumlarda bu srelere birer ay ilave edilir.

Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâlerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır.

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşi münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de, istekleri üzerine sekiz haftalık doğum izninin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır.

Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir.

e. Hastalık İzni

Memurlara hastalık raporlarında gösterilen süreler kadar hastalık izni verilir.

Hastalık izni, memurun görev yaptđđ kurum veya kuruluşun izin vermeye yetkili kıldıđđ birim amirlerince verilir. Yurt dışında verilecek hastalık izinlerinde misyon şefinin onayı zorunludur.

Hastalık raporlarının aslının veya bir örneğinin en geç raporun dzenlendiđđ günü takip eden günün mesai saati bitimine kadar elektronik ortamda veya uygun yollarla bađđ olunan disiplin amirine intikal ettirilmesi; rneği gönderilmiş ise, rapor süresi sonunda raporun aslının teslim edilmesi zorunludur. Yıllık iznini yurtdışında geçiren memurların aldıkları hastalık raporları, dış temsilciliklerce onaylanmalarını müteakip en geç izin bitim tarihinde disiplin amirlerine intikal ettirilir.

Geçici görev veya vekâlet sebebiyle diğer kurumlarda görevli memurlara görev yaptıkları kurumların izin ver-

meye yetkili amirlerince, yurtdışında geçici gerevli memurlara ise misyon Őeflerince hastalık izni verilir.

Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikle tespit edilen usûl ve esaslara uyulmaksızın alman hastalık raporlarına dayanılarak hastalık izni verilemez. Hastalık raporlarının Yönetmelik ile tespit edilen usûl ve esaslara uygun olmaması hâlinde bu durum memura yazılı olarak bildirilir. Bu bildirim üzerine memur, bildirim yapıldığı günü takip eden gün göreve gelmekle yükümlüdür. Bildirim yapıldığı hâlde görevlerine başlamayan memurlar izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılarak haklarında 657 sayılı Kanun ve özel kanunların ilgili hükümleri uyarınca işlem yapılır.

Hastalık izni verilebilmesi için hastalık raporlarının, geçici görev ve kanunî izinlerin kullanılması durumu ile acil vakalar hariç, memuriyet mahallindeki veya hastanın Őevkinin yapıldığı sağlık hizmeti sunucularından alınması zorunludur.

Hastalık raporlarının fenne aykırı olduğu konusunda tereddüt bulunması hâlinde, memur hastalık izni kullanıyor sayılmakla birlikte Sağlık Bakanlığınca belirlenen ve memurun bulunduğu yere yakın bir hakem hastaneye sevk edilir ve sonucuna göre işlem yapılır. Hakem hastane sağlık kurulları bu nitelikteki başvuruları öncelikle sonuçlandırır.

Hastalık Raporlarının Verilmesi

Memurların hastalık raporlarının, 5510 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirtilen usûl ve esaslar çerçevesin-

de kendilerini tedavi eden kurum tabipliği, aile hekimliği veya SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucuları tarafından düzenlenmesi esastır.

SGK ile sözleşmesi bulunmayan sağlık hizmeti sunucuları tarafından verilen ve istirahat süresi on günü geçmeyen raporlar, SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusu hekim tarafından, istirahat süresi on günü açan raporlar ise SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusu sağlık kurulunca onandığı takdirde geçerli olur.

Yurt dışında sürekli görevli memurlar ile geçici görevle veya bilgi ve görgüsünü artırmak, staj yapmak gibi sebeplerle yurt dışına gönderilen ya da yıllık izinlerini yurt dışında kullanırken hastalanan memurların hastalık raporları ilgili ülkenin mahallî mevzuatına göre düzenlenir.

Hastalık raporlarının hangi hallerde, hangi hekimler veya sağlık kurulları tarafından verileceği ve süreleri ile bu konuya ilişkin diğer hususlar, Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ile belirlenmiştir.

Hastalık Raporu Ve İzin Süreleri

Memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verilir. Azam izin sürelerinin hesabında, aynı hastalığa bağlı olarak fasıllarla kullanılan hastalık izinleri de iki izin arasında geçen sürenin bir yıldan az olması kaydıyla dikkate alınır.

İzin süresinin sonunda, hastalığının devam ettiği resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izni, birinci fıkrada belirtilen süreler kadar uzatılır, bu sürenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanır. Memurun, hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi süreleri, birinci fıkrada belirtilen hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınır.

Görevi sırasında veya görevinden dolayı bir kazaya veya saldırıya uğrayan veya bir meslek hastalığına tutulan memur, iyileşinceye kadar izinli sayılır.

Memurlara tek hekim raporu ile bir defada en çok on gün rapor verilebilir. Raporda kontrol muayenesi öngörölmüş ise kontrol muayenesi sonrasında tek hekim tarafından en çok on gün daha rapor verilebilir.

Kontrol muayenesi sonrası hastalığın devam etmesi sebebiyle verilecek hastalık raporlarının on günü aşması durumunda bu raporun sağlık kurulunca verilmesi zorunludur. Ancak o yerde sağlık kurulu bulunan SGK ile sözleşmeli bir sağlık hizmet sunucusu bulunmaması ve hastanın tıbbî sebeplerle sağlık kurulu bulunan SGK ile sözleşmeli sağlık hizmet sunucusuna nakline imkân bulunmaması hâlinde tek hekimler en çok on gün daha hastalık raporu düzenleyebilir. Raporda nakle engel olan tıbbî sebeplerin hekim tarafından belirtilmesi zorunludur. Bu şekilde tek hekim tarafından düzenlenen hastalık raporlarının geçerli sayılabilmesi için, bunların İl Sağlık Müdürlüğünün belirleyeceği sağlık kurullarınca onaylanması şarttır.

Memurlara bir takvim yılı içinde tek hekim tarafından verilecek raporların toplamı kırk günü geçemez. Bu

süreyi geçen hastalık raporları sağlık kurulunca verilir. Tek hekimlerin değişik tarihlerde düzenledikleri hastalık raporlarında gösterdikleri zorunluluk üzerine yıl içinde toplam kırk gün hastalık izni kullanan memurların, o yıl içinde bu süreyi aşacak şekilde tek hekimlerden aldıkları ilk ve müteakip raporların geçerli sayılabilmesi için bunların resmî sağlık kurullarınca onaylanması gereklidir.

Aile hekimi ve kurum tabiplerinin vereceği raporlar da tek hekim raporu kapsamında değerlendirilir.

Yurt dışında tek hekim veya sağlık kurulları, ilgili ülkenin mahallî mevzuatında tespit edilmiş süreler dâhilinde hastalık raporu düzenleyebilirler. Ancak bu şekilde alınan raporlara dayalı olarak kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aylık süreler dâhilinde hastalık izni verilebilmesi için raporun ve raporda belirtilen sürelerin o ülke mevzuatına uygunluğunun dış temsilciliklerce onaylanması zorunludur.

Yıllık İzinde Hastalık Raporu Alınması

Yıllık iznini kullanmakta iken hastalık raporu verilen memurun hastalık izin süresinin, yıllık izninin bittiği tarihten önce sona ermesi hâlinde, memur kalan yıllık iznini kullanmaya devam eder.

Yıllık iznini kullanmakta iken hastalık raporu verilen memurun hastalık izin süresinin yıllık izninin kalan kısmından daha fazla olması hâlinde, hastalık izninin bitimini müteakiben memurun göreve başlaması zorunludur.

f. Refakat İzni

Ayrıca, memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığın bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilir. Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır.

g. Aylıksız İzin

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 108'inci maddesinin (E) ve (F) fıkrası hükümlerine göre;

Memura, yıllık izinde esas alınan süreler itibarıyla beş hizmet yılını tamamlamış olması ve isteği hâlinde memuriyeti boyunca ve en fazla iki defada kullanılmak üzere, toplam bir yıla kadar aylıksız izin verilebilir. Ancak, sıkıyönetim, olağanüstü hâl veya genel hayata müessir afet hâli ilan edilen bölgelere 72 nci madde gereğince belli bir süre görev yapmak üzere zorunlu olarak sürekl görevle atananlar hakkında bu bölgelerdeki görev süreleri içinde bu fıkra hükmü uygulanmaz.

Aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazereti gerektiren sebebin ortadan kalkması hâlinde, on gün içinde göreve dönülmesi zorunludur. Aylıksız izin süresinin bitiminde veya mazeret sebebinin kalkmasını izleyen on gün içinde görevine dönmeyenler, memuriyetten çekilmiş sayılır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 108'inci maddesinin (A) fıkrasına göre memura, 105 inci maddenin

son fıkrası uyarınca verilen iznin bitiminden itibaren, sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi Şartıyla, istekleri üzerine onsekiz aya kadar aylıksız izin verilebilir.

 yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, sekiz haftalık doğum izni veya süt izni yerine yarım çalışma süresi izni kullanılması hâlinde bu iznin bitiminden itibaren, istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmidört aylık süreyi geçmeyecek Şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullanılabılır.

i. Doğumda Aylıksız İzin

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 108'inci maddesinin (B) fıkrasına göre; doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir.

ii. Yurt Dışına Gidenlerde Aylıksız İzin

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 108'inci maddesinin (D) fıkrası uyarınca; özel burs sağlayan ve bu burstan istifade etmesi için kendilerine aylıksız izin verilenler de dâhil olmak üzere burslu olarak ya da bte imknlarıyla yetiştirilmek üzere yurtdışına gönderilen veya sürekli görevle yurtiçine ya da yurtdışına atanan veya en az altı ay süreyle yurtdışında geçici olarak görevlendirilen memurlar veya diğer personel kanunlarına tbi olanlar ile yurtdışına kamu kurumlarınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri ile 77 nci

maddeye göre izin verilenlerin memur olan eşlerine görev veya öğrenim süresi içinde aylıksız izin verilebilir. Bunların dönüşlerinde, görev yerlerine bağlı olmaksızın atamaları yapılır.

iii. Sendika Yöneticiliği Nedeniyle Aylıksız İzin

4688 sayılı Kanun'un 18'inci maddesi uyarınca; sendika veya konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edecek yönetim kurulu yeleri, genel kurulda yönetim kuruluna seçilenler ile sendika şube yönetim kurulu yeleri seçildikleri tarihten itibaren durumlarını en geç otuz gün içinde kurumlarına yazılı olarak bildirirler. Söz konusu yöneticiler, sendika tzğnnde belirtilen hükümlere göre, ayrıca yazılı talepte bulunmaları halinde bu görevleri süresince aylıksız izine ayrılırlar. Talepte bulunmayanlar ise kurumlarındaki görevlerine devam ederler. İzine ayrılmayan yönetim kurulu yeleri haftada bir gün kurumlarından izinli sayılırlar.

Sendika yönetim kurulu üyelerinin, bu fıkrada belirtilen haklardan yararlanabilmesi için bağlı buldukları sendikanın şube kurulması için öngörülen ye sayısına ulaşması, konfederasyon yönetim kurulu üyelerinin bu fıkrada belirtilen haklardan yararlanabilmesi için ise konfederasyona bağlı sendikaların toplam ye sayısının genel kurullarını delegelerle yapabilecek sendika ye sayısına ulaşması gerekir.

Aylıksız izne ayrılan kişilerin bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinin sağlık giderleri kurumlarıncı karşılanır.

Bu kişilerin herhangi bir nedenle sendikadaki görevlerinin sona ermesi halinde, ayrıldıkları tarihten itibaren otuz gün içinde ayrıldıkları kamu kurum ve kuruluşları

na yazılı olarak müracaat etmeleri gerekir. Bu durumda otuz gün içinde eski görevlerine ya da eşdeğer bir göreve atanırlar. Otuz gün içinde görevlerine başlamak için başvurmayanlar görevlerinden çekilmiş sayılırlar.

h. Askerlik İzni

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 108'inci maddesinin (G) fıkrasına göre; muvazzaf askerliğe ayrılan memurlar askerlik süresince görev yeri saklı kalarak aylıksız izinli sayılır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 83'üncü maddesine göre, devlet memuru iken muvazzaf askerlik hizmetini yapmak üzere silahlı altına alınanlardan askerlik görevini tamamlayıp memuriyete dönmek isteyenler, terhis tarihinden itibaren 30 gün içinde kurumlarına başvurmak ve kurumları da başvurma tarihinden itibaren azamî 30 gün içinde ilgilileri göreve başlatmak zorundadırlar.

ı. Sözleşmeli Personelin İzin Hakları

Sözleşmeli personelden hizmet süreleri bir yıldan on yıla kadar (on yıl dâhil) olanların yıllık izin süreleri yirmi gün, on yıldan fazla olanların ise otuz gündür. Sözleşmeli personele verilecek yıllık izin süresinin hesabında 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinde sayılan kurumlarda sosyal güvenlik kurumlarına prim ödemek suretiyle geçen süreler dikkate alınır. Yıllık izinler, görevin aksamaması şartıyla amirin uygun bulacağı zamanlarda toptan veya kısım kısım kullanılabilir. Sözleşmeli öğretmenler yaz ve dinlenme tatillerinde izinli sayılırlar. Bunlara ayrıca yıllık izin verilmez.

Sözleşmeli personelin mazeret izinlerinin kullanılmasına ilişkin uyulacak hususlar şunlardır:

- Kadın sözleşmeli personele doğum yapmasından önce 8 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile aylıklı izin verilir. Çoğul gebelik halinde doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir. Sağlık durumu uygun olduğu takdirde hekimin onayı ile sözleşmeli personel isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışabilir. Bu durumda, sözleşmeli personelin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir.
- Kadın sözleşmeli personele, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir.
- Erkek sözleşmeli personele, isteği üzerine eşinin doğum yapması nedeniyle doğum tarihinden itibaren iki gün izin verilir.
- Sözleşmeli personele, isteği üzerine kendisinin veya çocuğunun evlenmesi halinde evlilik tarihinden itibaren üç gün izin verilir.
- Sözleşmeli personele, isteği üzerine annesinin, babasının eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde ölüm tarihinden itibaren üç gün izin verilir.

i. Geçici Personelin İzin Hakları

Geçici personele, çalıştıkları her ay için azami iki gün ücretli izin verilebilir. Bu izinler toplu olarak da kullanılabilir.

Geçici personele doğum yapmasından önce 8 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 8 hafta olmak üzere

toplam 16 hafta süre ile aylıklı izin verilir. oğul gebelik halinde doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir. Sağlık durumu uygun olduğu takdirde hekimin onayı ile geçici personel isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışabilir. Bu durumda, geçici personelin çalıştığı süreler doğum sonrası srelere eklenir.

Geçici personele, çocuklarını emzirmeleri için doğum sonrası izin süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir.

Geçici personele, isteği üzerine eşinin doğum yapması nedeniyle doğum tarihinden itibaren yedi gün ücretli mazeret izni verilir.

Geçici personele, isteği üzerine kendisinin veya ocunun evlenmesi halinde evlilik tarihinden itibaren yedi gün ücretli mazeret izni verilir.

Geçici personele, isteği üzerine annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun, kardeşinin veya eşinin anne, baba ve kardeşinin ölümü hâlinde ölüm tarihinden itibaren yedi gün ücretli mazeret izni verilir.

Geçici personele, resmî hekim raporuna bağlı olarak yılda otuz günü geçmemek üzere ücretli hastalık izni verilebilir.

17.Çalışma Saatleri

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 99'uncu maddesine göre;

- Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir.

- Bu süre cumartesi ve pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir.

Ancak zel kanunlarla yahut bu kanuna veya özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir. Bunun için mevzuatta bir düzenlemenin olması gerekir. Yasal dayanağı olmadığı halde kamu görevlisini tatilde ve mesai saatleri dışında çalıştırmak angaryaya girer. Anayasa'nın 18.maddesinde; hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı ve angaryanın yasak olduğu hükmüne yer verilmiştir.

Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının teklifi zerine Bakanlar Kurulunca, illerde valiler tarafından tesbit olunur. Ancak engelliler için; engel durumu, hizmet gerekleri, iklim ve ulaşım şartları göz önünde bulundurulmak suretiyle günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile öğle dinlenme süreleri merkezde st yönetici, taşrada mülki amirlerce farklı belirlenebilir. Memurların yürüttükleri hizmetin özelliklerine göre, bu madde uyarınca tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkündür.

Günün yirmidört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde alışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir.

Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmidördüncü haftasından önce ve

her hâde hamileliğin yirmidördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. Engelli memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.

18. Kademe İlerlemesi

Devlet memurunun kademedeki ilerlemesi için aşağıdaki şartların bulunması lâzımdır:

- Bulunduğu kademedeki en az bir yıl çalışmış olması,
- Bulunduğu derecede ilerleyebileceği bir kademenin bulunması,

Son sekiz yıl içinde herhangi bir disiplin cezası almayan memurlara, aylık derecelerinin yükseltilmesinde dikkate alınmak üzere bir kademe ilerlemesi uygulanır.

6111 sayılı Kanunla getirilen değişiklikler sonrasında; 2011 yılından itibaren,

- Son beş yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar, üç yıllık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almamışsa kademe ilerlemesi alacaktır.
- Son dört yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar, dört yıllık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almamışsa kademe ilerlemesi alacaktır.
- Son üç yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar beş yıllık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almamışsa kademe ilerlemesi alacaktır.
- Son iki yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar altı yıllık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almamışsa kademe ilerlemesi alacaktır.

- Son sicil notu doksan ve daha yukarı olanlar yedi yıllık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almamışsa kademe ilerlemesi olacaktır.

Yer değiştirme suretiyle atamalarda ise belirli bir süre görev yapmak üzere, mecburî olarak sürekli görevle atanan memurlardan kalkınmada birinci derecede öncelikli yörelerde bulunanlara, bu yörelerde fiilen çalışmak suretiyle geçirilen her iki yıl için bir kademe ilerlemesi daha verilir. Yıllık izinde geçirilen süreler fiilen çalışılmış sayılır. İki yıldan az süreler dikkate alınmaz.

19.Derece İlerlemesi

Derece yükselmesi yapılabilmesi için:

- a. st dereceden boş bir kadronun bulunması,
- b. Derecesi içinde en az 3 yıl ve bu derecenin 3 üncü kademesinde 1 yıl bulunmuş,
- c. Kadronun tahsis edildiği görev için öngörülen nitelikleri elde etmiş,

olmak şartları aranmaktadır.

ğrenim durumları, hizmet sınıfları ve görev unvanları itibariyle azami yükselebilecekleri derecelerin dördüncü kademesinden aylık almaya hak kazanan memurlar açısından 2011 yılından itibaren,

- a. Son beş yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar, üç yıllık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almamışsa bir derece olacaktır.
- b. Son dört yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar, dört yıllık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almamışsa bir derece olacaktır.

- c.** Son  yılđık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar beş yılđık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almamışsa bir derece olacaktır.
- d.** Son iki yılđık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar altı yılđık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almamışsa bir derece olacaktır.
- e.** Son sicil notu doksan ve daha yukarı olanlar yedi yılđık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almamışsa bir derece olacaktır.

IV- SOSYAL HAKLAR VE YARDIMLAR

1. Emeklilik Hakları

Devlet memurlarının emeklilik ve malullük hallerinde kendilerinin, ölümleri halinde dul ve yetimlerinin sahip oldukları haklar emeklilik kanunlarıyla düzenlenir.

2. Hastalık Ve Analık Sigortası

- a)** Devlet memurlarının hastalık, analık ve görevden doğan kaza ile mesleki hastalık,
- b)** Devlet memurlarının eşleri ve bakmakla yükümlü oldukları ana, baba ve çocuklarının hastalık ve analık,
- c)** Bir kanuna dayanılarak emekli veya malullük aylığı alanların (Sosyal Sigortalar Kurumunca uygulanan iş kazaları ile meslek hastalıkları, malullük ve yaşlılık sigortalarından gelir veya aylık bağlananlar hariç) hastalık ve analık,
- d)** (C) bendinde belirtilen emekli veya malullük aylığı alanların aile fertlerinin hastalık ve analık,

- e) Bir kanuna dayanılarak dul veya yetim aylığı alanların (Sosyal Sigortalar Kurumundan gelir veya aylık alanlar hariç) hastalık ve analık.

Hallerinde, gerekli sosyal sigorta yardımları sağlanır.

3. Öğrenim Bursları Ve Yurtları

Mahrumiyet yerlerinde alışan Devlet memurları görev yerlerinde çocuğunun girmesi gereken orta dereceli okul bulunmadığı takdirde, bu dereceli okullarda okuma hakkını kazanmış bulunan çocuklarını yatılı okullarda okutmak isterlerse, pansiyon ücret indiriminden faydalanırlar.

Bu indirim her yıl bütçe kanunu ile tesbit olunan pansiyon ücretlerinden en azının çocukların her biri için %50'si oranındadır. İndirim sonucunda meydana çıkan fark Devlet bütçesinden ödenir.

Ancak, memurlar çocuklarını daha yüksek ücretli okul pansiyonlarından veya Milli Eğitim Bakanlığının denetimi altında faaliyette bulunan özel pansiyonlardan faydalandırmak isterlerse aradaki ücret farkı kendileri tarafından ödenir.

Pansiyonlarda ücret indiriminden faydalanan memurların çocukları sınıfta kalırlarsa aynı sınıf için ikinci sene bu haktan faydalanamazlar.

4. Aile Yardımı Ödeneği:

Evli bulunan Devlet memurlarına aile yardımı ödeneği verilir.

Bu yardım, memurun her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan eği için 1500, o-

ocuklarından her biri için de 250 gösterge rakamının (72 nci ay dahil olmak üzere 0-6 yaş grubunda yer alan çocuklar için bir kat artırımlı) aylık katsayısı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktar üzerinden ödenir.

Eşlerden birine iş akdi veya toplu sözleşme gereği çocukları için yapılan aile yardımı deneği daha düşük ise, yalnız aradaki fark ödenir.

Dul memurların çocukları için de aynı hükümler uygulanır.

Boşanma veya ayrılık vukuunda mahkeme bu yardımın hangi tarafa ve ne oranda verileceğini de kararında belirtir.

Devlet memurunun, geçimini sağladığı üvey çocukları için de bu denek verilir.

Aile yardımı deneği Devlet memurlarına her ay aylıklariyle birlikte ödenir.

Karı ve kocanın her ikisi de memur iseler bu denek yalnız kocaya verilir.

Aile yardımı ödenekleri hiç bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödenir ve borç için hacedilemez.

Memur, eş için ödenen aile yardımı ödeneğine evlendiği; ocuk için ödenen yardıma da çocuğunun doğduğu tarihi takip eden ay başından itibaren hak kazanır.

Memur, eş için ödenen aile yardımı deneği hakkını eşinden boşanma veya eşinin ölümü, ocuk için ödenen yardım deneği hakkını da çocuğun ölümü veya 206 ncı maddedeki hallerin vukuunu takip eden ay başından itibaren kaybeder.

ocuk İçin Aile Yardımı Ödeneği Verilmeyecek Haller

Aşağıdaki hallerde çocuklar için aile yardımı ödeneği verilmez:

- a) Evlenen ocuklar,
- b) 25 yaşını dolduran çocuklar (25 yaşını bitirdiği halde evlenmemiş kız çocukları ile çalışamayacak derecede malllkleri resmi sağlık kurulu raporuyla tespit edilenler için süresiz olarak ödeneğin verilmesine devam olunur.),
- c) Kendileri hesabına ticaret yapan veya gerçek veya tüzel kişiler yanında her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışan ocuklar (Öğrenim yapmakta iken tatil devresinde çalışanlar hariç),
- d) Burs alan veya Devletçe okutulan çocuklar. (23.08.2015 tarihli ve 29454 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2016 ve 2017 Yıllarını Kapsayan 3. Dönem Toplu Sözleşmenin birinci kısım 11 inci maddesi gereğince bu halde dahi aile yardımı ödenecektir)

5. Doğum Yardımı Ödeneği

Devlet memurlarından çocuğu dünyaya gelenlere 2500 gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktarda doğum yardımı ödeneği verilir.

Ana ve babanın her ikisi de Devlet memuru iseler denek yalnız babaya verilir. Eşlerden birine iş akdi veya toplu sözleşme gereği yapılan doğum yardımı ödeneği

daha yüksek ise, memur olan eşe ayrıca doğum yardımı denegi ödenmez, daha düşük ise yalnız aradaki fark ödenir.

Mahkemelerce verilen aylık süresi içinde doğan çocuklar için bu yardım anaya verilir.

Doğum yardımı denegi hiç bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlarca derhal ödenir. Bu yardım borç için haczedilemez.

6. Ölüm Yardımı denegi

Devlet memurlarından: memur olmayan eşi ile aile yardımı denegine müstahak çocuğu ölenlere en yüksek Devlet memuru aylığı (ek gösterge dahil) tutarında, memurun ölümü halinde sağlığında bildiri ile gösterdiği kimseye, eğer bildiri vermemiş ise eşine ve çocuklarına, bunlar yoksa ana ve babasına, bunlar da yoksa kardeşlerine en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) iki katı tutarında tutarında, ölüm yardımı denegi verilir.

7. Cenaze Giderleri

Devlet memurlarının ölümü halinde cenaze giderleri (cenazenin başka yere nakil dahil) kurumlarınca ödenir. Sürekli veya geçici görevle veyahut 78 inci maddeye göre yurt dışında bulunan Devlet memurlarından ölenlerin ve yurt dışında sürekli görevlerde bulunanların eşleri, bakmakla yükümlü oldukları ana, baba ve çocuklarının cenazelerini yurda getirmek için yapılması zorunlu olan giderler kurumlarınca karşılanır.

209 uncu madde ile bu madde hükümleri Maliye ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarının görüşleri alın-

mak suretiyle Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak yönetmeliğe göre uygulanır.

8. Giyecek Yardımı

Devlet memurlarından hangilerinin ne şekilde giyecek yardımından faydalanacakları Maliye Bakanlığı ile Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının birlikte hazırlayacakları bir yönetmelik ile tesbit olunur.

9. Yiyecek Yardımı

Devlet memurlarının hangi hallerde yiyecek yardımından ne şekilde faydalanacakları ve bu yardımın uygulanması ile ilgili esaslar Maliye Bakanlığı ile Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının birlikte hazırlayacakları bir yönetmelik ile tespit olunur.



İKİNCİ BÖLÜM
DISİPLİN HUKUKU



Memurlara uygulanacak disiplin cezaları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125'inci maddesinde dzenlenmiştir.

Aday Memurlara Disiplin Cezası Uygulaması;

657 sayılı Kanun'un "adaylık devresi içinde göreve son verme" başlıklı 56'ncı maddesinde, adaylık suresi içinde temel ve hazırlayıcı eğitim ve staj devrelerinin her birinde başarısız olanlarla adaylık suresi içinde hal ve hareketlerinde memuriyetle bağdaşmıyacak durumları, göreve devamsızlıkları tespit edilenlerin disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişkileri kesileceği hukmne yer verilmiştir.

Kanun'un 87 nci maddesine göre adaylık suresi içinde aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almış olanların disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişikleri kesilir.

Vekil rretmenlere Disiplin Cezası Uygulaması;

657 sayılı Kanun'un 86'ncı maddesi uyarınca görevlendirilen vekil rretmenlerden mevzuatla kendisine verilen görevlerin yerine getirilmesinde ihmal ve kusuru görülenlere disiplin cezası verilemeyeceğinden görevlerine derhal son verilir. Bu durumda olanlara sonraki eğitim-rretim yıllarında vekil rretmenlik görevi verilmeyecektir.

Memuriyetten Ayrılanlara Disiplin Cezası Uygulaması;

İstifa, emeklilik gibi bir nedenle Devlet memurluğundan ayrılan kişiye memur iken işlediği bir disiplin suçu nedeniyle disiplin cezası verilip verilmeyeceği ve nasıl

uygulanacağı konusunda mevzuatta bir açıklık bulunmamakla birlikte, memuriyetten ayrılan kişinin memuriyet statüsünde iken işlediği suçtan dolayı savunması alınabileceği gibi kendisine de itiraz hakkı kullanılacak ve gerekirse disiplin cezası da verilebilecektir.

