

YENİ BİR BULUŞ : "ASKIDAKİ MEMUR"

Doç. Dr. Sait GÜRAN

İdare Hukuku, uçsuz bucaksız uygulama alanına rağmen, Türkiye'de ciddi biçimde üzerinde en az durulan dallardan biri. İdare Hukuku içinde "memur" konusu ise, çözümlenmemiş nice problemi, bilimsel "doğru" larla, açık yasa hükümlerine aykırı surette geliştirilip yerleştirilmiş ve "uygulama" adıyla anılan "yanlış" larıyla, geniş ölçüde araştırılması gereken alan. Özellikle, siyasal iktidarların kesintisiz ve artan saldırısına, siyasal çıkar ve manevralarına hedef olan "memur hukuku" ndaki tahribat, "yok" olan yetkilerin, üstelik o konudaki Kamu Hukuku ilke ve kurallarının çiğnenerek kullanılmasına, işlemlerin yapılmasına kadar uzanmakta...

Enstitümüz dergisinde, önceliği, sorun alanlara kaydırarak, memur hukukuna dahil konuları işleyeceğiz.

MEMUR KİMDİR VE KADRO NEDİR

Hocamız Onar'ın belirttiği gibi, "Memurun tam bir tarifini yapmak çok güçtür. Çünkü, muhtelif memleketlerin kanun vazıları, kendi memleketlerindeki siyasî, içtimaî ve teknik icapları gözönünde tutarak memuru tarif etmekte ve bu suretle ortaya birbirine benzemeyen birtakım tarifler çıkmaktadır... Ancak, memur hakkında her memleketin kabul ettiği umumî telâkkiler vardır. Yani muhtelif mevzuattaki memur tariflerinin tahlil ve terkibiyle umumî bir fikir ve müşterek bir tarif çıkartılabilmektedir... İşte bunlar, memur mefhumunun esaslı unsurları sayılmaktadır... Memur mefhumunun umumî ve müşterek sayılan iki esaslı unsuru vardır"¹.

1) Sıddık Sami ONAR : İdare Hukukunun Umumî Esasları, 1074 - 1075 (Hak Kitabevi, 3. bası, 1966).

Bunlardan birincisi, memurun “kendisine bir kamu hizmeti tevdi edilen kimse” olduğu; ikincisi de, “İdare'nin daimî, sabit ve normal kamu hizmetleri kadrosuna girmiş ve bu kadronun dereceleri içinde kaynaşmış” bulunduğu². İkinci unsur, “memur sıfatının tayin ve tesbitinde ve memurları diğer ajanlardan ayırmakta en ehemmiyetli rol oynayan bir karakterdir”³. Çünkü, kamu hizmetlerinin kesintisiz yürütülmesi için, hizmete sürekli biçimde bağlı, hizmetin daimî unsuru haline gelmiş kamu görevlileri kitlesinin varlığı zorunludur.

İşte, kurumlar, memurların miktarını, niteliklerini, derecelerini gösteren, yetki ve görevlerini belirleyen kadro cetvelleri yapar. Ve, memur, bu kadroyla kaynaşmış kimsedir; “teşkilât, kadro ve memur, hukuk bakımından bir bütün teşkil eder... Hizmet içindeki bu durumu dolayısıyla, memurun kadrodaki vazife ve meşguliyetinden başka, hariçte bir mevcudiyeti yoktur... Onun hizmetten ayrılabilmesi de, hizmetin icaplarına göre ayrı birtakım kaidelere tâbi olduğu gibi bazen de imkânsızdır”⁴.

Nitekim, Anayasa Mahkemesi de, iki kararında, kadro - hizmet ilişkisini, gayet açık ve kesin bir dille şöyle vurgulamıştır: “Bir kurumun kuruluşu deyince, her şeyden önce o kurumu yürütecek personele ait kadrolar hatıra gelir. Zira, kurumun temelinden çatısına kadar bütün örgütünü bu kadrolar teşkil eder. Personel kadroları olmayan bir kurum, henüz kuruluş haline geçmemiş demektir. Şu halde, bir kurumu çalışır hale getirecek olan personel kadrolarının, en küçüğünden en büyüğüne kadar bütününü kuruluştan ayrı düşünmeye imkân yoktur... *Kadro, kuruluşun genel hizmet plâna içinde belli bir görev yerini temsil eder*”⁵.

Pozitif hukukta, 788 sayılı Memurîn Kanununun birinci maddesinde, Onar'dan naklen yazdığımız kadro - memur ilişkisi, gayet net biçimde ifade edilmiştir. 788'e göre, memur, “sicilli mahsusunda mukayyet” olan, yani, genel ya da katma bütçeli bir kuruma

2) id, 1075.

3) id, 1076.

4) id, 1077.