I- DİSİPLİN CEZALARI

1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Göre Disiplin Cezaları

Devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları ile her bir disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a. Uyarma

Memura, görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir. Uyarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- 1.** Verilen emir ve grevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmî belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak,
- 2.** Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etmek,
- 3.** Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek,
- 4.** Usulsüz müracaat veya şikâyette bulunmak,
- 5.** Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak,

6. Gevine veya iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak,
7. Belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranmak,
8. Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak.

b- Kınama

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

1. Verilen emir ve grevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmî belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kusurlu davranmak,
2. Eşlerinin, reşit olmayan veya mahcur olan çocuklarının kazanç getiren sürekli faaliyetlerini belirlenen sürede kurumuna bildirmemek,
3. Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak,
4. Hizmet dışında devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,
5. Devlete ait resmî araç, gereç ve benzeri eşyayı özel işleminde kullanmak,
6. Devlete ait resmî belge, araç, gereç ve benzeri eşyayı kaybetmek,
7. İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak,

8. İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle sa-taşmak,
9. Görev mahallinde genel ahlk ve edep dışı davranışlar-da bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri Őekiller çizmek ve yapmak,
10. Verilen emirlere itiraz etmek,
11. Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak,
12. Kurumların huzur, skn ve çalışma düzenini bozmak,
13. Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç ver-mek.

c- Aylıktan Kesme

Memurun, brüt aylığından 1/30 - 1/8 arasında kesinti yapılmasıdır. Aylıktan kesme cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

1. Kasıtlı olarak, verilen emir ve görevleri tam ve zama-nında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belir-lenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmî belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak,
2. Özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek,
3. Devlete ait resmî belge, araç, gereç ve benzerlerini özel menfaat sağlamak için kullanmak,
4. Görevle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunmak,

5. Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek,
6. Görev yeri sınırları içerisinde her hangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak,
7. Hizmet içinde devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,

d- Kademe İlerlemesinin Durdurulması

Fiilin ağırlık derecesine göre memurun, bulunduğu kademedeki ilerlemesinin 1 ila 3 yıl arasında durdurulmasıdır. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

1. Göreve sarhoş gelmek, görev yerinde alkollü iki içmek,
2. Özürsüz ve kesintisiz 3 - 9 gün göreve gelmemek,
3. Görevi ile ilgili olarak her ne şekilde olursa olsun çıkar sağlamak,
4. Amirine veya maiyetindekilere karşı kk düşürücü veya aşağlayıcı fiil ve hareketler yapmak,
5. Görev yeri sınırları içinde herhangi bir yeri toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz kullanmak veya kullanmamak,
6. Gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek,
7. Ticaret yapmak veya devlet memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak,
8. Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyas düşüncü, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,

9. Belirlenen durum ve srelerde mal bildiriminde bulunmamak,
10. Açıklanması yasaklanan bilgileri açıklamak,
11. Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek,
12. Diplomatik statüsünden yararlanmak suretiyle yurt dışında, haklı bir sebep göstermeksizin ödeme kabiliyetinin üstünde borçlanmak ve borçlarını ödemedeki tutum ve davranışlarıyla devlet itibarını zedelemek veya zorunlu bir sebebe dayanmaksızın borcunu ödemeden yurda dönmek,
13. Verilen görev ve emirleri kasten yapmamak,
14. Herhangi bir siyas parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunmak.

e. Devlet Memurluğundan ıkarma

Bir daha devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan ıkarılmaktır. Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

1. İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme, içi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak,
2. Yasaklanmış her türlü yayını veya siyas veya ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek,

3. Siyasî partiye girmek,
4. Özürsüz olarak, bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek,
5. Savaş, olağanüstü hal veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev veya emirleri yapmamak,
6. Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak,
7. Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,
8. Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak,
9. Siyasî ve ideolojik eylemlerden arananları görev mahallinde gizlemek,
10. Yurt dışında devletin itibarını düşürecek veya görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak,
11. 5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanun'a aykırı fiilleri işlemek.
12. Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olmak, bu örgütlere yardım etmek, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanmak ya da kullanılmak, bu örgütlerin propagandasını yapmak.

II- DİSİPLİN CEZALARINDA SÜREÇ

1. Soruşturma

a- Soruşturma Emrini Kimler Verebilir?

Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında inceleme ve soruşturma açılması bir şikayet ile ya da amirin resen talebiyle başlatılmaktadır.

657 sayılı Kanun'un 134'üncü maddesine istinaden yürürlüğe konan Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin 16'ncı maddesine göre kurumlar disiplin amiri, üst disiplin amiri ve en üst disiplin amiri memur ve kamu görevlileri hakkında soruşturma açtırmaya ve ceza vermeye yetkilidirler.

Milli Eğitim Bakanlığı teşkilatında;

Bakan; bakanlık teşkilatı ile bağlı kuruluşlarda ve okullarda görevli tüm memurların disiplin amiri ve atamaya yetkili amiri,

Müsteşar; bakanlıktaki en üst disiplin amiri,

Vali; ildeki en üst disiplin amiri,

Kaymakam; ilçedeki en üst disiplin amiri,

Birim amirleri; hizmet birimlerinde en üst disiplin amiri,

Müdür; kurumlarda en üst disiplin amiri

olarak bu yerlerde görevli memurlar hakkında doğrudan inceleme-soruşturma yaptırma yetkilidir.

b. İnceleme ve soruşturma ile gevlendirilecek personelin tespiti;

Eğitimin özüne dönük olmayan olaylarla, intikal edecek şikayet ve ihbarların incelenip soruşturulması, ilke olarak mahallen gevlendirilecek muhakkiklerce yapılmaktadır.

Gevlendirilecek muhakkikler, hakkında inceleme ve soruşturma yaptırılan memurun görev statüsü ve kadro derecesi yönünden, asgari aynı seviyedeki memurlardan seçilmelidir.

Uyarma, kınama, aylıktan kesme cezalarını gerektiren fiilleri işleyenler hakkında gerekli cezalar, disiplin amirleri tarafından verilecek diğer disiplin cezalarını gerektiren fiiller için ise gerekli soruşturma, ilgili dairelerce ve mahallen gevlendirilecek muhakkiklere yapılmalıdır.

Okul müdürlerine de muhakkiklik görevi verilebilir.

Branş ve ihtisası ilgilendiren ve eğitimin özüne dönük iddialar, ilgili daireler yoluyla, Bakanlık onayına bağlanarak, gereği için Rehberlik ve Denetim Başkanlığına intikal ettirilmelidir.

Özellik arzeden ve ağır suç niteliğindeki fiillere ilişkin iddialar, Bakanlık maarif müfettişlerine tahkik ettirilmelidir.

5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu'nun 9'uncu maddesinde ifade edildiği üzere; İl Genel Yönetiminin başında bulunan Valiler, Bakanlıkların İl Teşkilatında yer alan daire ve kurumlarını; her Bakanın ayrı ayrı mümessili olmak sıfatıyla Bakan adına, onun sorumluluğu ve murakabesi altında bizzat denetleyip teftiş edebilecekleri gibi,

bu denetim ve teftişi, Bakanlık Müfettişleri veya Daire amirleri ve memurlarıyla da yaptırmaya yetkilidirler.

Danıştay Onuncu Dairesinin 2.3.1989 gün ve Esas No: 1988/1162, Karar No: 1989/473 sayılı kararında da belirtildiği üzere, Memurin Muhakematı Hakkındaki Kanunla, görev dolayısıyla veya görev sırasında işlenen adli suçlarda res’en soruşturma emri vermekle yetkili kılınan valiler ve milli eğitim müdürlerinin; ilköğretim okulları 2. kademe ve ortaöğretim kurumlarında görevli yönetici, ğretmen ve memurlar hakkında adli yönden yapılacak soruşturmalarda ilköğretim müfettişlerini grevlendirebilecekleri belirtilmektedir.

c. Soruşturma Açılmadan Savunma Alınarak Ceza Verilmesi

Memur veya kamu görevlisine isnat edilen bir fiilin disiplin suçu teşkil edip etmediği açılacak bir soruşturmayla anlaşılacaktır. Soruşturmanın açılmış olması o kişinin suçlu olduğu anlamına gelmemektedir. Hakkında soruşturma açılan kişi, soruşturma akabinde kususuz bulunabilir. Bu nedenle bir memur için hayati önem taşıyan disiplin cezası verilmeden konunun etrafıca ve bağımsız bir muhakkik tarafından incelenmesi gerekmektedir.

Sadece kamu görevlisinden savunma alınarak bir ceza verilmesi hakkaniyete ve usule aykırı olacaktır.

Danıştay Kararı

Danıştay 12. Dairesi’nin 5/7/2005 tarihli ve 2002/1367 Esas, 2005/2816 sayılı kararında:

“Memura isnat edilen fiiller hakkında disiplin soruşturması yapılmaksızın doğrudan disiplin ami-

rince savunması alınarak disiplin cezası verilmesi suretiyle tesis edilen işlemde mevzuata uyarlık yoktur.”

d. Savunma Usulü

657 sayılı Kanun’un 130’uncu maddesine göre devlet memuru hakkında savunması alınmadan disiplin cezası verilemez. Soruşturmayı yapanın veya yetkili disiplin kurulunun 7 günden az olmamak üzere verdiği süre içinde veya belirtilen bir tarihte savunmasını yapmayan memur, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

Savunma istenen yemiz, kendisine yedi günden az olmamak üzere belirlenen tarihte savunmasını vermemelidir. Aksi takdirde kendisine bir daha savunma hakkı tanınmayacaktır. şayet hastalık, ölüm gibi bir mazereti varsa bunu ilgili makama sunarak savunma süresinin uzatılmasını talep edebilir. Ancak bu süre uzatılmazsa savunmasını sresinde vermesini tavsiye ederiz.

Savunmada söylediğiniz ya da yazdığınız bir husus, yeni bir soruşturma ya da aleyhinize bir delilin verilmesi anlamına gelebilir. Bu nedenle savunmanızı özenle hazırlamanız gerekir.

e. Savunmalarda Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar

Savunma hazırlarken, hatta dava açarken “meseleyi bir hukukçuya anlatalım, o da bize savunma/dava dilekçesi hazırlasın” şeklerinden ziyade **“olayı, detaylı bir şekilde, en ufak bir ayrıntıyı bile kaçırmadan (savunma formatında) yazıp yardımcı olacak hukukçulara yazılı olarak gönderelim, onlar bize savunmamızın/dava dilekemizin hazırlanmasında yardımcı olsun”** formatında ele almaya dikkat etmeliyiz.

Zira uygulamada, bazı eğitim çalışanları, yaşanılan sı-kıntının da tesiri ile meseleyi kaleme almaktan uzak durup, bir hukukunun “özümün tamamını” oluşturmasını beklemektedirler. Oysa unutulmamalıdır ki, kendisinden savunma istenen kişi, meselenin tüm ayrıntılarını en iyi bilen kişidir. Bu nedenle meselenin tüm boyutlarını en iyi anlatacak da odur. Meselenin tüm ayrıntısı ile yazılı anlatılması hukukçular için üzerinde verimli çalışılabilecek bir metin kabul edilmektedir. Elbette ki bu durum, daha sağlıklı bir savunma ve hatta daha sağlıklı bir dava dilekçesinin hazırlanmasını sağlayacaktır.

Savunma hazırlanırken;

- Olayın özeti savunmada anlatılmalı.
- Gereksiz açıklamalara girilmemeli.
- Sebepler dile getirilmeli.
- Varsa tanık ve deliller ortaya konulmalı.
- Teknik ve usuli hatalara kesinlikle değinilmemeli.
- Cezanın tebliğinden itibaren **60 gün içinde dava açılmalıdır.**

f. Soruşturma Dosyasının Talep Edilmesi ve İncelenmesi

Savunma hazırlarken veya dava açarken mutlaka soruşturma dosyasının incelenmesi gerekir. Soruşturma dosyasında dinlenen tanık beyanları, müşteki beyanları, delil, bilirkişi incelemesi gibi hususlara karşın beyanda bulunulmalıdır. Unutulmamalıdır ki soruşturma dosyası gerek cezayı veren amir veya kurula ya da dava

açılması halinde mahkemeye sunulacağından bu dosya dikkate alınarak bir karar verileceğinden içeriği hakkında mutlaka bilgi sahibi olunması gerekir. Bu bilgi ve belgeleri avukatınızla da paylaşmanızda yarar vardır.

Soruşturma dosyasını bazı kurumlar memura vermektedir. Ancak bu durum “savunma hakkının kısıtlanması” anlamına geleceğinden hukuka aykırıdır. İdare, talebinize rağmen soruşturma dosyasını size vermezse bu takdirde dilekçeyle idareye müracaat ederek yazılı şekilde talep ediniz. Yine de soruşturma dosyası incelenilmezse veya bir fotokopisi verilmezse bu durumu itiraz aşamasında itiraz merciine, dava aşamasında ise mahkemeye evraklarla birlikte belirtiniz.

Takdir edilmelidir ki kişi isnat edildiği fiilleri ve suçlandığı konu ve olayları bilmeden tam olarak bir savunma yapamaz. Bu nedenle hakkınızdaki suçlamaları somut olarak öğrenmeli, tüm isnatları okumalısınız ve savunmanızda tüm bu isnatlara karşi cevap vermelisiniz. Gerektiğinde hukuk bürosundan bu konuda hukuki yardım talep edebilirsiniz.

Ceza verildi ise,

Derhal, ceza ile alakalı evrakların fotokopisi sendika hukukçularına ulaştırılmalıdır. Bununla ilgili yapılması gerekenlere ilişkin bilgi sendikamızın internet sitesinde mevcuttur.

Danıştay Kararı

Danıştay 12. Dairesi Esas No:2002/5920 ve Karar No: 2005/4029 sayılı kararında **“Davacıya isnat edilen fiilin somut olarak ortaya konulamadığından aksinin**

kabulü ile verilen disiplin cezasında hukuka uyarlık bulunmadığı”na hükmetmiştir.

2. Disiplin Cezalarının Etkileri

- Aylıktan kesme cezası ile tecziye edilenler 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilenler 10 yıl boyunca daire başkanı kadrolarına, daire başkanı kadrosunun dengi ve daha üstü kadrolara, bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadrolarına, düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyeliklerine, vali ve büyükelçi kadrolarına atanamazlar. (657 S.K. Md. 132)
- Yine uyarma ve kınama cezaları da görev yeri değişikliğinin başlıca dayanağı olabilmektedir.

Bu nedenle disiplin ceza süreci kamu görevlisi için önemle takibi gereken bir husustur.

657 sayılı Kanun’un 133’üncü maddesine göre; disiplin cezaları memurun özlük dosyasına işlenir. Devlet memurluğundan çıkarma cezasından başka bir disiplin cezasına çarptırılmış olan memur uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından 5 sene, diğer cezaların uygulanmasından 10 sene sonra atamaya yetkili amire başvurarak, verilmiş olan cezalarının özlük dosyasından silinmesini isteyebilir.

Memurun, yukarıda yazılan süreler içerisindeki davranışları, bu isteğini haklı kılacak nitelikte görülürse, isteğinin yerine getirilmesine karar verilerek bu karar özlük dosyasına işlenir.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının özlük dosyasından çıkarılmasına disiplin kurulunun mütalası alındıktan sonra yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır.

3. Disiplin Cezalarında Kim Hangi Cezayı Verebilir?

657 sayılı Kanun'a Göre;

Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri tarafından verilir.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, memurun bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra, atamaya yetkili amirler tarafından, il disiplin kurullarının kararına dayanan hallerde valiler tarafından verilir.

Devlet memurluğundan çıkarma cezası ise amirlerin bu husustaki istekleri üzerine, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile verilir.

4. Disiplin Amirleri

Milli Eğitim Bakanlığı Disiplin Amirleri Yönetmeliği'ne göre bakanlık kurum ve kuruluşlarındaki disiplin amirleri ve bunların astlık-üstlük sırası belirlenmiştir.

Müstakil müdürlük kadrosu bulunmayan anaokulları ile ilkokullarda müdürlük görevini de yürüten öğretmenlerin disiplin amirliği yetkisi yoktur.

Aşağıdaki listede gösterilen st disiplin amirleri, sıralamada kendinden önce gelen amire bağlanmış olan bütün personelin aynı zamanda ilk disiplin amiri sıfatına haizdir.

st disiplin amirleri tarafından yukarıdaki aklandığı tarzda ve ilk disiplin amiri sıfatıyla verilmiş disiplin cezalarına itiraz varsa bu amirlerin ilk disiplin amiri olan üstüne, yoksa ilgili disiplin kuruluna yapılır.

Özel kanunların disiplin amirleri ile ilgili hükümleri saklıdır.

Kadrosunun bulunduğu birimden başka bir birimde, onayla görevlendirilen personelin disiplin amirleri, fiilen görev yaptığı birimdeki disiplin amirleridir.

5. Disiplin Kurulları

a. Sendika Temsilcilerinin Disiplin Kurulları'na Katılması

21/07/2005 tarihli ve 25882 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelikle,

“Hakkında disiplin soruşturması yürütölen devlet memurunun üyesi olduğu sendikanın temsilcisi de bu maddede belirtilen disiplin ve yüksek disiplin kurullarında yer alır. Her bir disiplin ve yüksek disiplin kurulunda görevlendirilen temsilci ilgili sendika tarafından önceden bildirilir. Bu şekilde üyesi çift sayıya ulaşan kurullarda oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu tarafın kararına itibar edilir”

hükmü getirilmiştir.

Bu hükme göre sendika temsilcisinin disiplin ve yüksek disiplin kurulunda bulunmaması hali disiplin cezasının iptal sebebi olmaktadır.

- Bu düzenlemenin en büyük faydası, bu disiplin kurullarında bazı hukuka aykırı uygulama ve “sözlü savunma tutanaklarını okutmadan imzalatma” uygulamalarının önüne geçmesi hususunda olacaktır. Zira uygulamada bazı savunmaların sözlü istendiğini, istenen bu sözlü

savunmanın tutanağa geçirildiğini, ancak tutanağa geçen ifadenin, ifade edilmiş bazı beyanları içermediğini ve bu ifadelerin de okunmadan imzalatıldığını görmekteyiz.

- Yapılan bu düzenleme ile disiplin kurulundaki bilinçli bir sendika temsilcisi vasıtasıyla bu tür haksızlıkların önüne zamanında geçilecektir. Sendika temsilcisi, gördüğü/tespit ettiği bir hukuksuzluğu, karara koyduracağı şerh ile kayıt altına alabilecektir. Hatta kurulda yapacağı açıklamalarla bir haksızlığın da önüne geçebilecektir.

Eğitim alışanlarımın dikkat etmesi gereken husus sendika yesi olmasına rağmen disiplin kuruluna sendika temsilcisinin katılması için bir davet yapılıp yapılmadığını araştırmak, sendika temsilcisine bu konuda olayın aslını anlatıp aydınlatmaktır. Sendika temsilcisi de kurula katılmadan önce yeyle irtibata geçip problemin aslını öğrenmesi, mümkünse önceden dosyayı incelemesi, hukukçularla diyaloga geçerek olayın hukuki durumunu öğrenmelidir. Unutulmamalıdır ki disiplin kurulu bir kez yapılmakta olup telafisi mümkün değildir. şayet disiplin kuruluna sendika temsilcisi çağrılmışsa bu bir iptal sebebidir. Bu nedenle idarenin bu hatası kişi lehine işlemektedir.

Danıştay'a göre sendika temsilcisinin disiplin kurullarına katılmamış olması işlemi sakatlayacaktır. Yine yüksek mahkemeye göre personelin sendika yesi olup olmadığının tespitinde idarece araştırma yapılması gerekmektedir. (Danıştay 12. Dairesi E.2008/2764) Ayrıca disiplin cezalarına karşi itiraz edilmesi durumunda itirazı karara bağlayacak olan Kurullara da sendikanın temsilcisinin çağrılması gerekmektedir.

b. İl Milli Eğitim Disiplin Kurulu

Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesine göre,

İl Millî Eğitim Disiplin Kurulu

Valinin veya görevlendireceği bir vali yardımcısının başkanlığında,

İl Millî Eğitim Müdürü, İl Hukuk İşleri Müdürü, İlköğretim Müfettişleri Kurulu Başkanı veya Valinin görevlendireceği;

İlköğretim Okulu Müdürlüklerinden bir üye,

Orta öğretim Kurumları Müdürlüklerinden bir üye ile kurulur.

İllerde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı teşkilatta görevli öğretimci, yönetici, uzman ve uzman yardımcısı ile gezici öğretimci kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile ilgili işleri hakkında karar verme yetkisi ilgili İl Millî Eğitim Disiplin Kuruluna aittir.

c. İl Disiplin Kurulu

İl Disiplin Kurulu, valinin veya görevlendireceği vali muavininin başkanlığında, Hukuk İşleri Müdürü, Defterdar, Millî Eğitim Müdürü, Sağlık ve Sosyal Yardım Müdürü, Tarım Orman ve Köy İşleri Müdürü, Bayındırlık ve İskân Müdürü'nden oluşmaktadır.

d. Yüksek Disiplin Kurulu

Devlet memurluğundan çıkarma cezalarına, memur veya kamu görevlisinin bağlı bulunduğu kurumun Yüksek Disiplin Kurulları'nca karar verilir. Bu kurulun hari-

cinde başka bir amir veya il disiplin kurulu bu çıkarma kararını veremez.

Amirlerin memurluktan çıkarma cezasına ilişkin talepleri, soruşturma dosyasının memurun bağlı bulunduğu kurumun Yüksek Disiplin Kurulu'na tevdiinden itibaren en geç 6 ay içinde karara bağlanır.

Yüksek Disiplin Kurulları kendilerine intikal eden dosyaların tetkiki sırasında gerekli gördükleri takdirde ilgilinin sicil dosyasını ve her türlü evrakı incelemeye, kurumlardan bilgi almaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye veya dinletmeye, mahallen keşif yapmaya veya yapttırmaya yetkilidirler.

e. Ceza Verilmesini Teklif Eden Amirin Disiplin Kuruluna Katılması

Yönetmeliğin 6'ncı maddesine göre kurulların başkan ve yeleri kendilerine, eşlerine, ikinci dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve sıhri hısımlarına, disiplin cezası verilmesini teklif ettikleri, disiplin soruşturmasını yaptıkları veya atanmasına yetkili oldukları memurlara ait işlerle ilgili kurul toplantılarına katılamazlar.

Danıştay 12. Dairesinin 2014/3085 Esas, 2014/4911 Karar sayılı kararına göre, kamu görevlisinin suç oluşturduğu iddia edilen fiili ile ilgili olarak İdarece açılan bir disiplin soruşturmasını yapmakla görevlendirilen soruşturmacının daha sonra disiplin amiri sıfatıyla ceza vermesi objektiflik ve tarafsızlık ilkesine uygun düşmemektedir.

f. Disiplin Cezasına İtiraz

657 sayılı Kanun'un 135'inci maddesi hükmüne göre; disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve

aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilir.

İtirazda süre, kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren yedi gündür. Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir.

İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren otuz gün içinde kararlarını vermek zorundadır. Ancak bu sürenin hak düşürücü bir süre olmadığını ifade etmek gerekir. Diğer bir ifadeyle bu sürenin geçirilmiş olması, itiraz üzerine karar verilmeyeceği anlamına gelmez.

nemli olan bir diğer husus, itiraz üzerine ilgili itiraz makamınca 60 gün içinde itirazın kabulü veya reddi yönünde bir karar verilmez ise itirazın zımnen reddedildiğinin kabulü gerekir. Bu halde yani itiraz üzerine 60 gün içinde itirazın kabulü noktasında bir karar verilmediği müddetçe, 60. günün bitimiyle itiraz üzerine kesilen idari yargıda iptal davası açma süresi tekrar işlemeye başlar.

İtirazın kabulü hâlinde, disiplin amirleri kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler.

Disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir.

İllerde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı teşkilatta çalışan ğretmen, yönetici, uzman ve uzman yardımcısı ile gezici öğretmenlerin, kaymakam ve valilerce verilen uyarma ve kınama ve aylıkta kesme cezalarına karşı itirazları, İl Millî Eğitim Disiplin Kurulları'nca karara bağlanır.

Disiplin kurulları kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile ilgili işlerde soruşturma dosyasını aldıkları tarihten itibaren, uyarma ve kınama cezalarına karşı yapılan itirazlar ile ilgili işlerde itiraz dilekçesi ile cezaya ilişkin karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren, 30 gün içinde kararlarını verirler.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile ilgili kararlar, soruşturma dosyasına göre verilir.

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

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

Müfettiş ve muhakkiklerce gerekli görülmediği için disiplin teklifi getirilmeyen dosyalar disiplin kurullarında grşlmeyeceği gibi, bu dosyalardaki bilgi ve belgelere dayanılarak disiplin amirlerince disiplin cezası verilmez.

g. Disiplin Cezalarını Ortadan Kaldıran Haller

- Memurun lmesi,
- Lehe olan yeni bir düzenlemenin yapılması,
- Cezanın değişmesi ve ceza verilecek fiilin disiplin cezası olmaktan çıkması,
- Zamanaşımı,
- Disiplin affının getirilmesi

hallerinde disiplin cezaları ortadan kalkar.

h. Disiplin Cezalarının Hafifletilmesi ve Ağırlaştırılması

Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir. Örneğin görev yaptığı yıllar itibariyle hakkında herhangi bir soruşturma açılmayan, ödül veya başarı belgesi alan ve ceza almayan birinin aylıktan kesme cezası alması gerekirken bir alt ceza olan kınama cezası ile cezalandırılması tercih edilir. Bu konuda amirler ya da disiplin kurulu, ilgili kamu görevlisinin durumunu değerlendirerek bir karar verecektir. şayet bu husus değerlendirilmezse mahkeme bir alt dereceden ceza verilip verilmemesi gerektiği hususunu değerlendirecektir.

Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya hahlin cezaların özlük dosyasından silinmesine ilişkin süre içinde (uyarma ve kınama cezalarında 5, diğer cezalarda 10 yıl) tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiil veya hahler nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir.

i. Zamanaşımı

657 sayılı Kanun iki türlü zamanaşımı getirmiştir:

a) İşlendiği öğrenilen disiplin fiili hakkında belirli bir süre içinde soruşturmaya başlamasını sağlayan Soruşturma Zamanaşımı,

b) İşlediği disiplin fiili dolayısıyla, fiilin işlendiği tarihten itibaren en geç 2 yıl içinde soruşturmanın başlatılıp, bitirilip memura gerekli disiplin cezasının uygulanmış olmasını ngren Ceza Zamanaşımı,

Fiilin suç vasfının anlaşıldığı, başka deyimle disiplin fiilinin işlendiğinin meydana çıktığı günün ertesi günü soruşturma zamanaşımı işlemeye başlar.

Bizzat soruşturma yapabilecek disiplin amirleri ile soruşturma emri vermeye yetkili amirlerce bilvasıta yapılan soruşturmalarda fiilin işlenildiğinin öğrenilmesi zamanaşımı bakımından büyük bir önem taşımaktadır.

Suçun işlendiği, vatandaşlar veya memurlar tarafından yapılan ihbar ve şikayetler yolu ile olabileceği gibi, disiplin amiri sıfatına haiz olmayan amirler tarafından yazılı duyurma yolu ile de olabilir.

Bu yollarla yapılan duyurulmalar üzerine disiplin cezası vermeye ve soruşturma emri vermeye yetkili amirler, fiilin suç niteliğini taşıdığına kanaat getirmeye yeterli bir inceleme yaparlar ve fiilin disiplin suçu vasfını taşıdığına kanaat getirmeleri üzerine derhal, bizzat veya soruşturma emri ile tayin edecekleri muhakkikler yolu ile soruşturmayı başlatırlar.

Soruşturmaya başlama süresi; uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesini durdurma cezalarını gerekli kılan fiillerde, fiilin suç vasfını taşıdığının öğrenildiği günden itibaren bir ay; memurluktan çıkarmayı gerektiren fiillerde ise, fiilin suç vasfını taşıdığının öğrenildiği günden itibaren altı aydır.

Haber alınan fiillerin suç vasfını taşıyıp taşımadıklarının öğrenilmesine ilişkin incelemelerin olayın durumuna göre makul bir süreyi aşmaması gerekir.

Fiilin işlendiği günün ertesi gününden itibaren işlemeye başlayan Ceza Zamanaşımında süre bütün disiplin fiillerinde 2 yıldır.

Ceza zamanaşımı süresinin başladığı tarihin çok iyi saptanması gerektiğinden soruşturma raporlarının başlangıç kısımlarında disiplin fiillerinin işlenildiğinin öğrenildiği tarihlerle fiilin vukua geldiği tarihler yıl, ay ve gün olarak açıkça belirtilmelidir.

Ani disiplin sularında, fiilin bütün unsurlarının tekevn edip (oluşup) tamamlanmasından, mütemadi (sürekli) ve müteselsil (zincirleme, birbirine bağlı olan) disiplin sularında temadi (sürme, uzama, (devam etme) ve teselsülün (birbirine bağlı olma durumunun) son bulması anından; iştirak halinde işlenen toplu disiplin sularında fiile, toplu suç vasfını verecek derecede iştirak halinin tamamlanmasından itibaren suç tekemmül etmiş sayılır ve zamanaşımı başlar. Teşebbüs sularında ise sonucun gerçekleşmesinden sonra zamanaşımı başlar.

Danıştay, soruşturma öncesinde ön inceleme yapılmasıyla sürenin geçirilmiş olmayacağı, aksi durumda her türlü ihbar-şikâyete soruşturma oluru verilmesinin gerekeceği, bunun da idareyi işlemez hale getireceği görüşündedir. Danıştay 12. Dairesinin 2009/5515 Esas sayılı kararında, İdareye ulaşan her şikâyet veya ihbar başvurusunun zamanaşımını başlatmayacağı, idarenin suç oluşturabilecek eylemlere ayrıntılı bir şekilde nüfuz etmesi gerektiği vurgulanmıştır.

j. Aynı Zamanda Suç Teşkil Eden Fiiller

Disiplin soruşturmasına neden olan fiil, aynı zamanda Türk Ceza Kanunu bakımından suç teşkil ediyorsa, cezai soruşturma ve kovuşturma disiplin soruşturmasından ayrı bir şekilde devam eder. Disiplin soruşturması

usulü ve neticeleri farklı cezai soruşturmanın usulü ve neticesi birbirinden farklıdır. Bu nedenle örneğin savcılığa intikal eden bir dosya hakkında disiplin soruşturmasını yürüten amir veya muhakkik, o soruşturmanın neticesini beklemeden çalışmalarını sürdürür.

Üyelerimizin dikkat etmesi gereken nokta, her ne kadar disiplin ve ceza soruşturmasında birbirinden farklı bir süreç işlese de her hangi birinden alınan lehe bir sonucun veya gelişmenin diğer dosyaya sunulmasıdır. Örneğin bir velinin müessir fiille yaralanması gerekçesiyle hakkında disiplin soruşturması başlatılan üyemiz hakkında savcılığa yapılan şikayet neticesinde takip-sizlik kararı almışsa bunu derhal disiplin soruşturması dosyasına sunması gerekir. Bu hangi aşamada olursa olsun mutlaka yapılmalıdır. Örneğin o üyemiz bu arada ceza almış olsa bile dava aşamasında bu kararı sunmasında yarar vardır.

Ceza mahkemesi, aynı zamanda disiplin suçu sayılan fiilin, hakkında ceza davası açılan kişi tarafından işlenmiş olduğuna karar verirse, idarenin, eylemin o kişi tarafından işlenmediğine karar vermesi mümkün değildir. Bu durumda, şartları var ise disiplin soruşturmasının yapılması ve disiplin cezasının verilmesi gerekir.

Ceza mahkemesi, fiilin sanık tarafından işlenmemiş olduğu gerekçesiyle beraat kararı verirse, bu karar bağ-layıcı olur ve idarenin, artık o kimse hakkında disiplin kovuşturması yapması ve disiplin cezası vermesi mümkün olmaz

Ancak beraat kararı, fiilen o kişi tarafından işlenmediği gerekçesine değil de, fiilin o kimse tarafından işlenmiş

olmakla beraber, yasanın tasvip ettiği suçun olmadığı gerekçesine dayanıyorsa, bu durumda idare, eğer kişinin beraat ettiği fiil ayrıca disiplin suçu teşkil ediyorsa, beraat etmesine rağmen disiplin cezası verilebilecektir.

Beraat kararı, yeterli delil bulunmaması nedenine dayanıyorsa, idare kendi elindeki deliller yeterli ve şartları var ise, delil yetersizliğinden beraat eden kişiye disiplin cezası verilebilecektir.

Ceza soruşturmasının zamanaşımı ile dūřmesi, disiplin cezasını etkilemez. Ceza yasası bakımından eylemin zamanaşımına uğramış olması, o eylemden dolayı, şartları varsa, disiplin cezası verilmesine engel değildir. Eđer disiplin cezası verilmesi ceza mahkūmiyetine bağlı ise, eylem zamanaşımına uğramakla soruşturma yapılmamış ve dolayısıyla mahkūmiyet kararı verilememiş olacağından mahkūmiyete bağlı disiplin cezası da verilemeyecektir.

Ancak Danıştay 16. Dairesi, 2015/6306 Esas, 2015/4109 Karar sayılı kararında, “Devlet Memurluđundan ıkarma cezası gibi sonuçları çok ağır bir disiplin cezasının verilebilmesi için, ilgilinin bu cezanın verilmesi için Kanunda ngörūlen fiili işlediğinin somut olarak ortaya konulması gerekmektedir. Diđer taraftan, anılan suçun Türk Ceza Kanunu’nda tanımlanmış olması nedeniyle davacının bu suçu işleyip işlemediği ancak ceza mahkemesince verilecek karar ile belirlenebilecektir. Buna göre, davacının devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılmasına esas teşkil eden fuhşa aracılık ve yer temini fiilini işlediğine dair adli yargıda kesinleşmiş bir karar bulunmadığından, İdare Mahkemesince, adli yargıda davacı hakkında verilecek kararın sonucu bek-

lenerek bakılan uyuşmazlıkta bir karar verilmesi gerekmektedir.” hükmüne varılmıştır.

k. Genel affın ve hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararlarının disiplin sularına etkisi

Ceza hukukuna göre, genel af ceza mahkmiyeti kararlarını ortadan kaldırır, ancak cezalandırılan eylemin işlenmediği sonucunu doğurmazlar.

Disiplin cezasını koyan yasa hükmü, cezanın uygulanmasını, eylemin işlenmiş olmasına değil de o eylemden dolayı bir mahkûmiyet kararı verilmiş olmasına bağlı kalmışsa, mahkûmiyet genel af ile ortadan kalkacağından o mahkmiyete dayalı olarak verilen disiplin cezası da ortadan kalkar.

şayet yasa, disiplin cezası verilmesinde eylemin işlenmiş olmasını yeterli saymışsa o eylemden dolayı ceza mahkemesinin verdiği mahkûmiyet kararının genel af ile ortadan kalkması, disiplin cezası verilmesini engellemez.

Eğer disiplin cezası, bir fiilin işlenmesine değil de bir mahkûmiyet esasına bağlanmışsa, hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı neticesi ortada verilmiş bir mahkûmiyet kararından bahsedilemeyeceğinden bu durumda disiplin cezası verilemeyecektir. Ancak disiplin cezası, bir fiilin işlenmesine bağlı tutulmuşsa, hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı, beraat kararı gibi fiilin sanık memur tarafından işlenmediğine dair bir karar öngörmediği aksine fiilin sanık tarafından işlenmiş olduğunu ortaya koyduğu için bu durumda disiplin cezası verilebilir.

Ancak Anayasa Mahkemesi, 2013/2091 Başvuru Numaralı bireysel başvuru kararında, “olay ve olgulara ynelik yeni bir değerlendirme yapmaksızın başvurucu hakkındaki hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı ile sonuçlanan ceza yargılamasındaki mahkûmiyet tespitine göre başvurucunun yargılamaya konu eylemleri işlediği ve suçlu olduğu inancının yansıtıldığı anlaşıldığından başvurucunun Anayasa’nın 38. maddesinin dördüncü fıkrasında güvence altına alınan masumiyet karinesinin ihlal edildiğine” karar vermiştir.

I. Disiplin cezalarının yargısal denetimi ve yargı kararları karşısında yapılacak işlem

Anayasanın 125 inci maddesi hükmüne göre, idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır. İdarenin kamu hukuku alanındaki tasarruflarının denetimi görevi, idari yargı düzeninde kurulmuş ilk derece idari mahkemeleri ile st derece idare mahkemesi olan Danıştay’ca yerine getirilmektedir. İdare Mahkemeleri bu denetim görevini, kendilerine açılan iptal ve tam yargı davaları aracılıyla yerine getirirler.

Disiplin cezası kararları da idari işlemlerden sayıldıklarından, bu kararlara karşı açılan iptal ve tam yargı davaları da idari yargıda görüşülüp zmlenir.

Söz konusu tasarruflardan dolayı hakkı muhtel olanların açtığı tam yargı davalarında da; ilgilinin hakkının gerçekten muhtel olduğunu, zarara uğradığını saptarlarsa, zararın tazminine hükmederler.

2577 Sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu’nun 28’inci maddesinde; Danıştay, Bölge İdare ve İdare Mahkemelerinin esasa ilişkin kararlarının icaplarına göre idare-

nin, en geç altmış gün içinde işlem tesis etmek ve eylemde bulunmak zorunda olduğu, bunun yanında yine aynı maddede; belirtilen mahkeme kararlarına göre işlem tesis edilmeyen maddede; belirtilen mahkeme kararlarına göre işlem tesis edilmeyen veya eylemde bulunulmayan hallerde idare aleyhine maddi ve manevi tazminat davası aılabileceği, ayrıca bu kararların kamu görevlilerince kasten yerine getirilmemesi halinde idare aleyhine dava açabileceği gibi, kararı yerine getirmeyen kamu görevlisi aleyhine dahi tazminat davası aılabileceği belirtilmekte ve yine aynı kanunun 52'nci maddesinde; temyiz veya itiraz yoluna başvurulmuş olmanın mahkeme kararlarının yürütülmesini durduramayacağı ancak, temyiz veya itirazı incelemeye yetkili yargı merciinin teminat karşılığında mahkeme kararlarının yürütülmesinin durdurulmasına karar verilebileceği hükme bağlanmıştır.

İdare hukuku ilkeleri karşısında idarenin, iptal kararlarının amacı ve kapsamına göre iptal edilen işlemlerden doğan sonuçları ortadan kaldırmak ve iptal edilen işlemin hiç yapılmamış ilkesi gereği olarak önceki hukuki durumun geçerliliğini sağlamakla yükümlüdür. Keza Anayasanın ilgili hükümlerinde de yasama ve yürütme organları ile idarenin yargı kararlarına uymak zorunda olduğu ve bu organlar ile idarenin yargı kararlarını hiçbir surette değiştiremeyeceği ve bunların yerine getirilmesini geciktiremeyeceği hükümleri bulunmaktadır.

Diğer taraftan, temyiz veya itiraz yoluna başvurulmuş olması mahkeme kararlarının yürütülmesini durdurmaz. Ancak, zamanaşımı süresinin söz konusu olabileceği hallerde temyiz yoluna gidilirken yürütmenin dur-

durulmasının da istenilmesi yönünde işlem yapılmalıdır.

m. Danıştay uygulamasına göre 657 sayılı Kanun yönünden disiplin cezalarında dava açma süresi;

Danıştay 12 nci Dairesince,

- İtiraz edilmeden dava açılması; Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezası işlemlerinin tebliğinden sonra itiraz edilmeden dava açılması halinde, dava açma süresinin 7 günlük itiraz süresinden sonra işlemeye başlayacağı, (7+ 60)
- İtiraz edilmesi üzerine dava açılması; Aynı cezalara itiraz edilerek dava açılması halinde ise itiraz reddedilmiş ise ret işleminin tebliğinden itibaren 60 gün, (7+ret işleminin tebliğinden itibaren 60 gün); İtiraz zımnı retle sonuçlanırsa (7+60+60) günlük süre içinde davanın açılacağı,

Görüşü benimsenmiştir. Ancak bu görüş bazı daire yeleri ve idari yargı makamlarınca ve de doktrinde eleştiri konusu edilmiştir.

Bu itibarla disiplin cezasına karşı 7 günlük itiraz süresi içinde itiraz edilmesi halinde itirazın 60 günlük dava açma süresini keseceği; itiraz makamınca itiraz tarihinden itibaren 60 gün içinde hiçbir karar verilmez ise 60. günün bitimi itibariyle itirazın zımnı reddedilmiş sayılacağı ve 61. günden itibaren kesilen 60 günlük dava açma süresinin yeniden işlemeye başlayacağı düşünülerek hareket edilmelidir. İtiraz makamı 60 gün içinde itirazı reddederse, red kararının tebliğinden itibaren kesilen 60 günlük dava açma süresinin yeniden işlemeye başlayacaktır.

Öte yandan, 657 sayılı Kanunda Devlet memurluğundan çıkarma cezasına itiraz yolu öngörölmediğinden, olağan 60 günlük dava açma süresi içinde davanın açılması gerekeceği açıktır.

n. Tevhiden Cezalandırma

İ ie geçen birbirinin devamı ya da unsuru niteliğinde bulunan eylemlerin müstakil bir disiplin suçu teşkil edip etmeyeceği ve tevhiden uygulamanın hukukiliği konusunda disiplin mevzuatında açık bir hüküm yoktur. Danıştay içtihatlarına göre bu değerlendirme her somut olay için ayrı ayrı yapılması gerekmekte olup bazı durumlarda birbirinden kesin olarak ayrılamayan eylemlerin tek fiil olarak değerlendirilerek disiplin işlemi uygulanması gerektiği, birbirinden ayrılabildiği ölçüde her bir fiilin ayrı disiplin cezası ile cezalandırılmasına hukuki engel bulunmadığı belirtilmiştir. Bu ayırmada ölçütün ne olabileceği konusu ceza hukuku ilkeleri işığında değerlendirilmelidir.

Aynı soruştırmada birden fazla disiplin cezası gerekti-ren durumlarda en ağır cezanın verilmesi şeklinde ortaya çıkan tevhiden ceza verme, hukuki dayanağı olmakla birlikte kişinin lehine bir uygulamadır. Tevhiden tek bir ceza verme, zorunlu bir yol olmamakla birlikte hukuka aykırı da görölmemektedir. Dolayısı ile idarenin takdir hakkı söz konusudur.

Millî Eğitim Bakanlığı İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğünün 2012/28 sayılı Genelgesinde de tevhiden teklif getirilebileceği ve disiplin amirince de yalnızca aynı kanunda yer alan fiiller nedeniyle tevhiden cezalandırma yönteminin uygulanabileceği, farklı kanunlarda düzen-

lenen fiiller için bu yollara başvurulamayacağı ifade edilmiştir.

o. Aleyhe Hüküm Verme Yasağı

Danıştay'a göre dava konusu fiilin daha ağır bir cezayı gerektirmesi halinde fiil ile ceza maddesinin örtüşmüyor olması gerekçesiyle iptal kararı verilemeyecektir.

ö. Disiplin Cezasında Tekerrür

Tekerrür hükümlerinin uygulanabilmesi için birinci fiilin işlenmesi ve cezanın verilerek ilgiliye tebliğ edilmiş olması gerekir. Akabinde ikinci fiil işlenerek ceza verilme aşamasında tekerrür hükümleri uygulanır. Zincirin bozulmaması gereklidir. Tekerrüren uygulanan ceza ikinci kez tekerrüre esas alınamaz. (Danıştay 12. Dairesi E. 2007/1867)

Aynı soruşturma içerisinde verilen cezaların birbiri içerisinde tekerrüre esas alınamayacağı, tekerrüre esas disiplin cezasının ilgiliye tebliğ edilmiş olmasının ve ikinci fiilin bundan sonra işlenmiş olmasının zorunlu olduğu, zira tekerrür uygulamasının maksadının ıslah olmayan personelin cezalandırılması olduğu Danıştay kararlarında vurgulanmıştır.

"...tekerrür hükümlerinin uygulanabilmesi için davacının üçüncü fiilinin, ikinci disiplin cezası tesis edildikten sonraki bir tarihte gerçekleşmiş olması gerektiği, olayda ise ikinci disiplin cezasının 04.12.2007 tarihinde tesis edildiği, davacının dava konusu disiplin cezasının dayanağı olan üçüncü fiilinin ise 20.08.2007 tarihinde meydana geldiği, yani tekerrüre esas alınan ikinci disiplin cezası tesis edilmeden önce üçüncü fiilin meydana

geldiği, bu haliyle tekerrür şartlarının olayda gerçekleş-
memiş olduğu...” Danıştay 12. Daire E:2010/977

p. Görev Yeri Değişikliği

Gerek 657 sayılı Kanunda gerekse özel disiplin hüküm-
lerinde hangi hallerde disiplin cezasının yanında görev
yeri değişikliği kararının verileceğine ya da verilemeye-
ceğine dair hükümler mevcut değildir. Ancak uygula-
mada genel kabul görmüş ve yargı denetiminden geç-
miş genel ilkeler mevcuttur.

Bakanlık teşkilatında görevli yönetici, ğretmen ve di-
đer personel hakkında önerilen disiplin cezası, kendi
statüleriyle ilgili atama, yükselme ve yer değiştirme
yönetmeliklerinde, buldukları göreve atanma duru-
muyla ilişkilendirilmiş ve atama koşulunu kaybetme
unsuru olarak belirlenmiş ise bu görevliler hakkında
idari teklif getirilebilir.

Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumu Yöneticilerinin
Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliğin
7’nci maddesinin (d) bendinde “yöneticilik görevi, son
Üç yıllık hizmet süresi içinde adli veya idari soruşturma
sonucu üzerinden alınmamış olmak”, yönetici olarak
atanacaklarda aranacak genel şartlar arasında sayıl-
mıştır. Bunun haricinde gerek genel atama şartlarına
ilişkin 7’nci maddede gerekse özel atama şartlarına
ilişkin 8’inci maddede, müdürlük atamalarında disiplin
cezası almış olmak atama koşulunu kaybetme unsuru
olarak belirlenmemiştir.

Yine 657 sayılı Kanunda yer alan uyarma ve kınama ce-
zaları ile özel kanunlarda yer almakla birlikte bu ceza-
lara benzer/eşdeğer nitelikte diğer cezaları gerektiren

ve kamu hizmetlerinin aksamasına neden olmayacak durumlarda disiplin teklifine dayalı idari teklif getirilmemelidir.

Danıştay 2'nci Dairesi'nin 07.04.1999 tarihli ve 1998/2342 E. 1999/853 K. Sayılı kararında "...görevinde başarısızlığı ya da başkaca bir olumsuzluğu ileri sürülmeyen ve sicilleri de olumlu olan davacının disiplin cezasına dayanak alınan eylemlerinin ayrıca naklen atama işlemine de gerekçe alınmasının atama işleminin cezalandırma amacı taşıdığını gösterdiğine..." hükme-dilmiştir.

Disiplin cezaları, disiplin amirince itham edilenin savunması alınarak verilebileceğinden atanma şartlarının kaybına neden olabilecek düzeydeki salt disiplin cezası ile bağlantılı idari teklif yapılırken, teklif cümlesinde "önerilen disiplin cezasının aynen uygulanması halinde atanma şartlarının kaybına neden olacağı, dolayısıyla idari görevinin de üzerinden alınması gerektiği" şeklinde ibareye yer verilmelidir.

III- GÖREVDEN UZAKLAşTIRMA

Görevden uzaklaştırılma, kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülecek devlet memurları hakkında alınan ihtiyati bir tedbirdir. Görevden uzaklaştırma tedbiri, soruşturmanın herhangi bir safhasında da alınabilir.

1. Görevden Uzaklaştırma Kararı Verebilecek Kişiler

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 138'inci maddesine göre, görevden uzaklaştırmaya yetkili amirler şunlardır:

- a) Atamaya yetkili mirler,
- b) Bakanlık ve genel müdürlük müfettişleri,
- c) İllerde valiler,
- d) İlçelerde kaymakamlar (ile idare şube başkanları hakkında valinin muvafakati şarttır.) Valiler ve kaymakamlar tarafından alınan görevden uzaklaştırma tedbiri, memurun kurumuna derhal bildirilir.

2. Keyfi Olarak Görevden Uzaklaştıran Amirin Sorumluluğu

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 139'uncu maddesine göre; görevinden uzaklaştırılan devlet memurları hakkında görevden uzaklaştırmayı izleyen 10 iş günü içinde soruştırmaya başlanması şarttır. Memuru görevden uzaklaştırdıktan sonra memur hakkında derhal soruştırmaya başlamayan, keyfi olarak veya garaz veya kini dolayısıyla bu tasarrufu yaptığı, yaptırılan soruştırma sonunda anlaşılan mirler, hukukî, malî ve cezaî sorumluluğa tabidirler.

3. Ceza Kovuşturması Sırasında Görevden Uzaklaştırma

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 140'inci maddesine göre, haklarında mahkemelerce cezai kovuşturma yapılan devlet memurları da yetkililer tarafından görevden uzaklaştırılabilirler.

4. Görevden Uzaklaştırılan veya Görevinden Uzak Kalan Memurların Hak ve Ykmllğ

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 141'inci maddesine göre, görevden uzaklaştırılan ve görevi ile ilgi-

li olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınan memurlara bu süre içinde aylıklarının üçte ikisi ödenir. Bu gibiler bu Kanun'un öngördüğü sosyal hak ve yardımlardan faydalanmaya devam ederler. Göreve başlamaları halinde üçte biri kendilerine ödenir ve görevden uzakta geçirdikleri süre, derecelerindeki kademe ilerlemesinde ve bu sürenin derece yükselmesi için gerekli en az bekleme süresini açan kısmı, st dereceye yükselmeleri halinde, bu derecede kademe ilerlemesi yapılmak suretiyle değerlendirilir.

5. Tedbirin Kaldırılması

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 142'nci maddesine göre, soruşturma sonunda disiplin yüzünden memurluktan çıkarma veya cezai bir işlem uygulanmasına lüzum kalmayan devlet memurları için alınmış olan görevden uzaklaştırma tedbiri, 138'inci maddede ki yetkililerce (müfettişler tarafından görevden uzaklaştırılanlar hakkında atamaya yetkili mirlerce) derhal kaldırılır.

6. Memurun Göreve Tekrar Başlatılması Zorunlu Olan Haller

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 143'üncü maddesine göre, soruşturma veya yargılama sonunda yetkili mercilerce:

- Haklarında memurluktan çıkarmadan başka bir disiplin cezası verilenler,
- Yargılamanın men'ine veya beraatına karar verilenler,
- Hükümden evvel haklarındaki kovuşturma genel af ile kaldırılanlar,

- Gevlerine ve memurluklarına ilişkin olsun veya olmasın memurluğa engel olmayacak bir ceza ile hükümlü olup cezası ertelenenler,

bu kararların kesinleşmesi üzerine haklarındaki görevden uzaklaştırma tedbiri kaldırılır.

7. Görevden Uzaklaştırmanın Süresi

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 145'inci maddesine göre, görevden uzaklaştırma, bir disiplin kovuşturması icabından olduğu takdirde en çok 3 ay devam edebilir. Bu süre sonunda hakkında bir karar verilmediği takdirde memur görevine başlatılır.

şayet görevden uzaklaştırma ve bir cezai takibat söz konusu ise, bu durumda görevden uzaklaştırma süresi 2 ayda bir incelenir ve gerekirse uzatılmasına karar verilir. Ancak kanunda bu uzatmaların ne kadar devam edebileceğine dair bir düzenleme yoktur.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
**YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI
PERSONELİNE İLİŞKİN
DİSİPLİN HUKUKU**



I- YÜKSEKÖĞRETİMLE İLGİLİ TANIMLAR

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na göre ilgili kavramların tanımları şu şekildedir:

Yükseköğretim: Milli eğitim sistemi içinde, ortaöğretim dayalı, en az dört yarı yılı kapsayan her kademedeki eğitim - öğretimin tümüdür.

Üst Kuruluşlar: Yükseköğretim Kurulu ve Üniversitelerarası Kuruldur.

Yükseköğretim Kurumları: Üniversite ile yüksek teknoloji enstitüleri ve bunların bünyesinde yer alan fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuarlar, araştırma ve uygulama merkezleri ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı meslek yüksekokulları ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın ve kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından kurulan meslek yüksekokullarıdır.

Yüksek teknoloji enstitüsü, özellikle teknoloji alanlarında yüksek düzeyde araştırma, eğitim - öğretim, üretim, yayın ve danışmanlık yapan, kamu tüzel kişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip bir yükseköğretim kurumudur.

Üniversite: Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzelkişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim - öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumudur.

Fakülte: Yüksek düzeyde eğitim - öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapan; kendisine birimler bağlanabilen bir yükseköğretim kurumudur.

Enstitü: Üniuersitelerde ve fakültelerde birden fazla benzer ve ilgili bilim dallarında lisans üstü, eğitim - öğretim, bilimsel araştırma ve uygulama yapan bir yükseköğretim kurumudur.

Yüksekokul: Belirli bir mesleğe yönelik eğitim öğretimi ağırlık veren bir yükseköğretim kurumudur.

Meslek Yüksekokulu: Belirli mesleklere yönelik ara in-san gücü yetiştirmeyi amaçlayan dört yarı yıllık eğitim - öğretim sürdüren bir yükseköğretim kurumudur.

Uygulama ve Araştırma Merkezi: Yükseköğretim kurumlarında eğitim öğretimin desteklenmesi amacıyla çeşitli alanların uygulama ihtiyacı ve bazı meslek dallarının hazırlık ve destek faaliyetleri için eğitim - öğretim, uygulama ve araştırmaların sürdürüldüğü bir yükseköğretim kurumudur.

Bölüm: Amaç, kapsam ve nitelik yönünden bir bütün teşkil eden, birbirini tamamlayan veya birbirine yakın anabilim ve anasanat dallarından oluşan; fakültelerin ve yüksekokulların eğitim - öğretim, bilimsel araştırma ve uygulama birimidir. Anabilim dalı ve anasanat dalları bilim ve sanat dallarından oluşur. Yükseköğretimdeki çeşitli birimlerin ortak derslerini vermek üzere rektörlüğe bağlı bölümler de kurulabilir.

Öğretim Elemanları: Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ile öğretim yardımcılardır.

Öğretim Üyeleri: Yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve yardımcı doentlerdir.

(1) Profesör: En yüksek düzeydeki akademik unvana sahip kişidir.

(2) Doçent: Doçentlik sınavını başarmış akademik unvana sahip kişidir.

(3) Yardımcı Doçent: Doktora çalışmalarını başarı ile tamamlamış, tıpta uzmanlık veya belli sanat dallarında yeterlik belge ve yetkisini kazanmış, ilk kademedeki akademik unvana sahip kişidir.

Öğretim Gevlisi: Ders vermek ve uygulama yaptırarakla yükümlü bir ğretim elemanıdır.

Okutman: Eğitim - ğretim süresince çeşitli ğretim programlarında ortak zorunlu ders olarak belirlenen dersleri okutan veya uygulayan ğretim elemanıdır.

Öğretim Yardımcıları: Yükseköğretim kurumlarında, belirli süreler için gvlelendirilen, araştırma gvlelileri, uzmanlar, çeviriciler ve eğitim - ğretim planlamacılarıdır.

n Lisans: Ortaöğretime dayalı, en az dört yarı yıllık bir programı kapsayan ara insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan veya lisans öğretiminin ilk kademesini teşkil eden bir yksekğretimdir.

Lisans: Ortaöğretime dayalı, en az sekiz yarı yıllık bir programı kapsayan bir yksekğretimdir.

Lisans st: Yüksek lisans, doktora, tıpta uzmanlık ve sanatta yeterlik eğitimini kapsar ve aşağıdaki kademelere ayrılır.

(1) Yüksek Lisans: (Bilim uzmanlığı, yüksek mühendislik, yüksek mimarlık, mastır): Bir lisans öğretimine dayalı, eğitim - ğretim ve araştırmanın sonuçlarını ortaya koymayı amaçlayan bir yksekğretimdir.

(2) Doktora: Lisansa dayalı en az altı veya yüksek lisans veya eczacılık veya fen fakóltesi mezunlarınca Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı tarafından d¼zenlenen esaslara g¼re bir laboratuvar dalında kazanılan uzmanlığa dayalı en az d¼rt yarı yıllık programı kapsayan ve orijinal bir araştırmanın sonuçlarını ortaya koymayı amaçlayan bir y¼ksek¼đretimdir.

(3) Tıpta Uzmanlık: Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı tarafından d¼zenlenen esaslara g¼re y¼r¼t¼len ve tıp doktorlarına belirli alanlarda ¼zel yetenek ve yetki sağlamayı amaçlayan bir y¼ksek¼đretimdir.

(4) Sanatta Yeterlik: Lisansa dayalı en az altı, yüksek lisansa dayalı en az d¼rt yarıyıllık programı kapsayan ve orijinal bir sanat eserinin ortaya konulmasını, m¼zik ve sahne sanatlarında ise ¼st¼n bir uygulama ve yaratıcılığı amaçlayan doktora d¼zeyinde lisans ¼st¼ bir y¼ksek¼đretim eşdeğeridir.

Y¼ksek¼đretim Eğitim T¼rleri: Y¼ksek¼đretimde eğitim - ¼đretim t¼rleri ¼rg¼n, açık, dışarıdan (ekstern) ve yaygın eğitimdir.

(1) ¼rg¼n Eğitim: ¼đrencilerin, eğitim - ¼đretim s¼resince ders ve uygulamalara devam etme zorunluluğunda oldukları bir eğitim - ¼đretim t¼r¼d¼r.

(2) Açık Eğitim: ¼đrencilere radyo, televizyon ve eğitim araçları vasıtasıyla yapılan bir eğitim - ¼đretim t¼r¼d¼r.

(3) Dışarıdan Eğitim (Ekstern Eğitim): Y¼ksek¼đretimin belirli dallarında, devam zorunluluğu olmaksızın sadece yarıyıl içi ve sonu sınavlarına katılma zorunluluğu bulunan bir eğitim - ¼đretim t¼r¼d¼r. Bu eğitimi izle-

yen öğrenciler ortak zorunlu dersler ile gerekli grlen bazı dersleri, ilgili yükseköğretim kurumlarınca mesai saatleri dışındaki uygun saatlerde düzenlenecek derslerde alırlar.

(4) Yaygın Eğitim: Toplumun her kesimine ve değişik alanlarda bilgi ve beceri kazandırma amacı güden bir eğitim - ğretim türüdür.

Mesleki ve Teknik Eğitim Bölgesi: Bir veya daha fazla meslek yüksekokulu ile ğretim programları bütünlüğü ve devamlılığı içinde ilişkilendirilmiş mesleki ve teknik orta ğretim kurumlarından oluşan eğitim bölgesidir.

II- AKADEMİK ve İDARİ PERSONEL DİSİPLİN HUKUKU

1. Disiplin Cezaları

Devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarının ğretim elemanları, memur ve diğer personeline uygulanabilecek disiplin cezaları uyarma, kınama, aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, niversite ğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezalarıdır.

657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak bu Kanun kapsamındaki kamu görevlileri için **uyarma** cezasını gerektiren fiiller şunlardır:

- a) Yetkili makamların bilgi ve belge istemini mazeretsiz olarak zamanında yerine getirmemek.
- b) Maiyetindeki elemanların yetiştirilmesinde zen göstermemek.

- c)** Destek alınarak yrtlen araştırmalar sonucu yapılan yayınlarda destek veren kişi, kurum veya kuruluşlar ile bunların katkılarını belirtmemek.

657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak bu Kanun kapsamındaki kamu görevlileri için **kinama** cezasını gerektiren fiiller şunlardır:

- a)** Yetkili makamların görevle ilgili bilgi ve belge istemini mazeretsiz olarak zamanında yerine getirmemek.
- b)** Resmi olarak ders vermekle yükümlü bulunan öğren-cilere özel ders vermek.
- c)** Resmi ilan, afiş, program, yazı ve benzeri dokümanları koparmak, yırtmak veya tahrif etmek.
- d)** niversite veya bağlı birimlerin sınırları içinde herhangi bir yeri kurumun izni olmadan hizmetin amaçları dışında kullanmak veya kullandırmak.
- e)** Yayınlarında hasta haklarına riayet etmemek.
- f)** İnsanlarla ilgili biyomedikal araştırmalarda veya diğer klinik araştırmalarda ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranmak.
- g)** İncelemek üzere görevlendirildiği bir eserde yer alan bilgileri eser sahibinin açık izni olmaksızın yayımlanmadan önce başkalarıyla paylaşmak.
- h)** Bilimsel bir çalışma kapsamında yapılan anket ve tutum araştırmalarında katılımcıların açık rızasını almadan ya da araştırma bir kurumda yapılacaksa ayrıca kurumun iznini almadan elde edilen verileri yayımlamak.

- i) Araştırma ve deneylerde, çalışmalara başlamadan önce alınması gereken izinleri yetkili birimlerden yazılı olarak almamak.
- j) Araştırma ve deneylerde mevzuatın veya Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin ilgili araştırma ve deneylere dair hükümlerine aykırı çalışmalarda bulunmak.
- k) Araştırmacılar veya yetkililerce, yapılan bilimsel araştırma ile ilgili olarak muhtemel zararlı uygulamalar konusunda ilgilileri bilgilendirme ve uyarma yükümlülüğüne uymamak.
- l) Akademik atama ve ykseltmelere ilişkin başvurularda bilimsel araştırma ve yayınlara ilişkin yanlış veya yanıltıcı beyanda bulunmak.
- m) İçeriği itibarıyla şiddet, terör ve nefret amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek.
- n) Yükseköğretim kurumları içinde siyasi parti faaliyetinde bulunmak veya siyasi parti propagandası yapmak.

Aylıktan veya ücretten kesme: Devlet yükseköğretim kurumlarında brüt aylıktan; vakıf yükseköğretim kurumlarında brüt ücretten bir defaya mahsus olmak üzere 1/30 ila 1/8 arasında kesinti yapılmasıdır. 657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak bu Kanun kapsamındaki kamu görevlileri için aylıktan veya ücretten kesme cezasını gerektiren fiiller şunlardır:

- a)** Yükseköğretim st kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarının organlarında yapılan konuşma ve alınan kararları, yetkili olmadığı halde organ veya üyelerinin aleyhinde davranışlara yol açmak maksadıyla dışarı yaymak.
- b)** Kuruma ait araç, gereç, belge ve benzeri eşyayı görevin sona ermesine ve kurumca yazı ile istenmesine rağmen belirlenen süre içinde geri vermemek.
- c)** Araştırma ve deneylerde, hayvanlara ve ekolojik dengeye zarar vermek.
- d)** Bilimsel çalışmalarda, diğer kişi ve kurumlardan temin edilen veri ve bilgileri, izin verildiği lde ve şekilde kullanmamak, bu bilgilerin gizliliğine riayet etmemek ve korunmasını sağlamamak.
- e)** Bilimsel araştırma için sağlanan veya ayrılan kaynakları, meknları, imknları ve cihazları amaç dışı kullanmak.
- f)** Mükerrer yayınlarını akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak.
- g)** Bir araştırmanın sonuçlarını, araştırmanın bütünlüğünü bozacak şekilde ve uygun olmayan biçimde parçalara ayırıp birden fazla sayıda yayımlayarak bu yayınları akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak.
- h)** Aktif katkısı olmayan kişileri yazarlar arasına dâhil etmek veya olan kişileri dâhil etmemek, yazar sıralamasını gerekersiz ve uygun olmayan bir biçimde değiştirmek, aktif katkısı olanların isimlerini sonraki baskılarda eserden çıkartmak, aktif katkısı olmadığı hâlde nüfuzunu kullanarak ismini yazarlar arasına dâhil ettirmek.

- i) Dayanaksız, yersiz ve kasıtlı olarak suç isnadında bulunmak.
- j) Hukuka aykırı olarak kurumun bilişim sisteminin bütününe veya bir kısmına kasten girmek veya orada kalmak.

Kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme: Devlet yükseköğretim kurumlarında bulunulan kademedeki ilerlemenin, fiilin ağırlık derecesine göre bir ila üç yıl arasında durdurulması; vakıf yükseköğretim kurumlarında ise fiilin ağırlık derecesine göre üç ila altı ay süreyle brüt ücretten 1/4 ila 1/2 arasında kesintiye gidilmesidir. 657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak bu Kanun kapsamındaki kamu görevlileri için kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiiller şunlardır:

- a) Hizmet içinde resmi bir belgeyi tahrif etmek, yok etmek, gizlemek veya sahte olarak düzenlemek, sahte belgeyi bilerek kullanmak, kullandırmak.
- b) Görevi sebebiyle veya görevi sırasında doğrudan veya dolaylı olarak her ne ad altında olursa olsun menfaat sağlamak, iş sahiplerinden veya öğrencilerden borç para istemek veya almak.
- c) Kamu hizmetlerinin yürütülmesini engellemek, boykot ve işgal eyleminde bulunmak.
- d) Ders, seminer, konferans, laboratuvar, grafik çalışma ve sınav gibi öğretim çalışmalarının yapılmasına engel olmak; görevlileri, öğrencileri eğitim-öğretim alanı dışına çıkartmak; görev yapılmasına engel olmak; öğrencileri bu tür davranışlara teşvik etmek veya zorlamak ya da bu maksatla yapılacak hareketlere iştirak etmek.

- e) Basın-yayın veya bilişim sistemlerini kullanarak amiri, iş arkadaşları, personeli, hizmetten yararlananlar veya öğrencileri hakkında gerçeğe aykırı açıklamada veya haksız isnatta bulunmak veya rızaları olmaksızın özel hayatlarıyla ilgili açıklama yapmak.
- f) İnsanlarla ilgili biyomedikal araştırmalarda ve diğer klinik araştırmalarda ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranmak suretiyle kişilere zarar vermek.
- g) Bilimsel araştırmalarda gerçekte var olmayan veya tahrif edilmiş verileri kullanmak, araştırma kayıtları veya elde edilen verileri tahrif etmek, araştırmada kullanılan cihaz veya materyalleri kullanılmış gibi göstermek, destek alınan kişi ve kuruluşların çıkarları doğrutusunda araştırma sonuçlarını tahrif etmek veya şekillendirmek.
- h) Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak.
- i) Kanunların izin verdiği haller dışında siyasi partilere ye olmak.

Üniversite ğretim mesleğinden ıkarma: Akademik bir kadroya bir daha atanmamak üzere niversite ğretim mesleğinden çıkarmadır. Üniversite ğretim mesleğinden çıkarma cezasını gerektiren fiil, başkalarının zgn fikirlerini, metotlarını, verilerini veya eserlerini bilimsel kurallara uygun biçimde atıf yapmadan kısmen veya tamamen kendi eseri gibi göstermektir.

Kamu görevinden ıkarma: Kamu kurum ve kuruluşları ile vakıf yükseköğretim kurumlarında ğretim

elemanı ve memur olarak bir daha atanmamak üzere kamu görevinden çıkarmadır. 657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak bu Kanun kapsamındaki kamu görevlileri için kamu görevinden çıkarma cezasını gerektiren fiiller şunlardır:

- a)** Terör niteliğinde eylemlerde bulunmak veya bu eylemleri desteklemek.
- b)** Amire, iş arkadaşlarına, personeline, hizmetten yararlananlara veya öğrencilerine fiili saldırıda veya cinsel tacizde bulunmak.
- c)** Kamu hizmeti veya öğretim elemanı sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak.
- d)** Uyuşturucu veya uyuşturucu olarak kabul edilen diğer uyarıcı maddeleri kullanmak, bulundurmak, başkalarına vermek, kullanılmasını özendirmek, satmak, imal etmek.
- e)** Hukuka aykırı olarak kurumun verilerini elde etmek, kaydetmek, kullanmak, depolamak, dağıtmak, değiştirmek veya yok etmek.
- f)** Kurumun bilişim sistemlerinin işleyişini kasten engellemek veya bozmak.

2. Disiplin Amirleri

Yükseköğretim Kurulu Başkanı üst kuruluşlar, rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürlerinin ve 2547 sayılı Kanunun 53/ maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde yer alan fiillerle ilgili olarak öğretim elemanlarının; rektör, üniversitenin; bağımsız vakıf mes-

lek yüksekokulu müdürü, bağımsız vakıf meslek yüksekokulunun; dekan, fakültenin; enstitü ve yüksekokul müdürleri, enstitü ve yüksekokulların; kadrosu bulunan uygulama araştırma merkezi ile bağımsız enstitü müdürleri, uygulama araştırma merkezi ile enstitünün; bu birimlerin genel sekreter veya sekreterleri de bağlı birim personelinin disiplin amirleridir.

3. Disiplin Soruşturmasında Uyulacak Esaslar

Disiplin cezası verilmesini gerektiren bir fiilin işlendiğini öğrenen disiplin amiri yazılı olarak disiplin soruşturması başlatır. st disiplin amirinin soruşturma açtığı veya açtırdığı disiplin olayında alt disiplin amiri ayrıca soruşturma yapamaz veya yaptırılmaz. Daha önce açılmış soruşturma varsa bunlar st amirin açtığı veya açtırdığı soruşturma ile birleştirilir.

Bilimsel araştırma ve yayın etiğine ilişkin disiplin cezası verilmesini gerektiren fiiller açısından soruşturma başlatılmadan önce bilimsel araştırma ve yayın etiği kurullarınca inceleme yapılması zorunludur.

Disiplin amiri soruşturmayı kendisi yapabileceği gibi soruşturmayı yapmak üzere birim içerisinden soruşturmacı veya komisyon gvlemlendirebilir. Ancak zorunlu hallerde rektörlük aracılığıyla diğer birimlerden soruşturmacı talep edilebilir.

Soruşturmacının görev ve unvanı, soruşturulananın görev ve unvanının üstünde veya onunla aynı düzeyde olmalıdır.

Fiilin ast ile st tarafından birlikte işlenmesi hâlinde soruşturma usulü ve disiplin cezası verme yetkisi üste göre belirlenir.

Soruşturulanın disiplin cezası verilmesini gerektiren fiili işlediği ve disiplin soruşturmasının başlatıldığı tarihteki görev veya unvanının farklı olması hâlinde disiplin soruşturması, st görev veya unvanı esas alınarak yürütülür. Disiplin amirinin belirlenmesi ve uygulanacak diğer disiplin hükümleri, görev yapılan kurumun tabi olduğu mevzuata göre belirlenir.

Soruşturmacı, disiplin soruşturmasıyla ilgili bilgi ve belgeleri toplama, ifade alma, tanık dinleme, bilirkişiye başvurma, keşif yapma, inceleme yapma ve ilgili makamlarla yazışma yetkisini haizdir.

Soruşturmacının, görevlendirme kapsamında talep ettiği bilgi ve belgeler gecikmeksizin kendisine verilir.

Soruşturmacı, görevlendirildiği konuda soruşturma yürütür; soruşturma sırasında disiplin soruşturmasına konu olabilecek başka fiillerin ortaya çıkması durumunda bunları gecikmeksizin disiplin amirine bildirir.

Soruşturma işlemleri bir tutanakla tespit olunur.

Soruşturmanın gizliliği esastır.

Soruşturma, görevlendirme yazısının tebliğ tarihinden itibaren iki ay içinde tamamlanır. Soruşturma bu süre içinde tamamlanamaz ise soruşturmacı gerekçeli olarak ek süre talep edebilir, disiplin amiri gerekçeyi değerlendirerek ve zamanaşımı sürelerini dikkate alarak karar verir.

Fiili işleyenin emeklilik veya başka nedenlerle görevinin sona ermesi, hakkında soruşturma açılmasına ve soruşturmanın devamına engel olmaz. Bu durumda soruşturma sonunda verilen disiplin cezası, özlük

dosyasında saklanır. Aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezaları ilgilinin kamu görevine dönmesi ya da bir vakıf yükseköğretim kurumunda göreve başlaması halinde uygulanır.

Bir fiilden dolayı ilgili hakkında ceza soruşturması veya kovuşturması yapılıyor olması, aynı fiilden dolayı disiplin soruşturması yapılmasına, ceza verilmesine ve bu cezanın yerine getirilmesine engel değildir. Gerektiğinde ceza kovuşturması bekletici mesele yapılabilir. Bu durumda disiplin soruşturmasına ilişkin zamanaşımı süreleri durur.

Bir fiilin diğer kanunlar uyarınca idari yaptırıma bağlanmış olması, aynı fiile 2547 sayılı Kanun kapsamında disiplin cezası verilmesine engel teşkil etmez.

4. Savunma Hakkı Kapsamında Gözetilecek Hususlar

Soruşturulana, iddialar hakkında savunma imknı tanınmadan disiplin cezası verilemez. Soruşturmayı yapmanın yedi günden az olmamak üzere verdiği süre içinde veya belirtilen tarihte geçerli bir mazereti olmaksızın savunmasını yapmayan, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

Savunmaya davet yazısında hakkında disiplin soruşturması açılan fiilin neden ibaret bulunduğu, savunmasını belirtilen sürede yapmadığı takdirde savunmasından vazgeçmiş sayılacağı bildirilir.

Disiplin cezası vermeye yetkili makamlar gerek görürse, isnat edilen fiil ve soruşturma raporunda önerilen disiplin cezasını da belirtmek suretiyle tekrar savunma isteyebilir.

Hakkında üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezası istenenler soruşturma evrakını inceleme, tanık dinletme, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir.

5. Zamanaşımı

Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren;

- a) Uyarma, kınama, aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezalarında bir ay içinde,
- b) Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezasında altı ay içinde,

disiplin soruşturmasına başlanmadığı takdirde disiplin soruşturması aılamaz.

Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiillerin işlendiği tarihten itibaren iki yıl, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasını gerektiren fiil açısından altı yıl geçmiş ise disiplin cezası verilemez.

Bilimsel bir eserin akademik atama ve terfilerde kullanılması ya da kısmen veya tamamen yeniden yayımlanması hâlinde ikinci fıkrada belirtilen zamanaşımı süreleri yeniden işlemeye başlar.

Disiplin cezasının yargı kararıyla iptal edilmesi hâlinde, kararın idareye ulaştığı tarihten itibaren kalan disiplin ceza zamanaşımı süresi içerisinde, zamanaşımı süresinin dolması veya üç aydan daha az süre kalması hâlinde en geç üç ay içerisinde karar gerekçesi dikkate alınarak yeniden disiplin cezası tesis edilebilir.

6. Disiplin Cezası Verme Yetkisi

Disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar şunlardır:

- a) Uyarma ve kınama cezaları sıralı disiplin amirleri tarafından, rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri hakkında Yükseköğretim Kurulu Başkanı tarafından verilir.
- b) Aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezaları kişinin görevli olduğu birimdeki disiplin kurulu kararı ile verilir.
- c) Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezaları atamaya yetkili amirin teklifi üzerine Yüksek Disiplin Kurulu kararıyla verilir.
- d) Rektörler, bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri ve dekanlar hakkında aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezaları Yüksek Disiplin Kurulu kararıyla verilir.
- e) Aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden ve kamu görevinden çıkarma cezaları gerektiren fiillerle ilgili olarak öğretim elemanları hakkında Yükseköğretim Kurulu Başkanı disiplin amiri sıfatıyla doğrudan soruşturma açabilir. Bu kapsamda yapılan soruşturmalar sonucunda verilecek cezalar Yüksek Disiplin Kurulunca verilir.

Disiplin cezası vermeye yetkili makamlar, soruşturmada eksiklik olduğunun tespiti halinde eksikliklerin gi-

derilmesi amacıyla dosyayı iade edebilir, soruşturmacı tarafından önerilen disiplin cezasını aynen verebilir, hafifletebilir veya reddedebilir.

Teklif edilen cezanın reddedilmesi halinde ilgili disiplin amiri ya da kurulu tarafından ret gerekçesine uygun olarak en geç u ay içerisinde yeni işlem tesis edilebilir.

Disiplin cezası verme yetkisi devredilemez.

Disiplin kurulları gerekli gördüğü takdirde ilgilinin özlük dosyasını ve her türlü evrakı incelemeye, ilgili yerlerden bilgi almaya, her türlü incelemeyi yaptırmaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye veya niyabeten dinletmeye, keşif yapmaya veya yaptırmaya yetkilidir.

7. Disiplin Cezası Verilmesinde Uygulanacak Temel İlkeler

Aynı fiile birden fazla disiplin cezası verilemez. Fiilin birden fazla disiplin suçu teşkil etmesi hâlinde bu suçlardan en ağır cezayı gerektiren disiplin cezası verilir.

Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiilin, cezaların özlük dosyasından çıkarılmasına ilişkin süre içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır. Tekerrüre esas alınacak cezanın, süresi içerisinde itiraz edilmesi veya itirazın reddedilmesi suretiyle kesinleşmiş olması gerekir. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiiller nedeniyle verilen disiplin cezalarının unc uygulamasında bir derece ağır ceza verilir. Kanunla affedilmiş disiplin cezaları ile tekerrür nedeniyle verilen bir derece ağır cezalar tekerrüre esas alınmaz.

Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan veya ödül veya başarı belgesi alanlara verilecek disiplin

cezalarında bir derece alt ceza uygulanabilir. Bir derece alt cezayı, asıl cezayı vermeye yetkili makam verir.

Kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasına bir üst ceza uygulanması gereken hallerde üst ceza kamu görevinden çıkarma cezasıdır. Kamu görevinden çıkarma cezasına bir alt ceza uygulanması gereken hallerde ise alt ceza kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasıdır.

2547 sayılı Kanunda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiillere nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer fiilleri işleyenlere de hangi disiplin fiiline benzediği belirtilerek aynı türden disiplin cezaları verilir.

Birinci derecenin son kademesinde bulunulması nedeniyle kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının uygulanamaması halinde brüt aylıklarının 1/4'ü ile 1/2'si oranında aylıktan kesme cezası uygulanır. Tekerrürü halinde ise ilgili disiplin kurulu tarafından kamu görevinden çıkarma cezası verilir.

Disiplin cezaları, verildikleri tarihten itibaren, aylıktan veya ücretten kesme cezası ile kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası ise cezanın verildiği tarihi izleyen aybaşında uygulanır.

Disiplin cezaları üst disiplin amirine, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezası tüm yükseköğretim kurumlarına, kamu görevinden çıkarma cezası ise ayrıca Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

Aylıktan veya ücretten kesme cezası alanlar üç yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası alanlar beş yıl boyunca rektör,

dekan, enstitü m¼d¼r¼, y¼ksekokul m¼d¼r¼, meslek y¼ksekokulu m¼d¼r¼, b¼l¼m başkanı, anabilim dalı başkanı, anasanat dalı başkanı, bilim dalı başkanı, sanat dalı başkanı, daire başkanı dengi ve ¼st¼ kadrolara atanamazlar. S¼z konusu disiplin cezalarının verildiği tarihte bu g¼revlerde bulunanların g¼revleri kendiliğinden sona erer ve durum ilgili mercilere derhal bildirilir.

8. Disiplin Kurullarının Teřekk¼l¼

Y¼ksek Disiplin Kurulu Y¼ksek¼đretim Genel Kuruludur.

¼niversite disiplin kurulu rekt¼r dışındaki ¼niversite y¼netim kurulu ¼yelerinden oluşur; kurula akademik olarak en kıdemli profes¼r ¼ye başkanlık eder. ¼niversite bağlı birimlerinin y¼netim kurulları aynı zamanda disiplin kurulu olarak g¼rev yapar. Bu birimlerin disiplin kurullarında dekan veya m¼d¼r yer alamaz. Bu durumda ilgili disiplin kuruluna kurul ¼yelerinden en y¼ksek unvanlı ¼đretim ¼yesi, en y¼ksek unvanlı ¼đretim ¼yesinin birden fazla olması halinde en kıdemli ¼ye, ¼đretim ¼yesi bulunmaması halinde en kıdemli ¼đretim g¼revlisi başkanlık eder.

Y¼ksek¼đretim Kurulu personeli için disiplin kurulu, Genel Sekreterin başkanlığında, I. Hukuk M¼řaviri ile Personel, Strateji Geliştirme, İdari ve Mali İşler Daire başkanlarından teřekk¼l eder.

¼niversitelerarası Kurul personeli için disiplin kurulu, Genel Sekreterin başkanlığında Genel Sekreter Yardımcısı ve Hukuk M¼řavirinden teřekk¼l eder.

Y¼ksek Disiplin Kurulu hariç, disiplin kurullarında profes¼rlerle ilgili hususların g¼r¼ř¼lmesinde doçent ve

yardımcı doçentler, doentlerle ilgili hususların görüşülmesinde yardımcı doçentler ve kendileri ile ilgili hususların görüşülmesinde ilgili üyeler görüşmelere katılamazlar.

Soruştırmada görev alanlar disiplin kurullarındaki oylamalara, disiplin kurulunda görev alanlar ile disiplin cezası verenler bu cezalara itirazların görüşüldüğü kurullardaki oylamalara katılamazlar.

Herhangi bir sebeple disiplin kurullarının teşekkül edememesi halinde eksik üyelikler eşdeğer unvana sahip öğretim üyeleri arasından senato tarafından belirlenen üyelerce tamamlanır.

9. Disiplin Cezasına İtiraz

Disiplin cezalarına itiraz edilebilecek amir ve kurullar şunlardır:

- a) Uyarma ve kınama cezalarına karşı itiraz ilgilinin görevli olduğu birimin disiplin kuruluna, dekanlar için üniversite disiplin kuruluna, rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri için Yüksek Disiplin Kuruluna yapılabilir.
- b) Aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasına karşı itiraz ilgilinin görevli olduğu üniversite disiplin kuruluna, yükseköğretim üst kuruluşlarında görev yapan personel için Yüksek Disiplin Kuruluna yapılabilir.

İtiraz süresi, cezanın tebliğ tarihinden itibaren yedi gündür.

İtiraz mercileri, itiraz tarihinden itibaren altmış gün içinde karar verir. Ancak unutulmaması gereken husus, bu

sürenin disiplinler bir süre olduğudur. Diğer bir ifadeyle altmış gün içinde karar verilmemesi, itirazın kabul edildiği anlamına gelmez. İtiraz tarihinden itibaren altmış gün içinde olumlu ya da olumsuz bir cevap verilmemesi halinde itirazın zımnen reddedildiğini kabul ederek buna göre dava yoluna başvurmak gerekmektedir.

İtiraz mercileri itirazı kabul ya da reddedebilir. İtirazın kabul edilmesi halinde ceza tüm sonuçlarıyla ortadan kalkar, ancak ilgili disiplin amiri veya disiplin kurulu tarafından kabul gerekçesine uygun olarak en geç üç ay içerisinde yeni bir işlem tesis edilebilir.

10.Sendika Temsilcilerinin Disiplin Kurullarına Katılması

23.08.2015 tarihli ve 29454 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2016 ve 2017 Yıllarını Kapsayan 3. Dönem Toplu Sözleşme'nin "Kamu Görevlilerinin Geneline Yönelik Mali ve Sosyal Haklar" başlıklı ikinci kısım birinci bölümünün 20 nci maddesine göre, hakkında disiplin soruşturması yürütülen üniversite personelinin üyesi olduğu sendikanın temsilcisi, yükseköğretim kurumları disiplin ve yüksek disiplin kurullarında yer alırlar.

17/9/1982 tarihli ve 8/5336 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin 4'üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre; "Hakkında disiplin soruşturması yürütülen Devlet memurunun üyesi olduğu sendikanın temsilcisi de bu maddede belirtilen disiplin ve yüksek disiplin kurullarında yer alır. Her bir disiplin ve yüksek

disiplin kurulunda gevlendirilen temsilci ilgili sendika tarafından önceden bildirilir.”

Bu hükme göre sendika temsilcisinin disiplin ve yüksek disiplin kurulunda bulunmaması hali disiplin cezasının iptal sebebi olmaktadır.

Bu düzenlemenin en büyük faydası, bu disiplin kurullarında bazı hukuka aykırı uygulama ve “sözlü savunma tutanaklarını okutmadan imzalatma” uygulamalarının önüne geçmesi hususunda olacaktır. Zira uygulamada bazı savunmaların sözlü istendiğini, istenen bu sözlü savunmanın tutanağa geçirildiğini, ancak tutanağa geçen ifadenin, ifade edilmiş bazı beyanları içermediğini ve bu ifadelerin de okunmadan imzalatıldığını görmekteyiz.

Yapılan bu düzenlemeyle disiplin kurulundaki bilinçli bir sendika temsilcisi vasıtasıyla bu tür haksızlıkların önüne zamanında geçilecektir. Sendika temsilcisi, gördüğü/tespit ettiği bir hukuksuzluğu, karara koyduracağı şerh ile kayıt altına alabilecektir. Hatta kurulda yapacağı açıklamalarla bir haksızlığın da önüne geçebilecektir.

Eğitim alışanlarının dikkat etmesi gereken husus sendika yesi olmasına rağmen disiplin kuruluna sendika temsilcisinin katılması için bir davet yapılıp yapılmadığını araştırmak, sendika temsilcisine bu konuda olayın aslını anlatıp aydınlatmaktır. Sendika temsilcisi de kurula katılmadan önce yeyle irtibata geçip problemin aslını öğrenmesi, mümkünse önceden dosyayı incelemesi, hukuklarla diyaloga geçerek olayın hukuki durumunu öğrenmelidir. Unutulmamalıdır ki disiplin kurulu bir kez yapılmakta olup telafisi mümkün değildir.

şayet disiplin kuruluna sendika temsilcisi ağrılmamışsa bu bir iptal sebebidir. Bu nedenle idarenin bu hatası kişi lehine işlemektedir.

11.Görevden Uzaklaştırma

Görevden uzaklaştırma, Devlet veya vakıf yükseköğretim kurumlarında yürütölen kamu hizmetinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görölen üst kuruluşlar ile yükseköğretim kurumu yöneticileri, öğretim elemanları, memurlar ve diğer personel hakkında alınan ihtiyati bir tedbirdir.

Görevden uzaklaştırma tedbiri disiplin veya ceza soruşturmasının herhangi bir safhasında üç ay süreyle alınabilir. Soruşturmayı yürütenler görevden uzaklaştırmayı teklif edebilirler. Bu sürenin bitiminde tedbir kararının alınmasına ilişkin sebeplerin devam etmesi halinde tedbir her defasında üç ay uzatılabilir.

Görevden uzaklaştırmaya Yükseköğretim Üst Kuruluş Başkanları ile Devlet yükseköğretim kurumlarında atamaya yetkili amirler, vakıf yükseköğretim kurumlarında rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokullarında müdürler yetkilidir.

Rektörlerin, bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürlerinin ve dekanların görevden uzaklaştırılması kararı disiplin amirinin teklifi üzerine Yükseköğretim Genel Kurulu tarafından verilir. Görevden uzaklaştırma kararları atamaya yetkili amirlere bildirilir.

Görevinden uzaklaştırılanlar hakkında görevden uzaklaştırmayı izleyen on işgünü içinde soruşturmaya başlanması şarttır.

Görevden uzaklaştırma işleminden sonra süresi içinde soruştırmaya başlamayan, görevden uzaklaştırma tedbirinin kaldırılmasının zorunlu olduğu durumlarda bu tedbiri kaldırmayan veya görevden uzaklaştırma işlemini keyfi olarak veya garaz ya da kini dolayısı ile yaptığı, yaptırılan soruştırma sonunda anlaşılan yetkililer, hukuki, mali ve cezai sorumluluğa tabidirler.

Görevden uzaklaştırılanlar, kanunların öngördüğu sosyal hak ve yardımlardan faydalanmaya devam ederler. Ancak görevden uzaklaştırma süresi içinde kendilerine aylıklarının veya ücretlerinin üçte ikisi ödenir.

Göreve tekrar başlatılmanın zorunlu olduğu durumlarda, bunların aylıklarının veya ücretlerinin kesilmiş olan üçte biri kendilerine ödenir ve Devlet yükseköğretim kurumlarında çalışanlar bakımından görevden uzakta geçirdikleri süre, derecelerindeki kademe ilerlemesinde ve bu sürenin dereceye yükselmesi için gerekli en az bekleme süresini açan kısmı, üst dereceye yükselmeleri halinde, bu derecede kademe ilerlemesi yapılmak ve akademik yükselme için gerekli bekleme süresinden sayılmak suretiyle değerlendirilir.

Soruştırma sonunda kamu görevinden çıkarma cezası önerilmesi hali dışında görevden uzaklaştırma tedbiri, bu tedbiri alan yetkililerce derhal kaldırılır.

Görevden uzaklaştırma tedbiri alınmakla beraber, soruştırma sonunda yetkili makam veya mercilerce hakkında kamu görevinden çıkarmadan başka bir disiplin cezası verilenler ile ceza kararından evvel haklarındaki disiplin soruşturması af ile kaldırılanlar, bu kararların kesinleşmesi üzerine veya tedbir süresinin dolması hâlinde derhal göreve iade edilirler.

Kişinin görevi başında kalmasının, soruşturmanın devamına engel olmadığı hallerde görevden uzaklaştırma tedbiri süresi dolmadan da kaldırılabilir.

12.Ceza Soruşturması

Ysekğretim st kuruluşları başkan ve yeleri ile ysekğretim kurumları yöneticilerinin, kadrolu ve sözleşmeli ğretim elemanlarının ve bu kuruluş ve kurumların 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memurlarının görevleri dolayısıyla ya da görevlerini yaptıkları sırada işledikleri ileri sürülen suçlar hakkında yetkili makamlarca inceleme başlatılabilir, inceleme sonucunda soruşturma açılmasına karar verilmesi ya da doğrudan soruşturma başlatılması hâlinde aşağıdaki hükümler uygulanır:

İlk soruşturma:

Ysekğretim Kurulu Başkanı için, kendisinin katılmadığı, Milli Eğitim Bakanının başkanlığındaki bir toplantıda, Ysekğretim Kurulu yelerinden teşkil edilecek en az üç kişilik bir kurulca, diğerleri için, Ysekğretim Kurulu Başkanınca veya diğer disiplin amirlerince doğrudan veya görevlendirecekleri uygun sayıda soruşturmacı tarafından yapılır.

Öğretim elemanlarından soruşturmacı tayin edilmesi halinde, bunların, hakkında soruşturma yapılacak ğretim elemanının akademik unvanına veya daha st akademik unvana sahip olmaları şarttır.

Son soruşturmanın açılıp açılmamasına;

- a) Ysekğretim Kurulu Başkan ve yeleri ile Ysekğretim Denetleme Kurulu Başkan ve yeleri hakkında Danıştay'ın 2 nci Dairesi,

- b)** Devlet ve vakıf yükseköğretim kurumu rektörleri, rektör yardımcıları ile st kuruluş genel sekreterleri hakkında, Yükseköğretim Kurulu yelerinden teşkil edilecek üç kişilik kurul,
- c)** niversite, fakülte, enstitü ve yüksekokul yönetim kurulu yeleri, fakülte dekanları ve dekan yardımcıları, enstitü ve yüksekokul müdürleri ve yardımcıları ile niversite genel sekreterleri hakkında, rektörün başkanlığında rektörce gvlelendirilen rektör yardımcılarında oluşacak üç kişilik kurul,
- d)** ğretim elemanları, fakülte, enstitü ve yüksekokul sekreterleri hakkında niversite yönetim kurulu yeleri arasından oluşturulacak üç kişilik kurul,
- e)** 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memurlar hakkında, mahal itibariyle yetkili il idare kurulu, karar verir.

Yükseköğretim Kurulu ile niversite yönetim kurullarınca oluşturulacak kurullarda gvlelendirilecek asıl ve yedek üyeler bir yıl için seçilirler. Süresi sona erenlerin tekrar seçilmeleri mümkündür.

Son soruşturmanın açılıp açılmamasına karar verecek kurullar ye tamsayısı ile toplanır. Kurullara ilk soruşturmayı yapmış olan üyeler ile haklarında karar verilecek üyeler katılamazlar. Noksanlar yedek üyelerle tamamlanır. Diğer hususlarda 2547 sayılı Kanunun 61 inci maddesi hükümleri uygulanır.

Yükseköğretim Kurulu ve Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve yeleri hakkında Danıştay'ın 2 nci Dairesinde verilen lüzum-u muhakeme kararına itiraz

ile men-i muhakeme kararlarının kendiliğinden incelenmesi Danıştay'ın İdari İşler Kuruluna aittir. Diğer kurullarca verilen lüzum-u muhakeme kararına ilgililerce yapılacak itiraz ile men-i muhakeme kararları kendiliğinden Danıştay 2 nci Dairesince incelenerek karara bağlanır. Lüzum-u muhakemesi kesinleşen Yükseköğretim Kurulu ve Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyelerinin yargılanması Yargıtay ilgili ceza dairesine, temyiz incelemesi Ceza Genel Kuruluna, diğer görevlilerin yargılanmaları suçun işlendiği yer adliye mahkemelerine aittir.

Değişik statüdeki kişilerin birlikte suç işlemeleri halinde soruşturma usulü ve yetkili yargılama mercii görev itibariyle üst dereceliye göre tayin olunur.

İdeolojik amaçlarla Anayasada yer alan temel hak ve hürriyetleri, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü veya dil, ırk, sınıf, din ve mezhep ayrılığına dayanılarak nitelikleri Anayasada belirtilen Cumhuriyeti ortadan kaldırmak maksadıyla işlenen suçlarla bunlara irtibatlı suçlar, öğrenme ve öğretme hürriyetini doğrudan veya dolaylı olarak kısıtlayan, kurumların sükûn, huzur ve çalışma düzenini bozan boykot, işgal, engelleme, bunları teşvik ve tahrik, anarşik ve ideolojik olaylara ilişkin suçlar ile ağır cezayı gerektiren suçüstü hallerinde, yukarıda yazılı usuller uygulanmaz; bu hallerde kovuşturmayı Cumhuriyet Savcısı doğrudan yapar.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
**4483 SAYILI KANUNA GÖRE
SORUŞTURMA**



1. Memurlar ve Diğer Kamu Gevlilerinin Yargılanması

Anayasanın 129'uncu maddesinin son fıkrasında "memurlar ve diğer kamu gevlileri hakkında işledikleri iddia edilen suçlardan ötürü ceza kovuşturması açılması, kanunla belirlenen istisnalar dışında, kanunun gösterdiği idari merciin iznine bağlıdır" denilmiştir.

4483 sayılı Kanun memur ve diğer kamu gevlilerinin yargılanmasını düzenlemektedir. Kamu hizmeti sunan kişiler kamu görevlisidir. Bu nedenle 657 sayılı Kanun'a tabi olan kadrolu ve sözleşmeli personel görevlerinden dolayı işledikleri suçtan dolayı yargılanmadan önce ilgili makam tarafından bir ön izin sürecine tabidir.

Hakkında 4483 sayılı Kanun'a göre işlem yapılan üyelerimizin bu soruşturma sürecinde sağlıklı bir savunma yapabilmeleri için hukuk bürosundan bilgi talep etmelerinde yarar vardır. Bu konuyla ilgili olarak üyelerimizin faydalanması için aşağıda gerekli bilgiler ifade edilmiştir.

2. Görev Suçu

4483 sayılı Kanun'un "kapsam" başlıklı 2'nci maddesinin birinci fıkrası hükmüne göre, "... Devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yrttikleri kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri ifa eden memurlar ve diğer kamu görevlilerinin görevleri sebebiyle işledikleri suçlar hakkında ..." bu Kanun hükümleri uygulanacaktır. Kanunda bahsi geçen suç tipi, suç doktrininde "görev suçu" olarak ifade edilmektedir.

Memurun işlediği suç nedeniyle hakkında 4483 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanabilmesi için suçun memurun asli ve sürekli görevinden doğması ve asli ve sürekli görevini yaparken işlenmiş olması gerekmektedir. Sadece memur olma ve suç işlemiş bulunma hali Kanun'da tanımlı suç tipine vücut vermeyecektir.

Görevden doğan suçlar, sadece memurlar tarafından işlenebilen suçlardır. Bu nedenle 5237 ve 4483 sayılı Kanun anlamında memur olmayan veya diğer kamu görevlisi sayılmayan kimselerce görevden doğan suçların işlenebilmeleri mümkün değildir. Bu tür suçlarda 5237 ve 4483 sayılı Kanun anlamında memur veya diğer kamu görevlisi sayılmak asli unsurdur.

Görevden doğan suçlarda suçun işlendiği yer ve zaman önemli değildir. Suçun memurun asli ve sürekli görevini ifa ederken işlenmiş olması yeterlidir. Örneğin Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 09/01/1961 karar tarihli ve 1961/1 Esas, 1961/1 Karar sayılı kararında, "yalnız kendi uzmanlık bölümü ile ilgili olan bir hastalığın muayene ve tedavisi için çağırılmış bulunan hekim, çalışma saatleri dışında olsa bile olsa hemen gitmek ve gereğini yapmak zorundadır." denilmiştir.

Ceza Hukuku doktrininde, memurların "görev sebebiyle işledikleri suçlar" ve "görev sırasında işledikleri suçlar" ayrımı yapılmaktadır. "Görev sebebiyle işledikleri suçlar", memurlar ve diğer kamu görevlilerinin memuriyet görev ve işlemlerinin yapılması ya da yapılmaması nedeniyle işlenebilen suçlardır. Suçun memuriyete mahsus yerde veya çalışma saatleri içinde işlenmesi şart değildir. nemli olan suçun görevden kaynaklanması, hizmetle ilgisi olması ve memurun yetkilerini

kullanması veya kullanmaması yoluyla işlenmesidir. Bu tür suçlar ancak memurlar ve diğer kamu görevlileri tarafından işlenebilir. “Görev sırasında işlenen suçlar” ise, Yargıtay Ceza Genel Kurulu’nun 11/05/1964 gün ve 223/219 sayılı kararında tanımlanmıştır. Buna göre, Devlet memurları ve diğer kamu görevlileri belirlenmiş çalışma saatleri içinde ve yerlerinde buldukları sürece görevli sayılacakları, bu sırada işledikleri suçların görev sırasında işlenmiş suç sayılacağı, ancak mevzuata belirlenen usul ve esaslar dışında işledikleri suçların görev sırasında işlenmiş suç olarak kabul edilemeyeceği belirtilmiştir. Diğer bir ifade ile görev sırasında işlenen suç, anlamından da anlaşılacağı üzere görev yapıldığı sırada işlenen suçtur, işlenen suçun görevle ilgisi aranmaz, sadece görev yerinde ve görev zamanında işlenmiş olması yeter sebeptir. Görev sırasında işlenen suçlar, memurlar ile memurlar dışındaki herkes tarafından işlenmesi mümkün olan suçlardır. Bu tür suçlara örnek vermek gerekir ise, bir memurun görevi sırasında herhangi bir nedenle iş sahiplerine ya da diğer memurlara hakaret etmesi veya müessir fiilde bulunmasını ifade edebiliriz. Bu hallerinde memurun görevi dışında bir şahsa hakaret etmesi ya da müessir fiilde bulunması gibi kabul edilerek hakkında genel hükümler uygulanacaktır. Zira Kanun’un 2’nci maddesinin birinci fıkrasında açıkça memurlar ve diğer kamu görevlilerince “görevleri sebebiyle işledikleri suçlar” ilgili suç tipine vücut verdiğinden görev sırasında olsa dahi görev ile fiili ve hukuki irtibatı bulunmayan konusu suç teşkil eden fiiller 4483 sayılı Kanun kapsamı dışındadır. Böylece 4483 sayılı Kanun’da, Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat’tan farklı olarak suç kapsamı daraltılmıştır.

Asli ve sürekli görevlerden anlaşılması gereken, idari görevlerdir. Asli ve sürekli görev kavramı, görevin bir kadroya bağlı olmasını ifade eder. Anayasa'nın 128'inci maddesinde, genel idare esaslarına göre yrtlen kamu hizmetlerine ilişkin asli ve sürekli görevlerin, ancak memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yapılması mümkündür. Dolayısıyla, Devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürüttükleri kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri ifa eden memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında 4483 sayılı Kanun uygulanacaktır.

3. İstisnalar

4483 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin ikinci fıkrasında, "Görevleri ve sıfatları sebebiyle özel soruşturma ve kovuşturma usullerine tabi olanlara ilişkin kanun hükümleri ile suçun niteliği yönünden kanunlarda gösterilen soruşturma ve kovuşturma usullerine ilişkin hükümler saklıdır." denilmiştir.

4483 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin üçüncü fıkrasında, "Ağır cezayı gerektiren suçüstü hali genel hükümlere tabidir." denilmiştir. Bu nedenle ağır cezayı gerektirir bir fiilin işlenmesi ve suçüstü halinde 4483 sayılı Kanun hükümleri uygulanmayacaktır. Yürürlükten kalkan 1412 sayılı Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu'nda ağır ceza kavramı, ölüm, ağır hapis ve 10 yıldan fazla hapis cezaları için yapılmıştır. Ancak 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu ile ağır ceza tanımı yapılmamıştır. Bununla birlikte 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un ağır ceza mahkemelerinin görevlerini, ağırlaştırılmış müebbed hapis, meb-

bed hapis ve 10 yıldan fazla hapis cezalarına bakmakla sınırlandırması nedeniyle 10 yıldan fazla hapis cezasını gerektiren suçların ağır cezaı gerektiren suç olarak anlaşılması gerekmektedir.

4483 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin dördüncü fıkrasında, "Disiplin hükümleri saklıdır" hükmü yer almaktadır. Bunun anlamı, 4483 sayılı Kanun kapsamında ön inceleme yapılmasının, disiplin cezasını gerektirir fiil veya işlem nedeniyle disiplin cezası verilmesine engel teşkil etmeyeceğidir.

4483 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin beşinci fıkrasında, "765 sayılı Türk Ceza Kanununun 243 ve 245 inci maddeleri ile 1412 sayılı Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 154 üncü maddesinin dördüncü fıkrası kapsamında açılacak soruşturma ve kovuşturmalarda bu Kanun hükümleri uygulanmaz." hükmü yer almaktadır. Kendilerine atıfta bulunulan her iki Kanun da 5237 ve 5271 sayılı Kanun'larla yürürlükten kaldırılmıştır.

765 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 243 ve 245'inci maddeleri 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun "İşkence" başlıklı 94, "Neticesi sebebiyle ağırlaştırılmış işkence" başlıklı" 95, "Eziyet" başlıklı 96, "Zor kullanma yetkisine ilişkin sınırın açılması" başlıklı 256'ncı maddeleri karşılık gelmekte olup bu maddelere giren suçlar nedeniyle 4483 sayılı Kanun'a göre ön inceleme yapılamayacaktır.

1412 sayılı Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 154 üncü maddesinin dördüncü fıkrasının karşılığı 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 161'inci maddesinin beşinci fıkrası olup bu fıkrada, "Kanun tarafından kendilerine verilen veya kanun dairesinde kendilerinden

istenen adliye ile ilgili görev veya işlerde kötüye kullanma veya ihmalleri grlen kamu görevlileri ile Cumhuriyet savcılarının sözlü veya yazılı istem ve emirlerini yapmakta kötüye kullanma veya ihmalleri grlen kolluk mir ve memurları hakkında Cumhuriyet savcılarınca doğrudan doğruya soruşturma yapılır.” hükmü mevcuttur. Buna göre tüm memurlar ve diğer kamu görevlilerini kapsayacak şekilde, kanun tarafından kendilerine verilen veya kanunlar çerçevesinde kendilerinden istenen adliyeye ilişkin işlerde ve cumhuriyet savcılıklarınca verilen emir ve istenilen talepleri yerine getirme şeklindeki adliyeye ilişkin işlerde görevini suistimal eden veya ihmal ve terahide bulunan memurlar ve kamu görevlileri hakkında genel kurallara göre işlem yapılacaktır.

İcra ve İflas Kanunu’nun 357’nci maddesinde, icra dairesince kanuna göre yapılan tebliğ ve emirleri derhal yapmaya ve neticesini geciktirmeksizin icra dairesine bildirmeye ilgililerin mecbur olduğu belirtilmiş ve geçerli nedenler dışında tebliğ ve emirleri yapmayanlar hakkında ait olduğu dairece “tahkikatı evveliyeye hacet kalmaksızın” Cumhuriyet Savcılığı’nca doğrudan doğruya takibat yapılacağı hükme bağlanmıştır. Maddede yer alan “tahkikatı evveliyeye hacet kalmaksızın” ifadesinden anlaşılması gereken 4483 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmayacağıdır.

Yine Hkim ve Savcılar Kanunu’nun 82’nci maddesi gereği hâkim ve savcılar; Yargıtay Kanunu’nun 46’nci maddesi gereği Yargıtay birinci başkanı, birinci başkan vekilleri, daire başkanları, yeleri, Yargıtay cumhuriyet başsavcısı ve Yargıtay cumhuriyet başsavcı vekilleri; As-

keri Hâkimler Kanunu'nun 23'üncü maddesi gereği bu maddede anılan kimseler ile Anayasa'nın 148'inci maddesinin altıncı fıkrası gereği, Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı, Bakanlar Kurulu üyeleri, Anayasa Mahkemesi, Yargıtay, Danıştay, Askeri Yargıtay, Askeri Yüksek İdare Mahkemesi Başkan ve üyeleri, Başsavcıları, Cumhuriyet Başsavcı vekili, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu ve Sayıştay Başkan ve üyeleri görevleriyle ilgili suçlardan dolayı 4483 sayılı Kanun'un kapsamı dışındadırlar.

4. Hazırlık Soruşturması

4.1. Ön İnceleme

Ön inceleme; memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında isnad edilen suçlardan dolayı ceza soruşturması veya kovuşturması açılması, Kanun'un gösterdiği idari merciin iznine bağlandığı hallerde, soruşturma izni verilmesi veya verilmemesi kararlarına varılabilmesi amacıyla söz konusu kararlara dayanak teşkil etmek amacıyla yapılan ön tahkikat işlemlerdir. 4483 sayılı Kanun'un 5'inci maddesinde, "...izin vermeye yetkili merci, bu Kanun kapsamına giren bir suç işlediğini bizzat veya yukarıdaki maddede yazılı şekilde öğrendiğinde bir ön inceleme başlatır..." hükmü mevcuttur.

Cumhuriyet başsavcılıkları ile izin vermeye yetkili merciler ihbar ve şikâyetler konusunda daha önce sonuçlandırılmış bir ön inceleme olması halinde müracaatı işleme koymazlar. Ancak ihbar veya şikâyet eden kişilerin konu ile ilgili olarak daha önceki ön inceleminin neticesini etkileyecek yeni belge sunması halinde müracaatı işleme koyabilirler . Bu hüküm ile önceki

n incelemenin sonucunu etkilemeyecek mahiyette bir bilgi veya belge sunulmaması halinde mükerrer n ncelemelerin önlenmesi amaçlanmaktadır. Zira daha önceden aynı konu hakkında bir n incelemenin varlığı halinde yeni bir müracaat işleme konulmaz.

4.2. Soruşturma Emri

Soruşturma, bu konuda emir vermeye yetkili makamı işgal eden görevli tarafından bizzat ya da görevlendireceği kişi veya kişilerce yapılacaktır. Birden fazla kişinin bu konuda görevlendirilmesi halinde ilerinden birisinin başkan olarak atanması gerekmektedir.

Bu noktada soruşturma emrinin kanuna uygun olup olmadığı sorunu çıkmaktadır. Danıştay 2'nci Dairesi'nin 16/10/1984 karar tarihli ve 1984/2033 Esas, 1984/2106 Karar sayılı kararında da görüleceği üzere, "yetkili amir tarafından verilen soruşturma emrinin, sanığı, suç konularını ve soruşturmacıyı açık bir Şekilde belirtmesi gerekmekte olup suç konularının bir kısmının belirlenmesinden sonra soruşturmanın yrtlmesi sırasında ortaya çıkacak diğer usulsüz işlemlerin de soruşturmaya dâhil edilmesi yolunda soruşturma emri verilemez. Bu Şekilde verilmiş bir soruşturma emri, soruşturma amaya yetkili makamın bu yetkisini başka bir kişi veya makama devretmesi sonucunu doğurur".

Soruşturma emrinde, emre ve soruşturma konu edilen suç konuları açık ve net bir biçimde ifade edilmiş olmasına rağmen soruşturma sürecinde soruşturma emrinde yer almayan bazı yeni iddialar ileri sürülmüş ya da soruşturmacı tarafından bazı yeni usulsüz işlemler tespit edilmiş olabilir. Bu durumda soruşturmacının yetkili

makama yazı ile başvurarak yetki isteminde bulunabilir. Bu başvuru üzerine yetkili makam, ek bir soruşturma emri ile mevcut soruşturmacının yetkisini ve soruşturmasına konu edebileği konuları genişletebileceği gibi söz konusu konuları ayrı bir soruşturma konusu da edebilecektir. Ancak her halde bu iki yola başvurulmadığı müddetçe söz konusu yeni iddia ve usulsüzlükler hakkında mevcut yetki kapsamında soruşturma yapılması, bu husus yetki devri anlamına geleceğinden mümkün değildir.

4.3. Soruşturma İzni Vermeye Yetkili Merciler

Soruşturma izni vermeye yetkili olan makam ve merciler Kanun'un 3'üncü maddesinde ismen sayılmıştır. Buna göre;

İlçede görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında kaymakam,

İlde ve merkez ilçede görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında vali,

Bölge düzeyinde teşkilatlanan kurum ve kuruluşlarda görev yapan memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında görev yaptıkları ilin valisi,

Başbakanlık ve bakanlıkların merkez ve bağlı veya ilgili kuruluşlarında görev yapan diğer memur ve kamu görevlileri hakkında o kuruluşun en st idari amiri,

Bakanlar Kurulu kararı ile veya Başbakanlık ve bakanlıklar ile bağlı kuruluşların merkez teşkilatında görevli olup, ortak kararla atanan memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında ilgili bakan veya Başbakan,

Türkiye Büyük Millet Meclisinde görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreteri, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreteri ve yardımcıları hakkında Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı,

Cumhurbaşkanlığında görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreteri, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreteri hakkında Cumhurbaşkanı,

Büyükşehir belediye başkanları, il ve ile belediye başkanları; büyükşehir, il ve ile belediye meclisi üyeleri ile il genel meclisi üyeleri hakkında İçişleri Bakanı,

İlçelerdeki belde belediye başkanları ve belde belediye meclisi üyeleri hakkında kaymakam, merkez ilçelerdeki belde belediye başkanları ve belde belediye meclisi üyeleri hakkında buldukları ilin valisi,

Köy ve mahalle muhtarları ile bu Kanun kapsamına giren diğer memurlar ve kamu görevlileri hakkında ilçelerde kaymakam, merkez ilçede vali,

soruşturma izni vermeye yetkili mercilerdir. Bu kişilerin yokluklarında bu yetki vekilleri tarafından kullanılır.

Aralarında ast-üst ilişkisi bulunan memur ve diğer kamu görevlilerinin birlikte suç işlemesi halinde soruşturma izni, üst memurun tabi olduğu yetkili merci tarafından verilecektir. Aralarında ast-üst ilişkisi bulunmayan, soruşturma izninin farklı merciler tarafından verileceği öngörülenlerin memur ve diğer kamu görevlilerinin birlikte suç işlemeleri halinde ise, yine Kanun hükmü gereğince soruşturma izni, üst memurun tabi

olduğu yetkili merci tarafından verilecektir . Burada ast-üst ilişkisinden anlaşılması gereken sicil ve disiplin yetkisi bağlığı veya idari görev verebilme yetkisinin bulunup bulunmamasıdır. Bu bağlılık ve yetki var ise ya da kanuni bir düzenlemeden bu bağlılık ve yetki anlaşılıyor ise ast-üst ilişkisinin varlığı kabul edilir.

4.4. İhbar ve Şikâyet

4483 sayılı Kanun'a göre memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında yapılacak ihbar ve Şikâyetler; Soyut ve genel nitelikte olmamalı, ihbar veya Őikâyetlerde kişi veya olay belirtilmeli, iddiaların ciddî bulgu ve belgelere dayanmalı, ihbar veya Şikâyet dilekçesinde dilekçe sahibinin doğru ad, soyad ve imzası ile iş veya ikametgâh adresi bulunmalıdır. Ancak, iddiaların sıhhati Őpheyeye mahal vermeyecek belgelerle ortaya konulmuş olması halinde ad, soyad ve imza ile iş veya ikametgâh adresinin doğruluğu Őartı aranmaz. Gerekli Şartları taşımayan ihbar ve Şikâyetler Cumhuriyet başsavcıları ve izin vermeye yetkili merciler tarafından işleme konulmaz ve durum, ihbar veya Őikâyette bulunana bildirilir. Başsavcılık makamı ve ilgili merciler, ihbarcı veya Őikâyetçinin kimlik bilgilerini gizli tutmak zorundadırlar. İhbar ve Őikâyetlerin, ihbar ve Şikâyet edileni mağdur etmek amacıyla veya uydurma bir suç isnadı suretiyle yapıldığı, hazırlık soruşturması veya yargılama sonrasında ortaya çıkar ise haksız yere isnatta bulunanlar hakkında savcılıkça res'en soruşturma başlatılacaktır.

4.5. Soruşturmacı ve Raporlar

n inceleme, izin vermeye yetkili merci tarafından bizzat yapılabileceği gibi, görevlendireceği bir veya birkaç

denetim elemanı veya hakkında inceleme yapılanın üstü konumundaki memur ve kamu görevlilerinden biri veya birkaçı eliyle de yaptırılabilir. İnceleme yapacakların, izin vermeye yetkili merciin bulunduğu kamu kurum veya kuruluşunun içerisinde belirlenmesi esastır. İçin özelliğine göre bu merci, anılan incelemenin başka bir kamu kurum veya kuruluşunun elemanlarıyla yaptırılmasını da ilgili kuruluştan isteyebilir. Bu isteğin yerine getirilmesi, ilgili kuruluşun takdirine bağlıdır .

Teşkilat kanunlarına göre; Türkiye düzeyinde kurumları üzerinde teftiş, denetim veya inceleme yetkisine sahip olan denetim elemanları, il düzeyinde kurumları üzerinde teftiş, denetim veya inceleme yetkisine sahip olan denetim elemanları, müfettiş, kontrolör, denetçi, yeminli murakıp, hesap uzmanı v.s. açısından ast-üst konumu aranmaz.

Yargı mensupları ile yargı kuruluşlarında çalışanlar ve askerlerin, başka mercilerin ön incelemelerinde görevlendirilmeleri mümkün değildir . Ancak 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un 15'inci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi hükmü gereğince, jandarma personelinin mülki görevlerinin bulunduğu, bu görevleri sebebiyle işledikleri suçlardan dolayı memur yargılama usulüne tabi oldukları belirtilmiştir. Jandarma personeli mülki görevlerinde, 4483 sayılı Kanun kapsamında bulunmaktadır. Dolayısıyla bu Kanun kapsamında bulunan jandarma personelinin kendi teşkilatları içinde ön inceleme ile görevlendirilmeleri her zaman mümkün olacaktır.

Kanun'un 3'üncü maddesi ile 5'inci maddesinin birlikte değerlendirilmesinden soruşturma izni vermeye yetkili

mercilerin soruşturma kapsamında ön inceleme yapılması emrini verecekleri, bu ön inceleme sonucunda alınacak karar sonrasında soruşturma emri verilmesi konusunda ise takdir haklarının bulunduğu anlaşılmaktadır.

n inceleme ile gevlendirilen kişi veya kişiler, bakanlık müfettişleri ile kendilerini gevlendiren merciin bütün yetkilerini haiz olup, Kanun'da hüküm bulunmayan hususlarda 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'na göre işlem yapabilirler; hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu görevlisinin ifadesini de almak suretiyle yetkileri dâhilinde bulunan gerekli bilgi ve belgeleri toplayıp, görüşlerini içeren bir rapor düzenleyerek durumu izin vermeye yetkili mercie sunarlar. n inceleme birden çok kişi tarafından yapılmışsa, farklı görüşler raporda gerekleriyle ayrı ayrı belirtilir.

n inceleme görevini yürütenler sadece inceleme konusu olay hakkında kişisel görüş ve kanaatlerini belirtmektedirler. Dolayısı ile verdikleri raporlar, görüşleri ve ulaştıkları kanaatler nedeniyle hukuki sorumlulukları bulunmamaktadırlar. Ancak n inceleme nedeniyle görev ve yetkilerini kötüye kullandıklarına dair kesin delil var ise hukuki ve cezai sorumluluklarının bulunacağı şüphesizdir. Danıştay 2'nci Dairesi'nin 14/01/1986 karar tarihli ve 1985/2876 Esas 1986/29 Karar sayılı kararında da belirtildiği üzere ön inceleme görevini yürütenler kanaatlerinden dolayı sorumlu tutulamazlar. Yine Yargıtay 02/02/1949 tarihli ve 272/1605 Karar sayılı kararına göre de ön inceleme görevini yürütenler raporlarında, hakkında inceleme yapılanlara yöneltilmiş kasıtlarının bulunduğuna dair kesin deliller bulunmadıkça cezai sorumlulukları yoktur.

Ön inceleme görevini yürütenler, 5271 sayılı CMK'da sayılan yetkilerden; Yeminli Katip Bulundurma, Belge Toplama, Tutanak Düzenleme, İhbar ya da Őikayetçinin İfadesini Alma, Hakkında Ön İnceleme Yapılanların İfadesini Alma, Tanık İfadesi Alma, Bilirkişi İncelemesi Yaptırma, Keşif Yapma, Yer Gösterme, Bilgi İsteme ve İstinabe Usulü Kullanma gibi yetkileri kullanabilirler.

Ancak, yine 5271 sayılı Kanun'da sayılan yetkilerden; Gözlem Altına Alma, Beden Muayenesi ve Vücuttan Örnek Alma, Moleküler Genetik İnceleme, Fizik Kimliğinin Tespiti, Ölü Kimliğini Belirleme, Adli Muayene, Otopsi, Zehirlenme Őüphesi, Yakalama ve Gözaltı, Tutuklama, Adli Kontrol, Arama ve Elkoyma, Telekomünikasyon Yoluyla Yapılan İletişimi Denetleme, Gizli Soruşturmacı Görevlendirme ve Teknik Araçlarla İzleme gibi yetkileri kullanabilmeleri mümkün değildir.

Ön inceleme görevini yürütenler, inceleme süresince temel Ceza Hukuku ilkelerini dikkate almak zorundadırlar. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda da yer alan bu ilkeler; Suçta ve Cezada Kanunilik, İdarenin Düzenleyici İşlemleri İle Suç ve Ceza Konulamaz, Ceza Kanunlarını Bilmemek Mazeret Sayılmaz, TCK ile Diğer Ceza Kanunları İlişkisi, Kamu Görevlisi Tanımı, Zaman Bakımından Uygulama, Kast ve Taksir, Suça İştirak, Suç ve Kabahatler, Zincirleme Suç, Dava ve Cezanın Düşürölmesi, Takibi Őikayete Bağlı Suların bilinmesi gibi ilkelerdir.

4483 sayılı Kanuna göre yapılan ön inceleme sonucunda "ön inceleme" raporu düzenlenir. Ayrıca, iddia konusu eylemin 4483 sayılı Kanun kapsamına girmemesi ve diğer bazı nedenlerle "araştırma raporu", iddia konusu eylem tazmini gereken bir zarara neden olmuşsa

“tazmin raporu”, iddia konusu eylem genel hükümlere göre soruşturulması gerekiyor ise “tevdi raporu”, iddia konusu eylem ayrıca disiplin suçu ise “disiplin raporu” düzenlenir.

n inceleme ve düzenlenen ön inceleme raporuna istinaden yetkili merciler tarafından; “soruşturma izni verilmesine” veya “soruşturma izni verilmemesine” kararlarından biri verilebilir. Bu kararlarda gerekçe gösterilmesi zorunludur.

Yetkili merci, soruşturma izni konusundaki kararını, suçun 5’inci maddenin birinci fıkrasına göre öğrenilmesinden itibaren ön inceleme dâhil en geç otuz gün içinde verir. Bu süre, zorunlu hallerde on beş günü geçmemek üzere bir defa uzatılabilir. Yetkili merci, herhalde yukarıdaki fıkrada belirtilen süreler içinde memur veya diğer kamu görevlisi hakkında soruşturma izni verilmesi veya verilmemesi konusunda karar vermek zorundadır. Kanun’un7’nci maddesi ile belirlenen sürenin geçmesi halinde de; yetkili merciler tarafından yine “soruşturma izni verilmesi” ya da “soruşturma izni verilmesi” kararlarından birinin verilmesi zorunludur. Ancak bu halde gecikmenin bir kasıt ya da ihmalden kaynaklanması halinde ilgililer hakkında da gerekli hukuki işlemler yapılmalıdır.

4.6. itiraz

Soruşturma izni verilmesi ya da verilmemesi kararları; Cumhuriyet başsavcılığına, hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu görevlisine ve varsa şikyetiye bildirilir.

Kararlar ihbarcılara bildirilmez. Bildirimlerde, 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümleri uygulanır. Tebligat için süre şartı olmamakla birlikte, Kanun'un genel gerekçesinde işlemlerin en kısa zamanda tamamlanması zorunluluğu nedeniyle makul olan en kısa sürede yapılması esastır.

Yetkili merci, soruşturma izni verilmesine veya verilmemesine ilişkin kararını Cumhuriyet Başsavcılığına, hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu görevlisine ve varsa şikyetiye bildirir. Soruşturma izni verilmesine ilişkin karara karşı hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu görevlisi; soruşturma izni verilmemesine ilişkin karara karşı ise Cumhuriyet başsavcılığı veya şikyeti itiraz yoluna gidebilir. İtiraz süresi, yetkili merciin kararının tebliğinden itibaren on gündür.

İtiraza, Kanun'un 3'üncü maddesinin (e), (f), g (Cumhurbaşkanınca verilen izin hariç) ve (h) bentlerinde sayılanlar için Danıştay İkinci Dairesi, diğerleri için yetkili merciin yargı çevresinde bulunduğu bölge idare mahkemesi bakar. İtirazlar, öncelikle incelenir ve en geç üç ay içinde karara bağlanır; verilen kararlar kesindir.

4.7. İştirak Halinde İşlenen Suçlar

4483 sayılı Kanun kapsamındaki suçların iştirak halinde işlenmesi durumunda memur olmayan, memur olanla; ast memur, st memurla aynı mahkemede yargılanır. Bu nedenle ön inceleme sırasında memur olanlarla memur olmayanların birlikte suç işlediklerinin tespiti halinde bu husus ön inceleme raporunda belirtilerek memur olmayanlar hakkında cumhuriyet savcılıkları-

na suç duyurusunda bulunulmalı, bu amaçla savcılığa gönderilmek üzere tevdi raporu düzenlenmelidir.

5. Yetkili ve Görevli Cumhuriyet Başsavcılıkları

Soruşturma izninin iptal edilmeden veya itirazın reddi sonunda kesinleşmesi ya da soruşturma izni verilmesine ilişkin karara karşı yapılan itirazın kabulü üzerine dosya, derhal yetkili ve görevli Cumhuriyet başsavcılığına gönderilir. İzin zerine ilgili Cumhuriyet başsavcılığı, Ceza Muhakemesi Kanunu ve diğer kanunlardaki yetkilerini kullanmak suretiyle hazırlık soruşturmasını yürütür ve sonuçlandırır. Yetkili ve görevli cumhuriyet başsavcılıklarından anlaşılması gereken soruşturma izni kararını veren yetkili merciin bulunduğu yargı çevresindeki Cumhuriyet Başsavcılıklarıdır. Ancak Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreteri, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreteri, müsteşarlar ve valiler ile ilgili olarak yapılacak olan hazırlık soruşturması Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı veya Başsavcivekili, kaymakamlar ile ilgili hazırlık soruşturması ise il Cumhuriyet başsavcısı veya başsavcivekili tarafından yapılır.

Soruşturma izni kararları, kararın kesinleşmesini müteakip derhal savcılıklara gönderilmelidir. Yetkili merci tarafından verilen soruşturma izni verilmesi kararlarına süresi içinde itiraz edilmezse ya da yapılan itirazlar idari yargı mercilerince red edilmesi halinde veya soruşturma izni verilmemesi kararlarına karşı yapılan itirazların kabulü halinde karar kesinleşmiş sayılmaktadır. Kanun, soruşturma izni kararının savcılığa gönderilmesi için bir süre ngormemiştir. Ancak kararlara karşı idari yargı mercilerine itiraz edilebileceği dikkate alınarak itiraz edilip edilmediği bilinemeyeceğinden makul bir süre

beklenildikten sonra dosyanın cumhuriyet başsavcılığına gönderilmesi sağlanmalıdır.

6. Hazırlık Soruşturmasına Yetkili Merciler

CMK hükümlerine göre genel kural, soruşturmaların suç yeri esasına dayanarak belirlenen “yetkili ve görevli Cumhuriyet başsavcılıkları” tarafından yapılmasıdır. Ancak istisnaen, Cumhurbaşkanlığı genel sekreteri, TBMM genel sekreteri, müsteşarlar ve valiler hakkında Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı veya Başsavcivekili; kaymakamlar hakkında il Cumhuriyet başsavcısı veya başsavcivekili tarafından soruşturma yapılacaktır.

CMK hükümlerine göre yapılacak soruşturma sırasında hakim kararı alınması gerekli hallerde; genel hükümlere göre suç yeri esasına dayalı olarak belirlenen “yetkili ve görevli sulh ceza hakimi”dir. Ancak, Cumhurbaşkanlığı genel sekreteri, TBMM genel sekreteri, müsteşarlar ve valiler hakkında Yargıtay ilgili ceza dairesi; kaymakamlar hakkında il asliye ceza mahkemesi tarafından verilir.

5271 sayılı CMK ile hazırlık soruşturması, “soruşturma” olarak tanımlanmıştır. Cumhuriyet savcıları tarafından CMK hükümlerine göre yapılan soruşturma sonucunda; iddia edilen eylemin suç olduğu kanaatine varılması halinde “kamu davasının açılmasına”; iddia edilen eylem ile ilgili olarak suçun unsurlarının oluşmadığı ya da yeterli delil olmadığı kanaatine varılması halinde “kovuşturmaya yer olmadığına” kararlarından biri verilecektir.

7. Yetkili ve Görevli Mahkemeler

Davaya bakmaya yetkili ve görevli mahkeme, genel hükümlere göre yetkili ve görevli mahkemedir. Ancak Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreteri, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreteri, müsteşarlar ve valiler için yetkili ve görevli mahkeme Yargıtay'ın ilgili ceza dairesi, kaymakamlar için ise il ağır ceza mahkemesidir.

CMK hükümlerine göre genel kural, kovuşturmaların suç yeri esasına dayanarak belirlenen “yetkili ve görevli mahkemeler” tarafından yapılmasıdır. Ancak; Cumhurbaşkanlığı genel sekreteri, TBMM genel sekreteri, müsteşarlar ve valiler hakkında Yargıtay'ın ilgili ceza dairesi; kaymakamlar hakkında il ağır ceza mahkemesi, görevli ve yetkili mahkemelerdir.

8. Son Hükümler

4483 sayılı Kanunun uygulanmasında vekiller, asillerin tabi olduğu usule tabidir.

Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkındaki ihbar ve şikyetlerin ihbar veya şikâyet edileni mağdur etmek amacıyla ve uydurma bir suç isnadı suretiyle yapıldığı hazırlık soruşturması sonucunda anlaşılır veya yargılama sonucunda sabit olursa haksız isnatta bulunanlar hakkında yetkili ve görevli Cumhuriyet başsavcılığınca re'sen soruşturmaya geçilir.

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yukarıdaki belirtilen durumlarda kamu davası açılması için Cumhuriyet başsavcılığına başvurma ve haksız isnatta bulunanlar hakkında genel hükümlere göre tazminat davası açma hakları saklıdır.



BEŞİNCİ BÖLÜM
**İDARİ DAVALARA İLİŞKİN
USUL ve ESASLAR**



I- İDARİ DAVALARIN TÜRLERİ, AÇILMA USULLERİ VE SÜRELERİ

Danıştay, bölge idare mahkemeleri ve idare mahkemelerinin görevine giren uyuşmazlıkların özümü, 2577 Sayılı Kanunda gösterilen usullere tabidir. Danıştay, bölge idare mahkemeleri, ve idare mahkemelerinde yazılı yargılama usulü uygulanır ve inceleme evrak üzerinde yapılır.

İdari yargı yetkisi, idari eylem ve işlemlerin hukuka uygunluğunun denetimi ile sınırlıdır.

İdari mahkemeler; yerindelik denetimi yapamazlar, yürütme görevinin kanunlarda gösterilen şekil ve esaslara uygun olarak yerine getirilmesini kısıtlayacak, idari eylem ve işlem niteliğinde veya idarenin takdir yetkisini kaldıracak biçimde yargı kararı veremezler.

1. İDARİ DAVA TÜRLERİ

- a)** İdari işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile hukuka aykırı olduklarından dolayı iptalleri için menfaatleri ihlâl edilenler tarafından açılan iptal davaları,
- b)** İdarî eylem ve işlemlerden dolayı kişisel hakları doğrudan muhtel olanlar tarafından açılan tam yargı davaları,
- c)** Kamu hizmetlerinden birinin yürütülmesi için yapılan her türlü idari sözleşmelerden dolayı taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklara ilişkin davalar.

İlgililer haklarını ihlal eden bir idari işlem dolayısıyla Danıştay'a ve idare mahkemelerine doğrudan doğru-

ya 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.

2. İDARİ DAVALARIN AÇILMASI

İdarî davalar, Danıştay, idare mahkemesi başkanlıklarına hitaben yazılmış imzalı dilekçelerle açılır. Dilekelerde;

- a) Tarafların ve varsa vekillerinin veya temsilcilerinin ad ve soyadları veya unvanları ile adresleri ile gerçek kişilere ait Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası,
- b) Davanın konusu ve sebepleri ile dayandığı deliller,
- c) Davaya konu olan idari işlemin yazılı bildirim tarihi,
- d) Tam yargı davalarında uyuşmazlık konusu miktar gösterilir. Dava konusu kararın ve belgelerin asılları veya örnekleri dava dilekçesine eklenir. Dilekçeler ile bunlara ekli evrakın örnekleri karşı taraf sayısından bir fazla olur.

ÖRNEK DAVA DİLEKÇESİ

**DANIŞTAY () DAİRESİ BAŞKANLIğI'NA/
..... NÖBETÇİ İDARE MAHKEMESİ'NE**

Yürütmenin Durdurulması Ve DuruŐma İstemlidir.

DAVACI _____ :.....(T.C. Kimlik No:.....)

ADRES _____ :.....

DAVALI _____ :.....

ADRES _____ :.....

DAVA KONUSU :.....

TEBLİğ TARİHİ :.....

AÇIKLAMALAR : 1).....

2).....

3).....

HUKUKİ SEBEPLER :

HUKUKİ DELİLLER :

SONUÇ VE İSTEM :

Davacı

İmza

EK: 1)

2)

3)

3. DİLEKÇELERİN VERİLECEĞİ YERLER

Dilekçeler ve savunmalar ile davalara ilişkin her trl evrak, Danıştay veya ait olduğu mahkeme başkanlıklarına veya bunlara gönderilmek üzere idare veya vergi mahkemesi başkanlıklarına, idare veya vergi mahkemesi bulunmayan yerlerde büyükşehir belediyesi sınırları içerisinde kalıp kalmadığına bakılmaksızın asliye hukuk hkimliklerine veya yabancı memleketlerde Türk konsolosluklarına verilebilir.

4. AYNI DİLEKÇE İLE DAVA AILABİLECEK HALLER

Her idari işlem aleyhine ayrı ayrı dava açılır. Ancak, aralarında maddi veya hukuki yönden bağlılık ya da sebep-sonuç ilişkisi bulunan birden fazla işleme karşı bir dilekçe ile de dava açılabilir. Birden fazla şahsın müşterek dilekçe ile dava açabilmesi için davacıların hak veya menfaatlerinde iştirak bulunması ve davaya yol açan madd olay veya hukukî sebeplerin aynı olması gerekir.

5. DAVA AÇMA SÜRESİ

Dava açma süresi, özel kanunlarında ayrı süre gösterilmeyen hallerde Danıştay'da ve idare mahkemelerinde **altmış gündür**. Bu süre, idari uyuşmazlıklarda yazılı bildirim yapıldığı, tarihi izleyen günden başlar. İlanı gereken düzenleyici işlemlerde dava süresi, ilan tarihini izleyen günden itibaren başlar. Ancak bu işlemlerin uygulanması üzerine ilgililer, düzenleyici işlem veya uygulanan işlem yahut her ikisi aleyhine birden dava açabilirler. Düzenleyici işlemin iptal edilmemiş olması bu düzenlemeye dayalı işlemin iptaline engel olmaz. Tatil günleri srelere dahildir. Srenin son günü tatil gününe rastlarsa, süre tatil gününü izleyen çalışma gününün

bitimine kadar uzar. Bu srelerin bitmesi çalışmaya ara verme zamanına rastlarsa bu süreler, ara vermenin sona erdiği günü izleyen tarihten itibaren yedi gün uzamış sayılır.

Millî Eğitim Bakanlığı ile lme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından yapılan merkezî ve ortak sınavlar, bu sınavlara ilişkin iş ve işlemler ile sınav sonuçları hakkında açılan davalara ilişkin yargılama usulünde; dava açma süresi on gündür. Bu davalarda işleme karşı bir üst makama başvurmaya ilişkin hükümler uygulanmaz. Yedi gün içinde ilk inceleme yapılır ve dava dilekçesi ile ekleri tebliğe çıkarılır. Savunma süresi dava dilekçesinin tebliğinden itibaren üç gün olup, bu süre bir defaya mahsus olmak üzere en fazla üç gün uzatılabilir. Savunmanın verilmesi veya savunma verme süresinin geçmesiyle dosya tekemmül etmiş sayılır. Yürütmenin durdurulması talebine ilişkin olarak verilecek kararlara itiraz edilemez. Bu davalar dosyanın tekemmlnden itibaren en geç on beş gün içinde karara bağlanır. Ara kararı verilmesi, keşif, bilirkişi incelemesi ya da duruşma yapılması gibi işlemler ivedilikle sonuçlandırılır. Verilen nihai kararlara karşı tebliğ tarihinden itibaren beş gün içinde temyiz yoluna başvurulabilir. Temyiz dilekçeleri  gün içinde incelenir ve tebliğe çıkarılır. Temyiz dilekçelerine cevap verme süresi beş gündür. Danıştay evrak üzerinde yaptığı inceleme sonunda, maddi vakalar hakkında edinilen bilgiyi yeterli görürse veya temyiz sadece hukuki noktalara ilişkin ise yahut temyiz olunan karardaki maddi yanlışlıkların düzeltilmesi mümkün ise için esası hakkında karar verir. Aksi hâlde gerekli inceleme ve tahkikatı kendisi yaparak esas hakkında yeniden karar verir. Ancak, ilk inceleme üzerine verilen karar-

lara karşı yapılan temyizi haklı bulduğu hâllerde kararı bozmakla birlikte dosyayı geri gönderir. Temyiz zerine verilen kararlar kesindir. Temyiz istemi en geç on beş gün içinde karara bağlanır. Karar en geç yedi gün içinde tebliğe çıkarılır.

Millî Eğitim Bakanlığı ile lme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından yapılan merkezî ve ortak sınavlar, bu sınavlara ilişkin iş ve işlemler ile sınav sonuçları hakkında açılan davalarda verilen yürütmenin durdurulması ve iptal kararları, söz konusu sınav katılan kişilerin lehine sonuç doğuracak şekilde uygulanır.

6. İDARİ MAKAMLARIN SÜKUTU

İlgililer, haklarında idari davaya konu olabilecek bir işlem veya eylemin yapılması için idari makamlara başvurabilirler. Altmış gün içinde bir cevap verilmezse istek reddedilmiş sayılır. İlgililer altmış günün bittiği tarihten itibaren dava açma süresi içinde, konusuna göre Danıştay'a veya idare mahkemelerine dava açabilirler. Altmış günlük süre içinde idarece verilen cevap kesin değilse ilgili bu cevabı, isteminin reddi sayarak dava açabileceği gibi, kesin cevabı da bekleyebilir. Bu takdirde dava açma süresi işlemez. ancak, bekleme süresi başvuru tarihinden itibaren altı ayı geçemez. Dava açılmaması veya davanın sreden reddi hallerinde, altmış günlük sürenin bitmesinden sonra yetkili idarî makamlarca cevap verilirse, cevabın tebliğinden itibaren altmış gün içinde dava açabilirler.

7. ÜST MAKAMLARA BAşVURMA

İlgililer tarafından idari dava açılmadan önce, idari işlemin kaldırılması, geri alınması, değiştirilmesi veya yeni

bir işlem yapılması ũst makamdan, ũst makam yoksa işlemi yapmış olan makamdan, idari dava açma sũresi içinde istenebilir. Bu başvurma, işlemeye başlamış olan idari dava açma sũresini durdurur. Altmış gũn içinde bir cevap verilmezse istek reddedilmiş sayılır. İsteğin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması halinde dava açma sũresi yeniden işlemeye başlar ve başvurma tarihine kadar geçmiş sũre de hesaba katılır.

8. DİLEKÇELER ŪZERİNE İLK İNCELEME

Dilekçeler Danıştay' da Evrak Mũdũrlũđũnce kaydedilir ve Genel Sekreterlikçe gũrevli dairelere havale olunur. Bũlge idare, idare ve vergi mahkemelerinde dilekçeler, evrak bũrosunca kaydedilerek ilgili mahkemelere havale olunur. Dilekçe sahibine evrakın tarih ve sayısını gũsterir ũcretsiz bir alındı kâğıdı verilir.

Dilekçeler, Danıştay' da daire başkanının gũrevlendireceđi bir tetkik hâkimi, idare ve vergi mahkemelerinde ise mahkeme başkanı veya gũrevlendireceđi bir ũye tarafından:

- 1) Gũrev ve yetki,
- 2) İdarî merci tecavũzũ,
- 3) Ehliyet,
- 4) İdarî davaya konu olacak kesin ve yũrũtũlmesi gereken bir işlem olup olmadığı,
- 5) Sũre aşımı,
- 6) Husumet,

- 7) “İDARİ DAVALARIN AÇILMASI” kısmında yer alan hususlara uygun olup olmadıkları, yönlerinden sırasıyla incelenir.

9. İLK İNCELEME ÜZERİNE VERİLECEK KARAR

Danıştay veya idare mahkemelerince, adlı ve askerî yargının görevli olduğu konularda idari yargı yerlerinde açılan davalarda davanın reddine, idarî yargının görevli olduğu konularda ise görevli veya yetkili olmayan mahkemeye açılan davanın görev veya yetki yönünden reddedilerek dava dosyasının görevli veya yetkili mahkemeye gönderilmesine,

Dava açma ehliyetinin ve idarî davaya konu olacak kesin ve yürütölmesi gereken bir işlemin olmaması ve süre aşımı bulunması hallerinde davanın reddine,

Davanın hasım gösterilmeden veya yanlış hasım gösterilerek açılması halinde, dava dilekçesinin tespit edilecek gerçek hasma tebliğine,

“İDARİ DAVALARIN AÇILMASI” ve “AYNI DİLEKÇE İLE DAVA AILABİLECEK HALLER” kısmında yer alan hususlara riayet edilmeksizin açılan davalarda otuz gün içinde usulüne uygun şekilde yeniden düzenlenmek veya noksanları tamamlanmak üzere dilekçelerin reddine karar verilir. Bu durumda yeniden verilen dilekçelerde aynı yanlışlıklar yapıldığı takdirde dava reddedilir

10. TEBLİGAT VE CEVAP VERME

Dava dilekçelerinin ve eklerinin birer örneği davalıya, davalının vereceği savunma davacıya tebliğ olunur. Davacının ikinci dilekçesi davalıya, davalının vereceği ikinci savunma da davacıya tebliğ edilir. Buna karşı davacı

cevap veremez. Ancak, davalının ikinci savunmasında, davacının cevaplandırmasını gerektiren hususlar bulunduğu, davanın görölmesi sırasında anlaşılırsa, davacıya cevap vermesi için bir süre verilir. Taraflar, yapılacak tebliğlere karşı, tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde cevap verebilirler. Bu süre, ancak haklı sebeplerin bulunması halinde, taraflardan birinin isteği üzerine görevli mahkeme kararı ile otuz günü geçmemek ve bir defaya mahsus olmak üzere uzatılabilir. Sürenin geçmesinden sonra yapılan uzatma talepleri kabul edilmez. Taraflar, sürenin geçmesinden sonra verecekleri savunmalara veya ikinci dilekçelere dayanarak hak iddia edemezler.

11.DURUŐMA

Danıştay ile idare mahkemelerinde açılan iptal ve tam yargı davalarında, taraflardan birinin isteği üzerine duruőma yapılır. Temyiz ve itirazlarda duruőma yapılması tarafların istemine ve Danıştay veya ilgili bölge idare mahkemesi kararına bağlıdır. Duruőma talebi, dava dilekçesi ile cevap ve savunmalarda yapılabilir. Danıştay, mahkeme ve hâkim de kendiliğinden duruőma yapılmasına karar verebilir. Duruőma davetiyeleri duruőma gününden en az otuz gün önce taraflara gönderilir. Duruőma yapıldıktan sonra en geç onbeş gün içinde karar verilir.

12.DOSYALARIN İNCELENMESİ

Danıştay, bölge idare mahkemeleri ile idare ve vergi mahkemeleri, bakmakta oldukları davalara ait her türlü incelemeyi kendiliğinden yapar. Mahkemeler belirlenen süre içinde lüzum gördükleri evrakın gönderilmesi-

ni ve her türlü bilgilerin verilmesini taraflardan ve ilgili diğer yerlerden isteyebilirler. Bu husustaki kararların, ilgililerce, süresi içinde yerine getirilmesi mecburidir. Haklı sebeplerin bulunması halinde bu süre, bir defaya mahsus olmak üzere uzatılabilir.

13.YÜRÜTMENİN DURDURULMASI

Danıştay veya idari mahkemeler, idari işlemin uygulanması halinde telafisi g veya imknsız zararların doğması ve idari işlemin açıkça hukuka aykırı olması şartlarının birlikte gerçekleşmesi durumunda, davalı idarenin savunması alındıktan veya savunma süresi geçtikten sonra gerekçe göstererek yürütmenin durdurulmasına karar verebilirler.

Ancak, kamu görevlileri hakkında tesis edilen atama, naklen atama, görev ve unvan değişikliği, geçici veya sürekli görevlendirmelere ilişkin idari işlemler, uygulanmakla etkisi tükenecek olan idari işlemlerden sayılmaz.

Yürütmenin durdurulması kararlarında idari işlemin hangi gerekçelerle hukuka açıkça aykırı olduğu ve işlemin uygulanması halinde doğacak telafisi g veya imknsız zararların neler olduğunun belirtilmesi zorunludur. Sadece ilgili kanun hükmünün iptali istemiyle Anayasa Mahkemesine başvurulduğu gerekçesiyle yürütmenin durdurulması kararı verilemez.

Dava dilekçesi ve eklerinden yürütmenin durdurulması isteminin yerinde olmadığı anlaşılırsa, davalı idarenin savunması alınmaksızın istem reddedilebilir.

Yürütmenin durdurulması istemleri hakkında verilen kararlar; Danıştay dava dairelerince verilmişse konu-

suna göre İdari veya Vergi Dava Daireleri Kurullarına, bölge idare mahkemesi kararlarına karşı en yakın bölge idare mahkemesine, idare ve vergi mahkemeleri ile tek hakim tarafından verilen kararlara karşı bölge idare mahkemesine kararın tebliğini izleyen günden itibaren yedi gün içinde bir defaya mahsus olmak üzere itiraz edilebilir. İtiraz edilen merciler, dosyanın kendisine gelişinden itibaren yedi gün içinde karar vermek zorundadır. İtiraz zerine verilen kararlar kesindir.

Yürütmenin durdurulması kararı verilen dava dosyaları öncelikle incelenir ve karara bağlanır.

Yürütmenin durdurulmasına dair verilen kararlar on-beş gün içinde yazılır ve imzalanır.

Aynı sebeplere dayanılarak ikinci kez yürütmenin durdurulması isteminde bulunulamaz.

Ancak usul hukukunda öngörülen bahse konu iki şartın varlığının şekli anlamda birlikte aranmasının yanında, İ.Y.U.K 27/2 maddesi bağlamında Anayasa Mahkemesinin “hak arama hürriyeti” noktasındaki yorumunun da göz önüne alınması gerekmektedir. Anayasa Mahkemesi kararında, (Anayasa Mahkemesi’nin 03.10.2010 gün ve E.2008/77, K. 2010/77 sayılı Kararı) **idari yargıda yürütmenin durdurulması kararıyla güdülen amacın, kişilerin hak arama özgürlüklerini daha etkili biçimde kullanabilmelerini sağlamak olduğu, hukuka aykırı olan işlemin telafisi güç zararlaraya yol aması halinde bile yürütmenin durdurulması kararı verilememesinin bu müesseseyi etkisizleştirdiği, bu nedenle hak arama hürriyetini de sınırlandırdığı** belirtilmiştir.

AİHM, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 13 üncü maddesinde düzenlenen etkili başvuru yolunun var olup olmadığının değerlendirildiği uyuşmazlıklarda, yargısal denetimi yapan Mahkemenin hakkının ihlal edildiğini iddia eden kişini başvurusu halinde makul sürede ihlali giderebilecek ve ihlalin sonuçlarını tamamen askıya alabilecek bir giderim yolu sağlanması zorunluluğuna vurgu yapmaktadır. (AİHM De Souza Ribeiro/ France, no. 22689/07) Ayrıca Jabari/Türkiye kararıyla iç hukukta yer alan iki şartın birlikte gerçekleşmesini arayan ve bu şartlar gerçekleşmediği için yürütmenin durdurulması talebini reddeden idare mahkemesi kararı nedeniyle ölkemizin Sözleşmenin 13 üncü maddesini ihlal ettiğine hükmetmiştir. (AİHM Jabari/Türkiye, no. 40035/98) Söz konusu kararda, hukuka aykırı olduğu tespit edilen işlemin sonuçlarının bu tespit yapıldığı tarihte ve mümkün olduğu kadar çabuk bir şekilde ortadan kaldırılmasının gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Muhammed/Avusturya kararında da idari otorite veya mahkemenin hukuka aykırılık veya hak ihlalini tespit ettiği anda bu ihlali gidermesi gerektiği belirtilmektedir. (AİHM Mohammed/Avusturya, no. 2283/12) AİHM'nin kararlarına göre, Sözleşmenin 13 üncü maddesinin öngördüğü başvuru yolunun etkili olabilmesi için, bu yolun hukuken olduğu kadar pratikte de mevcut olması gerekmektedir ve özellikle de, hukuk yolunun uygulanması davalı devlet yetkililerinin eylem ya da ihmalleriyle haksız bir biçimde engellenmemelidir. (AİHM akıcı/ Türkiye [BD], no 23657/94) Aynı şekilde hukuk yolunun hızlı olmasına özel bir dikkat gösterilmelidir. Çünkü bir iç hukuk yolunun çok uzun sürmesinin, bu hukuk yolunun yeterliliğini zayıflatabileceği ihtimali gözden uzak

tutulmamalıdır. (AİHM Doran/İrlanda, no 50389/99) Yine Mahkemeye göre yürütmenin durdurulması kararını, zararın mutlaka doğacak olmasına bağlayan bir hukuk sistemi, ihlal edildiği iddia edilen hak konusunda etkili bir giderim yolu sağlayamamakta, bu durum ise 13 üncü maddenin ihlali anlamına gelmektedir. (AİHM M.S.S./Belçika&Yunanistan, No. 30696/09)

14. KARARLARIN SONUÇLARI

Danıştay, bölge idare mahkemeleri, idare ve vergi mahkemelerinin esasa ve yürütmenin durdurulmasına ilişkin kararlarının icaplarına göre idare, gecikmeksizin işlem tesis etmeye veya eylemde bulunmaya mecburdur. Bu süre hiçbir şekilde kararın idareye tebliğinden başlayarak otuz günü geçemez.

Konusu belli bir miktar paranın ödenmesini gerektiren davalarda hükmedilen miktar ile her türlü davalarda hükmedilen vekalet creti ve yargılama giderleri, davacının veya vekilinin davalı idareye yazılı şekilde bildireceği banka hesap numarasına, bu bildirim tarihinden itibaren, birinci fıkrada belirtilen usul ve esaslar ervesinde yatırılır. Birinci fıkrada belirtilen süreler içinde ödeme yapılmaması halinde, genel hükümler dairesinde infaz ve icra olunur.

Danıştay, bölge idare mahkemeleri, idare ve vergi mahkemeleri kararlarına göre işlem tesis edilmeyen veya eylemde bulunulmayan hallerde idare aleyhine Danıştay ve ilgili idari mahkemede maddi ve manevi tazminat davası açılabilir.

Mahkeme kararlarının süresi içinde kamu görevlilerince yerine getirilmemesi halinde tazminat davası ancak ilgili idare aleyhine açılabilir.

15. İDARİ DAVALARDA GENEL YETKİ

Göreve ilişkin hükümler saklı kalmak şartıyla 2577 Sayılı Kanunda veya özel kanunlarda yetkili idare mahkemesinin gösterilmemiş olması halinde, yetkili idare mahkemesi, dava konusu olan idari işlemi veya idari sözleşmeyi yapan idari merciin bulunduğu yerdeki idare mahkemesidir.

16. KAMU GÖREVLİLERİ İLE İLGİLİ İDARİ DAVALARDA YETKİ

Kamu görevlilerinin atanması ve nakilleri ile ilgili davalarda yetkili mahkeme, kamu görevlilerinin yeni veya eski görev yeri idare mahkemesidir. Kamu görevlilerinin görevlerine son verilmesi, emekli edilmeleri veya görevden uzaklaştırılmaları ile ilgili davalarda yetkili mahkeme, kamu görevlisinin son görev yaptığı yer idare mahkemesidir. Kamu görevlilerinin görevle ilişkisinin kesilmesi sonucunu doğurmayan disiplin cezaları ile ilerleme, yükselme, sicil, intibak ve diğer özlük ve parasal hakları ve mahalli idarelerin organları ile bu organların üyelerinin geçici bir tedbir olarak görevden uzaklaştırılmalarıyla ilgili davalarda yetkili mahkeme ilgilinin görevli bulunduğu yer idare mahkemesidir.

17. TAM YARGI DAVALARINDA YETKİ

Tam yargı davalarında yetkili mahkeme, zararı doğuran idari uyuşmazlığı çözümlemeye yetkili, diğer hallerde ise davacının ikametgâhının bulunduğu yer İdari mahkemesidir.

18. BAğLANTILI DAVALAR

Aynı maddi veya hukuki sebepten doğan ya da biri hakkında verilecek hüküm, diğerini etkileyecek nitelikte olan davalar bağlantılı davalardır. İdare mahkemesi veya Danıştay'a veya birden fazla idare mahkemelerine açılmış bulunan davalarda bağlantının varlığına taraflardan birinin isteği üzerine veya doğrudan doğruya mahkemece karar verilir. Bağlantılı davalardan birinin Danıştay'da bulunması halinde dava dosyası Danıştay'a gönderilir. Bağlantılı davalar, değişik bölge idare mahkemesinin yargı çevrelerindeki mahkemelerde bulunduğu takdirde dosyalar Danıştay'a gönderilir. Bağlantılı davalar aynı bölge idare mahkemesinin yargı çerçevesindeki mahkemelerde bulunduğu takdirde dosyalar o yer bölge idare mahkemesine gönderilir.

19. GÖREVSİZLİK VE YETKİSİZLİK HALLERİNDE YAPILACAK İŞLEM

İdare ve mahkemeleri, idari yargının görev alanına giren bir davada görevsizlik veya yetkisizlik sebebiyle davanın reddine karar verirlerse dosyayı Danıştay'a veya görevli ve yetkili idare mahkemesine gönderirler. Görevsizlik sebebiyle gönderilen dosyalarda Danıştay, davayı görevi içinde görmezse dosyanın yetkili ve görevli mahkemeye gönderilmesine karar verir. Görevsizlik veya yetkisizlik sebebiyle dosyanın gönderildiği mahkeme kendisini görevsiz veya yetkisiz gördüğü takdirde, söz konusu mahkeme ile ilk görevsizlik veya yetkisizlik kararını veren mahkeme aynı bölge idare mahkemesinin yargı çevresinde ise, uyuşmazlık bölge idare mah-

kemesince, aksi halde Danıştay'ca özömlenir. Danıştay ve bölge idare mahkemesince görev ve yetki uyuşmazlıkları ile ilgili olarak verilen kararlar kesindir.

20. İSTİNAF

İdare ve vergi mahkemelerinin kararlarına karşı, başka kanunlarda aksine hüküm bulursa dahi, mahkemenin bulunduğu yargı çevresindeki bölge idare mahkemesine, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde istinaf yoluna başvurulabilir. Ancak, konusu beş bin Türk lirasını geçmeyen vergi davaları, tam yargı davaları ve idari işlemlere karşı açılan iptal davaları hakkında idare ve vergi mahkemelerince verilen kararlar kesin olup, bunlara karşı istinaf yoluna başvurulamaz.

İstinaf, temyizcinin şekil ve usullerine tabidir. İstinaf başvurusuna konu olacak kararlara karşı yapılan kanun yolu başvurularında dilekelerdeki hitap ve istekle bağlı kalınmaksızın dosyalar bölge idare mahkemesine gönderilir.

Bölge idare mahkemesi, yaptığı inceleme sonunda ilk derece mahkemesi kararını hukuka uygun bulursa istinaf başvurusunun reddine karar verir. Karardaki maddi yanlışlıkların düzeltilmesi mümkün ise gerekli düzeltmeyi yaparak aynı kararı verir.

Bölge idare mahkemesi, ilk derece mahkemesi kararını hukuka uygun bulmadığı takdirde istinaf başvurusunun kabulü ile ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına karar verir. Bu hâlde bölge idare mahkemesi için esası hakkında yeniden bir karar verir. İnceleme sırasında ihtiyaç duyulması hâlinde kararı veren mahkeme veya başka bir yer idare ya da vergi mahkemesi

istinabe olunabilir. İstinabe olunan mahkeme gerekli işlemleri öncelikle ve ivedilikle yerine getirir.

Bölge idare mahkemesi, ilk inceleme üzerine verilen kararlara karşı yapılan istinaf başvurusunu haklı bulduğu, davaya görevsiz veya yetkisiz mahkeme yahut reddedilmiş veya yasaklanmış hâkim tarafından bakılmış olması hâllerinde, istinaf başvurusunun kabulü ile ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına karar vererek dosyayı ilgili mahkemeye gönderir. Bölge idare mahkemesinin bu fıkra uyarınca verilen kararları kesindir.

Bölge idare mahkemelerinin 46 ncı maddeye göre temyize açık olmayan kararları kesindir.

İstinaf başvurusuna konu edilen kararı veren ya da karara katılan hâkim, aynı davanın istinaf yoluyla bölge idare mahkemesince incelenmesinde bulunamaz.

İvedi yargılama usulüne tabi olan davalarda istinaf yoluna başvurulamaz.

21.TEMYİZ

Danıştay dava dairelerinin nihai kararları ile bölge idare mahkemelerinin; düzenleyici işlemlere karşı açılan iptal davaları, konusu yüz bin Türk lirasını açan vergi davaları, tam yargı davaları ve idari işlemler hakkında açılan davalar, belli bir meslekten, kamu görevinden veya öğrencilik statüsünden çıkarılma sonucunu doğuran işlemlere karşı açılan iptal davaları, müşterek kararnemeyle yapılan atama, naklen atama ve görevden alma işlemleri ile daire başkanı ve daha st düzey kamu görevlilerinin atama, naklen atama ve görevden alma

işlemleri hakkında açılan iptal davaları, ülke çapında uygulanan öğrenim ya da bir meslek veya sanatın icrası veyahut kamu hizmetine giriş amacıyla yapılan sınavlar hakkında açılan davalar ve kanunda yer alan diğer hususlara ilişkin açılan davalar hakkında verdikleri kararlar, başka kanunlarda aksine hüküm bulunsa dahi Danıştay'da, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde temyiz edilebilir.

Temyiz Dilekçesi

Temyiz istemleri Danıştay Başkanlığına hitaben yazılmış dilekçeler ile yapılır.

Temyiz dilekçelerinin idari davaların aılmasında belirtildiği şekilde düzenlenmesi gereklidir, düzenlenmemiş ise eksikliklerin on beş gün içinde tamamlatılması hususu, kararı veren Danıştay veya bölge idare mahkemesince ilgiliye tebliğ olunur. Bu sürede eksiklikler tamamlanmazsa temyiz isteminde bulunulmamış sayılmasına Danıştay veya bölge idare mahkemesince karar verilir.

Temyiz dilekçeleri, ilgisine göre kararı veren bölge idare mahkemesine, Danıştay'a veya 4 üncü maddede belirtilen mercilere verilir ve kararı veren bölge idare mahkemesi veya Danıştay'ca karşı tarafa tebliğ edilir. Karşı taraf tebliğ tarihini izleyen otuz gün içinde cevap verebilir. Cevap veren, kararı sresinde temyiz etmemiş olsa bile düzenleyeceği dilekçesinde, temyiz isteminde bulunabilir. Bu takdirde bu dilekçeler temyiz dilekçesi yerine geçer.

Kararı veren Danıştay dairesi veya bölge idare mahkemesi, cevap dilekçesi verildikten veya cevap süresi geç-

tikten sonra dosyayı dizi listesine bağlı olarak, Danıştay' a veya Kurula gönderir.

Yürütmenin durdurulması isteği bulunan temyiz dilekçeleri, karşı tarafa tebliğ edilmeden dosya ile birlikte, yürütmenin durdurulması istemi hakkında karar vermek üzere kararı veren bölge idare mahkemesince Danıştay başkanlığına, Danıştay'ın ilk derece mahkemesi olarak baktığı davalarda, görevli dairece İdarİ Dava Daireleri Kurulu'na gönderilir. Danıştay'da görevli daire veya kurul tarafından yürütmenin durdurulması istemi hakkında karar verildikten sonra tebligat bu daire veya kurulca yapılarak dosya tekemmül ettirilir.

Temyiz dilekçesi verilirken gerekli harç ve giderlerin tamamının ödenmemiş olması halinde kararı veren; merci tarafından verilecek yedi günlük süre içerisinde tamamlanması, aksi halde temyizden vazgeçilmiş sayılacağı hususu temyiz edene yazılı olarak bildirilir. Verilen süre içinde harç ve giderler tamamlanmadığı takdirde, ilgili merci, kararın temyiz edilmemiş sayılmasına karar verir. Temyizin kanunİ süre geçtikten sonra yapılması veya kesin bir karar hakkında olması halinde de kararı veren merci, temyiz isteminin reddine karar verir. İlgili merciin bu kararları ile bu maddenin 2 nci fıkrasında belirtilen temyiz isteminde bulunulmamış sayılmasına ilişkin kararlarına karşı, tebliğ tarihini izleyen günden itibaren yedi gün içinde temyiz yoluna başvurabilir.

Temyiz incelemesi üzerine verilecek kararlar

Temyiz incelemesi sonunda Danıştay;

- a) Kararı hukuka uygun bulursa onar. Kararın sonucu hukuka uygun olmakla birlikte gösterilen gerekçeyi doğru

bulmaz veya eksik bulursa, kararı, gerekçesini değişti-
rerek onar.

- b)** Kararda yeniden yargılama yapılmasına ihtiyaç duyul-
mayan maddi hatalar ile düzeltilmesi mümkün eksiklik
veya yanlışlıklar varsa kararı düzelterek onar.

Temyiz incelemesi sonunda Danıştay;

a) Görev ve yetki dışında bir işe bakılmış olması,

b) Hukuka aykırı karar verilmesi,

c) Usul hükümlerinin uygulanmasında kararı etkile-
yebilecek nitelikte hata veya eksikliklerin bulunması
sebeplerinden dolayı incelenen kararı bozar. Kararla-
rın kısmen onanması ve kısmen bozulması hâllerinde
kesinleşen kısım Danıştay kararında belirtilir. Temyize
konu edilen kararı veren ya da karara katılan hâkim
aynı davanın temyiz incelemesinde görev alamaz.

Temyizen Verilen Karar zerine Yapılacak İşlem

Temyiz incelemesi sonucunda verilen karar, dosyayla
birlikte kararı veren mercie gönderilir. Bu karar, dos-
yanın geldiği tarihten itibaren yedi gün içinde taraflara
tebliğe çıkarılır.

Temyiz incelemesi sonucunda verilen bozma kararı
zerine ilgili merci, dosyayı öncelikle inceler ve varsa
gerekli tahkik işlemlerini tamamlayarak yeniden karar
verir.

Bölge idare mahkemesi, Danıştay'ca verilen bozma ka-
rarına uyabileceği gibi kararında ısrar da edebilir.

Danıştay'ın bozma kararına uyulduğu takdirde, bu kararın temyiz incelemesi, bozma kararına uygunlukla sınırlı olarak yapılır.

Bölge idare mahkemesi, bozmaya uymayarak kararında ısrar ederse, ısrar kararının temyizi hâlinde, talep, Danıştay İdari Daireleri Kurulunca incelenir ve karara bağlanır. Danıştay İdari ve Vergi Dava Daireleri Kurulları kararlarına uyulması zorunludur.

Kanun yararına temyiz

İdare ve bölge idare mahkemelerinin kesin olarak verdiği kararlar ile istinaf veya temyiz incelemesinden geçmeden kesinleşmiş bulunan kararlardan niteliği bakımından yürürlükteki hukuka aykırı bir sonucu ifade edenler, ilgili bakanlıkların göstereceği lüzum üzerine veya kendiliğinden Başsavcı tarafından kanun yararına temyiz olunabilir.

Temyiz isteği yerinde görüldüğu takdirde karar, kanun yararına bozular. Bu bozma kararı, daha önce kesinleşmiş olan merci kararının hukuki sonuçlarını kaldırmaz.

Bozma kararının bir örneği ilgili bakanlığa gönderilir ve Resmî Gazete'de yayımlanır.

Temyiz Veya İtiraz İstemlerinde Yürütmenin Durdurulması

Temyiz veya istinaf yoluna başvurulmuş olması, hakim, mahkeme veya Danıştay kararlarının yürütülmesini durdurmaz. Ancak, bu kararların teminat karşılığında yürütülmesinin durdurulmasına temyiz istemini incelemeye yetkili Danıştay dava dairesi, kurulu veya istinaf başvurusunu incelemeye yetkili bölge idare mahkeme-

since karar verilebilir. Kararın bozulması, kararın yürütülmesini kendiliğinden durdurur.

22.YARGILAMANIN YENİLENMESİ

Danıştay ile bölge idare ve idare mahkemelerinden verilen kararlar hakkında, aşağıda yazılı sebepler dolayısıyla yargılamanın yenilenmesi istenebilir.

- 1) Zorlayıcı sebepler dolayısıyla veya lehine karar verilen tarafın eyleminden doğan bir sebeple elde edilemeyen bir belgenin kararın verilmesinden sonra ele geçirilmiş olması,
- 2) Karara esas olarak alınan belgenin sahteliğine hükmedilmiş veya sahte olduğu mahkeme veya resmi bir makam huzurunda ikrar olunmuş veya sahtelik hakkındaki hüküm karardan evvel verilmiş olup da, yargılamanın yenilenmesini isteyen kimsenin karar zamanında bundan haberi bulunmamış olması,
- 3) Karara esas olarak alınan bir ilm hükmünün, kesinleşen bir mahkeme kararıyla bozularak ortadan kalkması,
- 4) Bilirkişinin kasıtlı gerçeğe aykırı beyanda bulunduğunun mahkeme kararıyla belirlenmesi,
- 5) Lehine karar verilen tarafın, karara etkisi olan bir hile kullanmış olması,
- 6) Vekil veya kanuni temsilci olmayan kimseler ile davanın grlp karara bağlanmış bulunması,
- 7) ekinmeye mecbur olan başkan, ye veya hâkimin katılmasıyla karar verilmiş olması,

- 8) Tarafları, konusu ve sebebi aynı olan bir dava hakkında verilen karara aykırı yeni bir kararın verilmesine neden olabilecek kanuni bir dayanak yokken, aynı mahkeme yahut başka bir mahkeme tarafından önceki ilamın hükmüne aykırı bir karar verilmiş bulunması.
- 9) Hükmün, İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşmenin veya eki protokollerin ihlali suretiyle verildiğinin, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin kesinleşmiş kararıyla tespit edilmiş olması.

Yargılamanın yenilenmesi istekleri esas kararı vermiş olan mahkemece karara bağlanır.

Yargılamanın yenilenmesi süresi, tarafları, konusu ve sebebi aynı olan bir dava hakkında verilen karara aykırı yeni bir kararın verilmesine neden olabilecek kanuni bir dayanak yokken, aynı mahkeme yahut başka bir mahkeme tarafından önceki ilamın hükmüne aykırı bir karar verilmiş bulunması halinde on yıl,

Hükmün, İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşmenin veya eki protokollerin ihlali suretiyle verildiğinin, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin kesinleşmiş kararıyla tespit edilmiş olması halinde Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararının kesinleştiği tarihten itibaren bir yıl ve diğer sebepler için altmış gündür.

Bu süreler, dayanılan sebebin istemde bulunan yönünden gerçekleştiği tarihi izleyen günden başlatılarak hesaplanır.

23.ADLİ TATİL SÜRELERİNDE İŞLEMLER

Bölge idare, idare ve vergi mahkemeleri her yıl bir eylülde başlamak üzere, yirmi temmuzdan otuz bir ağusto-

sa kadar çalışmaya ara verirler. Ancak, yargı çevresine dahil olduğu bölge idare mahkemesinin bulunduğu il merkezi dışında kalan idare ve vergi mahkemeleri çalışmaya ara vermeden yararlanamazlar. Bu mahkemeler, 62 nci maddedeki sınırlamaya tabi olmaksızın görevlerine devam ederler.

Ara verme suresi içinde; bölge idare mahkemesi başkanının nerisi zerine, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca, her bölge idare mahkemesi merkezinde idare ve vergi mahkemesi başkan ve yeleri arasından görevlendirilecek  hâkimin katıldığı bir nöbetçi mahkeme kurulur. Nöbetçi kalanlardan en kıdemli başkan, yoksa en kıdemli ye nöbetçi mahkemenin başkanlığını yapar.

İdari yargıda kanun yollarına ilişkin getirilen hükümler, Bölge idare mahkemelerinin tüm yurttaki göreve başlayacakları tarihten sonra verilen kararlar hakkında uygulanacaktır. Bu tarihten önce verilmiş kararlar hakkında, kararın verildiği tarihte yürürlükte bulunan kanun yollarına ilişkin hükümler uygulanır.

II. SENDİKANIN ÜYELERİ ADINA İDARİ DAVA AÇMA YETKİSİ

4688 sayılı Kanunun dördüncü kısım birinci bölümünde sendika ve konfederasyonların yetki ve faaliyetleri başlığı altında düzenlenen 19. Maddenin f bendinde belirtildiği üzere; “yelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya

hukuki yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak” yetkisi sendikalara verilmiştir. Ayrıca; 03/03/2006 tarih ve 2005/1 Esas, 2006/1 Karar nolu Danıştay İçtihatları Birleştirme Kurulu Kararına göre de; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun 19’uncu maddesinin (f) bendi uyarınca kamu görevlileri sendikaları ve üst kuruluşlarının, üyeleri hakkında tesis edilen bireysel (sübjektif) işlemlere karşı üyelerini temsilen dava açma ve bu nedenle açılan davalarda taraf olma hakkı bulunmaktadır.



ALTINCI BÖLÜM **GENEL BİLGİLER**



1. DİLEKÇE HAKKI

3071 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinde dilekçe hakkı düzenlenmiştir. Türk vatandaşları kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikayetleri hakkında, Türkiye Büyük Millet Meclisine ve yetkili makamlara yazı ile başvurma hakkına sahiptirler.

Türkiye'de ikamet eden yabancılar karşılıklılık esası gözetilmek ve dilekçelerinin Türkçe yazılması kaydıyla bu haktan yararlanabilirler.

3071 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinde ise dilekçede bulunması zorunlu haller düzenlenmiştir, buna göre; Türkiye Büyük Millet Meclisine veya yetkili makamlara verilen veya gönderilen dilekçelerde, dilekçe sahibinin adı-soyadı ve imzası ile iş veya ikametgâh adresinin bulunması gerekir.

İncelenemeyecek dilekçeler:

3071 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinde; Türkiye Büyük Millet Meclisine veya yetkili makamlara verilen veya gönderilen dilekelerden;

- i. Belli bir konuyu ihtiva etmeyenler,
- ii. Yargı mercilerinin görevine giren konularla ilgili olanlar,
- iii. 4 üncü maddede gösterilen şartlardan herhangi birini taşımayanlar

incelenemezler.

Dilekçenin incelenmesi ve sonucunun bildirilmesi:
3071 sayılı Kanun'un 7'nci maddesiyle düzenlenmiş

Türk vatandaşlarının ve Türkiye’de ikamet eden yabancıların kendileri ve kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri konusunda yetkili makamlara yaptıkları başvuruların sonucu veya yapılmakta olan işlemin safahatı hakkında dilekçe sahiplerine en geç otuz gün içinde gerekçeli olarak cevap verilir. İşlem safahatının duyurulması halinde alınan sonuç ayrıca bildirilir.

Türkiye Büyük Millet Meclisine yapılan başvuruların incelenmesi: **3071 sayılı Kanun’un 8’inci maddesinde** Türkiye Büyük Millet Meclisine gönderilen dilekçelerin, Dilekçe Komisyonu’nda incelenmesi ve karara bağlanması altmış gün içinde sonuçlandırılır. İlgili kamu kurum veya kuruluşları Türkiye Büyük Millet Meclisi Dilekçe Komisyonunca gönderilen dilekçeleri otuz gün içinde cevaplandırır. İnceleme ve karara bağlamanın esas ve usulleri Türkiye Büyük Millet Meclisi İtzgnde gösterilir.

II. BİLGİ EDİNME HAKKI

24/10/2003 tarih ve 25269 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu yayımlanmıştır.

1. Bilgi Edinme Hakkı

4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu’nun 4’üncü maddesinde; ve herkesin bilgi edinme hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir.

Türkiye’de ikamet eden yabancılar ile Türkiye’de faaliyette bulunan yabancı tüzel kişiler, isteyecekleri bilgi kendileriyle veya faaliyet alanlarıyla ilgili olmak kaydıyla ve karşılıklılık ilkesi çerçevesinde, bu Kanun hükümlerinden yararlanırlar.

Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerden doğan hak ve yükümlölükleri saklıdır.

2. Bilgi Verme Yükümlölüğü

4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu'nun 5'inci maddesinde; kurum ve kuruluşlar, bu Kanunda yer alan istisnalar dışındaki her türlü bilgi veya belgeyi başvuranların yararlanmasına sunmak ve bilgi edinme başvurularını etkin, süratli ve doğru sonuçlandırmak üzere, gerekli idarî ve teknik tedbirleri almakla yükümlüdürler.

Bu Kanun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren diğer kanunların bu Kanun'a aykırı hükümleri uygulanmaz.

3. Başvuru Usulü

4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu'nun 6'ncı maddesinde; bilgi edinme başvurusu, başvuru sahibinin adı ve soyadı, imzası, oturma yeri veya iş adresini, başvuru sahibi tüzel kişi ise tüzel kişinin unvanı ve adresi ile yetkili kişinin imzasını ve yetki belgesini içeren dilekçe ile istenen bilgi veya belgenin bulunduğu kurum veya kuruluşa yapılır. Bu başvuru, kişinin kimliğinin ve imzasının veya yazının kimden neşet ettiğinin tespitine yarayacak başka bilgilerin yasal olarak belirlenebilir olması kaydıyla elektronik ortamda veya diğer iletişim araçlarıyla da yapılabilir.

Dilekçede, istenen bilgi veya belgeler açıkça belirtilir.

4. İstenecek Bilgi veya Belgenin Niteliği

4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu'nun 7'inci maddesinde; bilgi edinme başvurusu, başvuru alan kurum ve kuruluşların ellerinde bulunan veya görevleri gereği

bulunması gereken bilgi veya belgelere ilişkin olmalıdır.

Kurum ve kuruluşlar, ayrı veya özel bir çalışma, araştırma, inceleme ya da analiz neticesinde oluşturulabilecek türden bir bilgi veya belge için yapılacak başvurulara olumsuz cevap verebilirler.

İstenen bilgi veya belge, başvurulan kurum ve kuruluştan başka bir yerde bulunuyorsa, başvuru dilekçesi bu kurum ve kuruluşa gönderilir ve durum ilgiliye yazılı olarak bildirilir.

5. Bilgi veya Belgeye Erişim

4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu'nun 10'uncu maddesinde; kurum ve kuruluşlar, başvuru sahibine istenen belgenin onaylı bir kopyasını verirler.

Bilgi veya belgenin niteliği gereği kopyasının verilmesinin mümkün olmadığı veya kopya çıkarılmasının aslına zarar vereceği hâllerde, kurum ve kuruluşlar ilgilinin;

i. Yazılı veya basılı belgeler için, söz konusu belgenin aslını incelemesi ve not alabilmesini,

ii. Ses kaydı şeklindeki bilgi veya belgelerde bunları dinleyebilmesini,

iii. Görüntü kaydı şeklindeki bilgi veya belgelerde bunları izleyebilmesini,

sağlarlar.

Bilgi veya belgenin yukarıda belirtilenlerden farklı bir şekilde elde edilmesi mümkün ise, belgeye zarar vermemek koşuluyla bu olanak sağlanır.

Başvurunun yapıldığı kurum ve kuruluş, erişimine olanak sağladığı bilgi veya belgeler için başvuru sahibinden erişimin gerektirdiği maliyet tutarı kadar bir ücreti bütçeye gelir kaydedilmek üzere tahsil edebilir.

6. Bilgi veya Belgeye Erişim Süreleri

4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu'nun 11'inci maddesinde; kurum ve kuruluşlar, başvuru üzerine istenen bilgi veya belgeye erişimi onbeş iş günü içinde sağlarlar. Ancak istenen bilgi veya belgenin, başvuru kurum ve kuruluş içindeki başka bir birimden sağlanması; başvuru ile ilgili olarak bir başka kurum ve kuruluşun görüşünün alınmasının gerekmesi veya başvuru içeriğinin birden fazla kurum ve kuruluşu ilgilendirmesi durumlarında bilgi veya belgeye erişim otuz iş günü içinde sağlanır. Bu durumda, sürenin uzatılması ve bunun gerekçesi başvuru sahibine yazılı olarak ve onbeş iş günlük sürenin bitiminden önce bildirilir.

10'uncu maddede belirtilen bilgi veya belgelere erişim için gereken maliyet tutarının idare tarafından başvuru sahibine bildirilmesiyle onbeş iş günlük süre kesilir. Başvuru sahibi onbeş iş günü içinde ücreti ödemezse talebinden vazgeçmiş sayılır.

7. Başvuruların Cevaplandırılması

982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu'nun 12'nci maddesinde; kurum ve kuruluşlar, bilgi edinme başvurularıyla ilgili cevaplarını yazılı olarak veya elektronik ortamda başvuru sahibine bildirirler. Başvurunun reddedilmesi hâlinde bu kararın gerekçesi ve buna karşı başvuru yolları belirtilir.

8. İtiraz Usulü

4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu'nun 13'üncü maddesinde; bilgi edinme istemi reddedilen başvuru sahibi, yargı yoluna başvurmadan önce kararın tebliğinden itibaren onbeş gün içinde kurula itiraz edebilir. Kurul, bu konudaki kararını otuz iş günü içinde verir. Kurum ve kuruluşlar, kurulun istediği her türlü bilgi veya belgeyi onbeş iş günü içinde vermekle yükümlüdürler. Kurula itiraz, başvuru sahibinin idarî yargıya başvurma süresini durdurur.

III. TEBLİGATA İLİŞKİN HÜKÜMLER

1. Tebligat

Tebligat işlemleri 7201 sayılı Tebligat Kanunu'na göre yapılır.

Kanunlarımızdaki süreler (başka bir kanunda özel bir düzenleme yoksa), bu Kanun'a göre geçerli tebligatın yapılmasını takip eden günden başlar.

a. Muhatabın Kendisinden Başkasına Yapılan Tebligat Geçerli midir?

Kişinin aynı evde yaşadığı eş, çocukları, annesi, babasına ya da hane halkından bir başkasına yapılan tebligat geçerli bir tebligattır.

Burada önem arz eden nokta aynı evde yaşıyor olmasıdır.

Hizmetçiyeye yapılan tebligat geçerlidir.

İşyerine yapılan tebligatta kişinin kolay bulunması kistası ele alınır. Mesela bir öğretmene yapılan tebligat,

bizzat kendisine yapılmalıdır. Zira o okulda çalışan herhangi birine tebligatın verilmesi asıl muhataba ulaşmayı zorlaştıracaktır. Aksi durumda o yer amiri vasıtası ile kişiye tebligat yapılır.

b. Muhtara Yapılan Tebliğ

Kayıtlı olduğunuz mahalle muhtarına yapılan tebliğ geçerlidir. Sreler, muhtara tebliğ ile başlar. (Muhtarın bu tebliği size ulaştırmaması siz ile muhtar arasındaki bir problemdir.) Muhtarın tebliği size ulaştırmaması, sizin hak iddia etmenize imkan vermez.

c. Tebellüğden İmtina

Size yapılmak istenen bir tebligatı almaktan imtina etmeniz her zaman fayda sağlamaz.

şayet tebliğ edilmek istenen belgeyi tebellüğ etmeyip süre kazanmak istiyorsanız tebellüğ etmeyebilirsiniz. Bu durumda ne olur?

Tebliğden imtina ettiğiniz tutanak altına alınır ise bu husus mahkemede aleyhinize bir sonuç çıkarabilir.

Tebligat, size posta yolu ile gönderilir ise. Süre tebligatın size ulaştığı tarihte başlar.

2. Tebliğ Őekilleri

a. Postayla Yapılan Tebliğ

Posta ile yapılan tebliğin imza karşılığında size verilmesi gerekir.

İmzasız bir Şekilde siz ulaşan tebliğin ulaşma tarihi tam olarak bilinemeyeceğinden bu konudaki belirsizlik birey lehine işler.

b. İlanen Tebliğ

İlan edilerek yapılan tebliğ geçerlidir ve süreleri başlatır.

Ancak uygulamada bu tebliğin kurallara uyulmadan yapıldığını görmekteyiz.

Mesela, okul ya da işyeri panosuna asılan ilan geçerli bir ilan değildir.

İlanın geçerli olması için Resmi Gazete’de yapılması gerekmektedir.

Panoda yapılan ilanın geçerli olması için, tüm personel- den bu ila-nın okunduğuna dair imza alınmalıdır.

c. Vekile Tebliğ

Avukatınıza yapılan tebliğ geçerli bir tebliğdir. Süreleri başlatır.



YEDİNCİ BÖLÜM

MOBBİNG



“Mobbing” (bezdiri) “iş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiye hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” şeklinde tanımlamıştır.

19.03.2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazetede, “işyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) nlenmesi” başlıklı ve 2011/2 sayılı bir Başbakanlık Genelgesi yayımlanmıştır. Genelge, hem özel sektörde hem de kamu kurum ve kuruluşlarında meydana gelen psikolojik tacizi kapsamaktadır. Genelge’de, psikolojik tacizin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri sayılmaktadır. Genelge’ye göre psikolojik taciz, çalışanların onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olmaktadır.

Genelge ile işyerinde psikolojik tacizin önlenmesi ve çalışanların psikolojik tacizden korunması için, hem işverenlere hem de idareye birtakım yükümlülükler yüklenmektedir. Genelge alışanlara da yükümlülük yüklemektedir. Genelge’nin 2. maddesine göre “Bütün alışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.” Ancak Genelge’de bu ykmllklere aykırı hareket edenlere uygulanacak idari yaptırımlar düzenlenmemektedir.

2011/2 sayılı bir Başbakanlık Genelgesi’nin 4. maddesine göre, psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 hattı üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanmaktadır.

Psikolojik taciz, çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırlması ve benzeri şekillerde ortaya çıkabileceği gibi, çalışanın örtülü bir şekilde cezalandırılması şeklinde de ortaya çıkabilir. Örneğin, geçici görevlendirme veya naklen atama gibi işlemlerin, hizmetin gerekleri ve kamu yararı gözetilmeden, sadece memuru cezalandırma ya da uzaklaştırma amacı ile yapılması, psikolojik taciz olarak değerlendirilebilir. Nitekim bir Danıştay kararına göre *“657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda aynı kurum içinde geçici görevlendirme konusu düzenlenmemiş olmakla birlikte, bir kamu kurumunun mevzuatla belirlenmiş olan görev alanı içinde yer alan “geçici” nitelikteki bir hizmeti ya da, değişen ve gelişen sosyal, ekonomik ve kültürel koşulların sonucu olarak ortaya çıkan, henüz örgütsel altyapısı oluşturulmamış ve bir kadro ile ilgilendirilmemiş olan “yeni bir kamu hizmetini” yürütmek amacı ile durumu uygun olan kamu görevlilerinin, “kadroları ile hukuki bağlarını sürdürmek ve belli bir süre ile sınırlı olmak üzere” atamaya yetkili amir tarafından geçici olarak görevlendirilmeleri olanaklıdır. Bu işlemin kurulmasında, yukarıda nitelendirilen kamu hizmetlerinin yrtlmesi amaç edinilmeli: kamu yararı ile bağdaşmayan, örneğin kamu görevlisini görevinden fiilen uzaklaştırmak veya onu cezalandırmak gibi hizmet gereklerine ters düşen bir sonuç amalanmamalıdır.”* (Danıştay 5.D., E.1997/2711, K.1998/270, 09.02.1998)

Kamu görevlisine psikolojik taciz, disiplin cezası yoluyla da mümkündür. Sırf memuru yıldırmak amacıyla, memur hakkında disiplin soruşturmaları açılması, disiplin cezaları verilmesi de psikolojik taciz olarak nitelendirilmelidir. Örneğin, Sakarya 1. İdare Mahkemesi

tarafından verilen bir kararda, bir devlet hastanesinde başhemşire olarak görev yapan davacı hakkında altı ayrı disiplin soruşturması açılması ve bu soruşturmalar sonucu dört tane disiplin cezası verilmesi, ayrıca bu kişinin geçici görevlendirme ile başka bir hastaneye görevlendirilmesi nedeniyle, kişilik haklarının ve manevi bütünlüğünün zarara uğratıldığı sonucuna varılmış, idare tarafından manevi tazminat ödenmesine hükmedilmiştir.

“Mobbing” kavramının açıkça kullanıldığı bir Danıştay kararında ise, bir öğretim üyesine üç ayrı disiplin cezası verilmesi ve bu cezaların yargı kararı ile iptal edilmesi üzerine, bu işlemler ile göreve yargı kararı ile atandığı tarihten itibaren kendisine karşı yürütülen taciz (mobbing), bıkıtırma ve yıldırmaya yönelik eylem ve işlemler, öğretim üyesinin manevi yapısını olumsuz olarak etkileyecek ağırlıkta bulunduğundan, idarenin hukuka aykırı eylem ve işlemleri nedeniyle üzüntü ve sıkıntı yaşayan öğretim üyesine manevi tazminat ödenmesine ilişkin ilk derece mahkemesinin kararı onanarak temyiz istemi reddedilmiştir. Bu karar, “mobbing” kavramına açıkça yer verilen bir idari yargı kararı olması bakımından oldukça önemlidir.

Mobbinge karşı hak arama yolları;

- 1. Şikâyet;** Mobbinge karşı ilk hukuki yol şikâyettir. “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” başlıklı ve 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nin 6. maddesinde, denetim elemanlarının, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracakları belirtilmektedir. 657 sayılı Kanun'un disiplin cezasını gerektiren fiilleri düzenleyen 125 inci maddesinde

psikolojik taciz ile ilişkilendirilebilecek bazı fiillere yer verdiği; şikâyet sonucu disiplin soruşturması açılarak disiplin cezası verilebileceği hatırdada tutulmalıdır.

- 2. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na Başvuru;** Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, her türlü insan hakları ihlali iddialarını başvuru üzerine veya resen incelemek, araştırmak, değerlendirmek; bunların sonuçlarını ilgili kişi, kurum ve kuruluşlara bildirmek ve takip etmek, sorumlu bulunanlar hakkında yasal işlemlerin başlatılması için girişimde bulunmakla görevli ve yetkilidir. Psikolojik taciz mağduru bir kamu görevlisi, çalıştığı kamu kurum veya kuruluşunda, yaptığı şikâyet başvurularına rağmen hiçbir sonuç alamamışsa, idare tarafından psikolojik tacizin önlenmesi yönünde hiçbir tedbir alınmamışsa, konuyu Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na veya şu anda Kurum bürosu olarak görev yapan il ve ile insan hakları kurullarına taşıyabilir. Nitekim "mobbing" kavramının açıkça kullanıldığı Erzurum 2. İdare Mahkemesi'nin 18.06.2008 tarihli ve E.2007/1642, K.2008/688 sayılı kararında, Erzurum İl İnsan Hakları Kurulu'nca konuya ilişkin olarak yapılan inceleme sonucu düzenlenen rapora da atıf yapılmıştır. Böylelikle söz konusu rapor karara dayanak teşkil etmiştir.
- 3. Kamu Denetçiliği Kurumu'na Başvuru;** Kamu Denetçiliği Kurumu'nun görevi idarenin işleyişiyle ilgili şikâyetleri incelemektir. Bir kamu kurum veya kuruluşunda bir kamu görevlisine, diğer bir kamu görevlisi tarafından yapılan psikolojik taciz de, idarenin işleyişi sırasında meydana geldiğinden ve psikolojik tacizde bulunan kamu görevlisi de idarenin bir parçası olduğundan, Kurum'a şikâyete konu olabilecektir. Ancak bunun için

öncelikle, yukarıda belirtilen idari başvuru yollarının tüketilmesi gerekir. Eğer idare, psikolojik tacize ilişkin başvuruya 60 gün içinde olumsuz cevap verirse, bu cevabın tebliğinden itibaren; 60 gün içinde cevap vermezse, 60 günlük sürenin bitiminden itibaren 6 ay içinde, psikolojik taciz mağduru kamu görevlisi, Kurum'a başvurabilecektir.

4. Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na Başvuru; Psikolojik tacize uğrayan kamu görevlileri, kurum veya kuruluşta etik davranış ilkelerine aykırı uygulamalar bulunduğu iddiasıyla, 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun uyarınca "Kamu Görevlileri Etik Kurulu"na başvurabilirler. Ancak 5176 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesine göre Kurul'a en az genel müdür veya eşiti seviyedeki kamu görevlileri hakkında başvurulabilir. Diğer kamu görevlileri hakkında ise kurumların disiplin kurullarına etik ihlal nedeniyle başvurulabilecektir.

5. Psikolojik Taciz Nedeniyle Uğranılan Zararın Tazmini İstemiyle Tazminat Davası Açılması; Psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek işlem veya eylem niteliğindeki davranışlardan kaynaklanan zararların tazmini, iptal davasıyla talep edilemez. Psikolojik tacize maruz kalan kamu görevlisinin uğradığı zarar iki şekilde tazmin edilebilir. Birincisi, psikolojik taciz nedeniyle uğranılan zararın tazmini istemiyle, kamu görevlisinin kişisel kusurundan dolayı, doğrudan doğruya kamu görevlisine karşı adli yargıda tazminat davası açılabilir. İkincisi ise hizmet kusuru nedeniyle idareye karşı idari yargıda tam yargı davası açılabilir. Bu davranışların kişisel kusur kapsamında değerlendirilmesi durumunda,

kamu gevlisine karşı doğrudan doğruya adli yargıda tazminat davası açılacak; gev kusuru kapsamında değerlendirilmesi durumunda ise idareye karşı idari yargıda tam yargı davası açılacaktır. Psikolojik tacizde bulunan kamu gevlisinin salt kişisel kusurunun varlığının kabulü halinde, idarenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir. Böyle bir durumda, kamu gevlisine karşı adli yargıda tazminat davası açılması gerekir. İdari yargıda, gerçek kişiler aleyhine dava aılamaz. Genellikle, kin, garez, düşmanlık gibi duygularla başkalarına zarar verme, kamu yararı dışında kişisel bir menfaat temin etme, mevzuat hükümlerini ya da yargı kararlarını kasten uygulamama veya ihlal etme gibi hizmetle, gevin gerekleriyle bağdaşmayan amaçlarla yapılan davranışlar, suç niteliği taşıyan davranışlar, ağır kusur halleri doktrinde ve yargı kararlarında “kişisel kusur” kapsamında değerlendirilmektedir.

6. Cumhuriyet Başsavcılığına şikâyette Bulunma;

Kamu gevlisine karşı psikolojik taciz olarak nitelenen davranışlar, aynı zamanda suç teşkil edebilirler. Bu nedenle, psikolojik tacizde bulunan kamu gevlisine karşı başvurulabilecek bir başka hukuki yol ise, bu kişi hakkında Cumhuriyet başsavcılığına şikâyette bulunulmasıdır. Ancak, psikolojik tacizde bulunan kamu gevlisinin yargılanabilmesi için, bu kişi hakkında idare tarafından soruşturma izni verilmesi gerekmektedir.



SEKİZİNCİ BÖLÜM **ÖRNEK DİLEKÇELER**



DİLEKÇE 1)

Bilgi Edinme Başvuru Dilekçesi

..... **LİSESİ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Konu: En son yapılan banka promosyon sözleşmesi bilgilerinin talebi hakkında bilgi edinme talebidir.

..... Bankası ile promosyon sözleşmesi yapıldığı söylenmektedir. Maaşlarının dağıtımı hakkında herhangi bir banka ile sözleşme yapılıp yapılmadığının, en son bankalar ile promosyon sözleşmesinin ne zaman yapıldığının, en son yapılan promosyon sözleşmesinde personele dağıtılmak üzere herhangi bir promosyon ön görölüp görölmediğinin, en son yapılan promosyon sözleşmesinde personele ne kadar ödeme yapılmasının ön görüldüğünün **bilgi edinme kanunu çerçevesinde tarafıma bildirilmesini saygılarımla arz ederim.**

İsim

Tarih/İmza

DİLEKÇE 2)

Örnek Suç Duyurusu Dilekçesi

..... **CUMHURİYET BAŐSAVCILIđI'NA**

Müşteki _____ :

TC. Kimlik No _____ :

Şüpheli _____ :

Suç _____ : İftira, 5237 s TCK, 267 m. 268
m. 269 m. ilgili sair mevzuat

Suç Tarihi _____ :

Talep Konusu _____ : Şüpheli hakkında gerekli soruŐtur-
ma ve kovuşturmanın yapılarak cezalandırılmaları talebi-
dir,

Açıklamalar _____ :

Ben yerde olarak görev yap-
maktayım. Meslek hayatım boyunca görevimi başarılı bir
şekilde ifa ettim. Bu süre içerisinde hiç kimseyle adli ve
idari bir sorun yaşamadım. Ancak tarihinde
M.E.B resmi sitesinde hakkımda gerçekdışı isnatlarla Őüp-
heli tarafından mail gönderilmiş ve buna istinaden soruŐ-
turma açılmıştır.

Yapılan tarih ve sayılı soruşturma sonucunda hakkımda isnat edilen suçun asılsız olduğu ispat edilmiştir. Tarafıma iftira eden şüpheli hakkında soruşturma açılarak cezalandırılması gerekmektedir **(BURADA YAPILAN AÇIKLAMALAR SOMUT OLAYDA YAŞANAN DURUMA GÖRE DEĞİŞTİRİLECEKTİR)**

TCK.nın “iftira” başlıklı 267’nci maddesinde; **(1) Yetkili makamlara ihbar veya şikâyetle bulunarak ya da basın ve yayın yoluyla, işlemediğini bildiği hâlde, hakkında soruşturma ve kovuşturma başlatılmasını ya da idarî bir yaptırım uygulanmasını sağlamak için bir kimseye hukuka aykırı bir fiil isnat eden kişi, bir yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.**

Hem mesleğime hem de kişiliğime yapılan bu iftiranın işbu madde gereğince şüpheli hakkında soruşturma başlatılıp cezalandırılmasını talep ediyorum

Sonuç ve İstem:

Yukarıda arz edilen ve re’sen ön görülecek hususlar neticesinde gerekli soruşturma ve kovuşturmanın yapılarak, hakkımda asılsız isnatta bulunarak suç işleyen şüpheli hakkında, soruşturma açılarak Kamu Davası açılmasını akabinde cezalandırılmalarını, saygılarımla arz ve talep ederim. (Tarih)

Müşteki

DİLEKÇE 3)

Soruşturma İzni Verilmesine İtiraz Dilekçesi

..... **BÖLGE İDARE MAHKEMESİ BAŞKANLIğI'NA**

İtiraz Eden : (T.C. No:.....)

Adres..

İtirazın Konusu : (ile İdare Kurulu Büro-
su'nun .../... Karar Nolu ve .../.../..... Karar tarihli SO-
RUŐTURMA İZİNİ VERİLMESİNE dair ka-
rarının kaldırılması talebidir.

Tebliğ Tarihi : / /.....

Maddi Olaylar ve

İtiraz Sebepleri :

1.

2.

3. Sonuç olarak; soruşturma izninin verilmesi hukuka ay-
kırı olup, bu kararın kaldırılması gerekmektedir.

Sonuç ve İstem: Yukarıda arz ve izah ettiğim nedenler ve yargılama sırasında mahkemenizce ortaya konacak gerekçelere bağlı olarak, (ile İdare Kurulu Bürosu)'nın .../... Karar Nolu ve/.../..... Karar tarihli SORUŞTURMA İZİNİ VERİLMESİNE dair kararının kaldırılmasını ve itirazımın kabul edilmesini saygılarımla arz ve

İTİRAZ EDEN

(Ad-Soyad)

EK : (ile İdare Kurulu Bürosu)'nın .../... Karar Nolu ve/.../..... Karar tarihli SORUŞTURMA İZİNİ VERİLMESİNE dair kararı

DİLEKÇE 4)

İptal Davası İçin rnek Dava Dilekçesi

ANKARA NÖBETÇİ İDARE MAHKEMESİ
BAŞKANLIğI'NA

Yürütmenin Durdurulması Talepidir.

Davacı _____ :

TC Kimlik No _____ :

Adres _____ :

Davalı _____ : Ankara Valiliği (Ankara
İl Milli Eğitim Müdürlüğü)

Dava Konusu :.....Valiliğinin (İl Milli Eğitim Müdürlüğü) İlişkin hukuka aykırı tarih ve sayılı işlemi hakkında öncelikle yürütmeyi durdurma kararının verilmesi bilahare de iptaline karar verilmesi, söz konusu işlem sonucunda mahrum kaldığım parasal haklarımın ödenmesine karar verilmesi talebidir.

Tebellüğ Tarihi :/...../.....

Açıklamalar :

(Bu kısma davayla ilgili gelişmeler anlatılacak, işlem nedeniyle uğranılacak maddi ve manevi zararlar ifade edilecek)

Sonuç ve İstem: Yukarıda arz ve izah ettiğim nedenler ve Sayın Mahkemece resen dikkate alınacak nedenlerle Ankara Valiliğinin (İl Milli Eğitim M¼d¼rl¼đ¼) ilişkin hukuka aykırı tarih ve sayılı işlemi hakkında öncelikle y¼r¼tmeyi durdurma kararının verilmesi bilahare de iptaline karar verilmesi, s¼z konusu işlem sonucunda mahrum kaldığım parasal haklarımın ¼denmesine karar verilmesi ve yargılama giderlerinin davalı idare üzerinde bırakılmasına karar verilmesini arz ve talep ederim.

Davacı

İmza

Ek : Davaya konu işlem ve buna ilişkin diğer belgeler

DİLEKÇE 5)

Disiplin Cezasının İptali İçin

Dava Dilekçesi

.....**İDARE MAHKEMESİ**

SAYIN BAŞKANLIğI'NA

.....

Yürütmenin Durdurulması Talepidir.

Davacı :.....T.C :

Davalı :.....(İLMİLLİ EğİTİM MÜDÜRLÜğÜ)/.....

Davanın Türü : İptal Davası

Dava Konusu : Valiliğinin (İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün) hakkımda tesis etmiş olduğu ve Kaymakamlığı'nın tarihli tebliğ iŐlemine dayanak teşkil eden 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/D-b maddesi gereğince **"Bir Yıl Kademe İlerlemesinin Durdurulması"** cezasına ilişkin tarih ve sayılı iŐleminin öncelikle yürütmesinin durdurulması taleplerinin sunulmasına dair dilekçeyi muhtevidir.

Tebellüğ Tarihi :

Açıklamalar :

1-..... Okulu öğretmeni olarak görev yapmaktayım. Kaymakamlığı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, tarihinde VALİLİĞİ (İLMİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ)'nün tarih ve sayılı işlemini tarafıma tebliğ etmiş olup, İl Milli Eğitim Disiplin Kurulu Kararıyla tarafıma 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/D-b maddesi gereğince **“Bir Yıl Kademe İlerlemesinin Durdurulması”** cezası verildiğini öğrenmiş bulunmaktayım. İl Milli Eğitim Disiplin Kurulu Kararıyla tarafıma verilen bu ceza sebep, konu maksat ve şekil bakımından açıkça hukuka aykırı olmakla iptali gerekmektedir. Şöyle ki;

2-..... tarihinde mazeretsiz ve izinsiz olarak görevime gitmediğim;ders defterini işlemediğime ilişkin iddialarla ilgili, öncelikle savunmam istenmiş ancak konuya ilişkin savunmamda belirttiğim hususlar dikkate alınmaksızın hakkımda ceza tesisi yoluna gidilmiştir. Söz konusu disiplin cezasına ilişkin gerek soruşturma aşamasında gerekse soruşturma sonrasında gerekli maddi ve şekli şartlara uyulmaksızın Valiliği İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün, İl Milli Eğitim Disiplin Kurulu Kararına dayanarak tesis etmiş olduğu işlemi;Kaymakamlığı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünce tarafıma tebliğ edilmiştir.

3-..... tarihinde mazeretsiz ve izinsiz göreve gitmediğim iddiası doğru değildir. okulla İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne gittim. Bu tarihte hasta olduğum halde öncelikle sorumluluğumda olan bir idari işlemi yapmak için İlçe Milli Eğitim' Müdürlüğü'ne; daha sonra da tedavi için Hastanesi acil Servisine

giderek muayene ve tedavi oldum. Rahatsızlığım nedeniyle bazı tahlil ve tetkikler yapıldı. günü başlayan rahatsızlığım günleri devam etti. Zaten hafta sonu olduğu için günleri ilçede kaldım. günü de tekrarHastanesi'nde muayene oldum ve ilaç aldım. tarihinde yine hasta olduğum halde okulla ilgili idari işlerle ve okulun ilçede halledilmesi gereken işlerini takip ettim. Bu günlerde de göreve izinsiz ve mazeretsiz gitmediğim doğru olmayıp bu günlerde okula gitmeme gerekerlerim ve ilgili belgelerim dilekemin ekindedir.

4- 657 sayılı Devlet Memurları Kanun'unun 130'uncu maddesinde devlet memurlarına savunması alınmadan disiplin cezası verilemeyeceği hüküm altına alınmış olup bu hüküm sadece savunmanın şekli anlamda alınmasını değil, memurun savunmasının disiplin cezası kararının verilmesi sürecinde ilgili makam tarafından dikkate alınması sonucunu da içermektedir. Bu itibarla, hakkımda ileri sürülen iddialara karşı sunmuş olduğum savunmalar, konuya ilişkin bilgi ve belgeler, yeterince araştırılmadan mücbir sebepler, göz önüne alınmadan ceza tesisi yoluna gidilmesi savunmanın dikkate alınmadığını göstermekte olup, böyle bir yaklaşım savunma hakkının kutsallığına aykırılık oluşturmaktadır. Nitekim savunmada ileri sürdüğüm mücbir sebepler yeterince göz önüne alınmış olsa idi bu şekilde ağır bir ceza ile cezalandırılmam söz konusu olmayacaktı.

5- Diğer taraftan, söz konusu fiilin işlenmesinin ve buna bağlı olarak disiplin cezası kararına varılmasının n koşulunu fiilin kasten işlenmiş olması oluşturmakta olup, iddia konusu fiillerin hangisi açısından manevi unsurun kast şeklinde gerçekleştiği de ortaya konabilmiş değil-

dir. Kaldı ki, savunmam da yer verdiğim bilgi ve belgelerden iddia konusu fiillerin kast unsurunu içermesi de mümkün olmaması nedeniyle dava konusu disiplin cezası işleminin gerek usul gerekse esas yönünden hukuka aykırılık oluşturduğu açıkça ortadadır. Bu nedenle, hakkımda yapılan soruşturma sonucunda Devlet Memurları Kanunu'nun 125/D-b maddesi gereğince **“Bir Yıl Kademe İlerlemesinin Durdurulması”** cezasıyla tecziyeme ilişkin dava konusu işlemin hukuka uyarlık göstermediği kararına varılması ve bu kapsamda öncelikle yürütmenin durdurulması daha sonra iptal kararı oluşturulması için gereken hukuki ve fiili şartların oluştuğu değerlendirilmektedir.

- 6- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125'inci maddesinin sondan ikinci fıkrasında geçmiş hizmetleri olumlu ve sicil notları iyi olan devlet memurlarına işledikleri fiillerin karşılığı olan disiplin cezası yerine bir alt cezaya hükmedebileceği hüküm altına alınmıştır. Bu itibarla disiplin cezasının belirlenmesine esas değerlendirme sürecinde ve disiplin cezası kararının içeriğinde bu yönde bir değerlendirme yapılmayarak kanundan kaynaklanan takdiri hafifletici neden şeklindeki yasal hakkımın kullanılmadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle, bir an için anılan fiili sebepsiz olarak gerçekleştirdiğim kabul edilse dahi; söz konusu hüküm gereğince bir alt ceza uygulanmak suretiyle işlem tesis edilmeyi gerektirecek durumlara sahip olduğuna ve bu yönüyle bir derece hafif olan cezayla tecziyeme karar verilmesi hukukun gereğidir. Bu yönüyle hukuka aykırı nitelikte olan disiplin cezasının salt bu gerekçeyle yürütmesinin durdurulmasına ve iptaline karar verilmesi gerektiğini düşünmekteyiz.

7- Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında ki Yönetmelik (Ek fıkra: 04/07/2005 - 2005/9138 B.K. Yön/1. mad) 4. madde **“Hakkında disiplin soruşturması yürütölen Devlet memurunun üyesi olduğu sendikanın temsilcisi de bu maddede belirtilen disiplin ve yüksek disiplin kurullarında yer alır. Her bir disiplin ve yüksek disiplin kurulunda görevlendirilen temsilci ilgili sendika tarafından önceden bildirilir. Bu şekilde üyesi çift sayıya ulaşan kurullarda oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu tarafın kararına itibar edilir”** İbaresini bulunmaktadır. Bu hükme rağmen Disiplin Kurulunda üyesi bulunduğum Sendikasının bir temsilcisinin bulunmaması kararın şekil yönünden eksikliği sonucunu doğurmakta ve iptalini gerektirmektedir.

8- İptal davasına konu işleme ilişkin olarak, yukarıda yer verdiğim maddi olaylar ve hukuki gerekçelere bağlı olarak; verilen disiplin cezasına bağlı olaraköğretmen olarak görev yapamamak, eğitim kurumu yöneticiliği ve uygulamalarında disiplin cezaları yönüyle eksi puanlara sahip olmak gibi telafisi güç ve imkansız zararlarla karşı karşıya kalma ihtimalim olduğundan ve işlemin açıkça hukuka aykırı nitelik taşıması nedeniyle; 2577 sayılı İYUK’ un 27/2 maddesinde aranan iki şart birlikte gerçekleştiğinden hareketle öncelikle yürütmenin durdurulmasına ve dava sonucunda da iptaline karar verilmesini talep etmek zarureti doğmuştur.

Deliller: 2557 sayılı Kanun, 657 sayılı Kanun, Soruşturma Raporu, Sicil Raporları, Savunma yazıları, sair delil.

Sonuç ve İstem: Yukarıda arz ve izah ettiğim nedenler ve yargılama sırasında mahkemenizce ortaya konacak gerekçelere bağlı olarak, Valiliğinin (il Milli Eğitim Müdürlüğü'nün) hakkımda tesis etmiş olduğu ve Kaymakamlığı'nın tarihli tebliğ işlemine dayanak teşkil eden 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/D-b maddesi gereğince **"Bir Yıl Kademe İlerlemesinin Durdurulması"** cezasına ilişkin tarih ve sayılı işleminin öncelikle yürütmesinin durdurulması ve dava sonucunda iptali ile yargılama giderlerinin davalı idareye yükletilmesine karar verilmesini saygılarımla arz ve talep ederim.

Davacı

.....

Ekler:

- 1- Dava Konusu İşlem
- 2- Savunma yazısı rneği



EĞİTİM-BİR-SEN EĞİTİMCİLER BİRLİĞİ SENDİKASI

Hak arama hak ve sorumluluğunu bilmekle mümkündür. Onun için hakkını bilmek, haddini de bilmeyi beraberinde getirir. Bu yüzden sorunların çözümünde yol almak, öncelikle yol bilmeyi gerektirir. Elinizdeki çalışma, sade ve yalın üslubu ile eğitim çalışanlarını ilgilendiren mevzuat özelinde mahkeme kararlarını da harmanlayarak kaleme alınmıştır.

Oğuzlar Mahallesi Av. Özdemir Özok Sokak No: 5 Balgat / ANKARA
Tel: (0312) 231 23 06 / Faks: (0312) 230 65 28



www.ebs.org.tr



facebook.com/egitimbirsen



twitter.com/egitimbirsen