5) “Ankara Üniversitesi” 4.2.1966, K. 3 (4 AMKD., 52-53); ayrıca “Danıştay 12. Dairesi” 25.5.1976, K. 28 (14 AKMD., 192).

ait bir "kadro" yu işgal eden ve kadrosu kaldırılarak "açıkta" ve görevsiz kaldığında da istediği yerde ikâmet edebilen kimsedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu da, anılan bağlantıyı, 33 üncü maddesinde, üç kelimelik tek cümlede özetleyip noktalamıştır: "*Kadrosuz memur çalıştırılmaz.*" Ayrıca, 147 nci maddenin (A) bendi, memura, ancak belli bir kadroda bulunması şartıyla ve belli bir "hizmeti" görmesi halinde aylık ödenebileceğini belirtmektedir.

ATAMA VE NAKİL İŞLEMİ NEDİR

Atama, kişiyi memur statüsüne sokan işlemdir. Atamanın ilk şartı da, tayin edilecek memurun göreceği bir hizmetin olması ve bu görevin açık bulunmasıdır. "Çünkü, kadroda bir vazife olmadan, ve bu vazife münhal bulunmadan bir tayin tasarrufu yapılamaz... Aynı suretle ilerde vaki olacak bir münhal için evvelden bir tayin de yapılamaz"⁶.

İster kurumîçi, ister kurumlararası, ister memurun talebi üzerine, ister kurumca re'sen, ister zorunlu yapıyor olsun, tüm görev ve/veya yer değiştirme - nakil işlemleri de, "atama" nın paraleli işlemler olduğundan, atamada aranan "maddî" koşullar, değiştirme - nakil'in de koşullarını teşkil eder. Bu nedenle, usul ve yetki unsurlarındaki koşutluğa ilâveten memurun nakil edilebilmesi, görevinin değiştirilebilmesi, başka bir deyişle, nakil amacıyla bulunduğu görevden alınabilmesi için, aynen atamada olduğu gibi, *her şeyden önce* nakledilecek boş kadronun, boş bir görevin *o anda* varlığı şarttır. Zaten, memur, tanım gereği, İdare'nin kamu hizmeti kadrolarıyla kaynaşmış kimse olduğuna ve kadrosuz memur çalıştırılmayacağına göre, memurun, meslek hayatındaki yatay ve dikey hareketliliği de, ancak bir kadrodan ve görevden diğerine, *kesintisiz - aralıksız* geçişlerle mümkündür. Memurun, memur statüsü içinde kalmaya devam ederken, bir süre kadrosuz veya görevsiz duruma düşmesi, ancak, kanunların *açık* hükümlerle düzenlediği *sayılı ve sınırlı* istisnaî hallerde olabilir.

6) ONAR : n. 1, 1166; aynı şekilde, geçmişe etkili atama işlemi de yapılamaz.

İSTİSNALAR NELERDİR

Devlet Memurları Kanunu, az önce değindiğimiz istisnalar olarak, şu müesseseleri kabul etmiştir.

Birinci ve en uç noktadaki istisna, 657'nin 91 inci maddesindeki "*kadronun kaldırılması*" dır. Bir yanıyla "memur güvenliğine" ilişkin bulunan⁷ ve ancak objektif, genel, gayrişahsî, mücerret bir yaklaşımla ve kamu hizmetinin gerekleri ve kamu yararı düşüncesiyle yapılabilecek olan⁸ kadronun kaldırılması, memuru, memur statüsü içinde tutmakta, emeklilik ve aylık haklarından yararlanmasını, yükümlülüklerini sürdürmektedir. Bu işlemde memur, yeniden kadrolanmak bakımından bazı güvencelerle donatılmış ise de, kadrosuzdur, binnetice görevsizdir, kısaca açıktadır.

İkinci istisna, 125 nci maddedeki disiplin cezası olan "*Geçici olarak görevden çıkarma*" dır. Bu halde, memur, kadrosunu muhafaza etmesine rağmen, bir süre için (1 - 6 ay) görevsizdir ve bu sürenin bitiminde otomatikman görevine dönerek devam edecektir.

Üçüncüsü, 137 - 145 inci maddelerde düzenlenen "*görevden uzaklaştırma*" dır. Bu defa da memur, kadro ilişkisini kaybetmemiştir, aylığının 2/3'ni almakta, sosyal hak ve yardımlardan yararlanmaktadır, yükümlülükleri saklıdır; fakat bir süre görevine devam edemez, görev yapamaz durumdadır, bir anlamda görevsizdir. Yasada belirtilen koşullar gerçekleştiğinde derhal görevine başlayacaktır, başlamaktan alıkonamayacaktır.

Dördüncüsü, yasanın 77 nci maddesinin öngördüğü *détachement*, yani memurların, kadro ilişkileri sona ermeksizin en çok altı yıl süreyle görevlerinden ayrılarak yabancı ülkelerdeki veya uluslararası kuruluşlardaki bir işte çalışmalarıdır. Bu dönemde memur, maaşsız izinli muamelesi görür, emeklilik hakları saklı kalır, dışardaki yılları, memuriyet hayatında derece ve kademe ilerlemesi hesabına eklenir. Aylıksız izinin bir diğer şekli de, yasanın 108'inci

7) Cahit TUTUM : Türkiye'de Memur Güvenliği, 21-26 (TODAİE. Yayını, 1972); id: 1260.

8) Lûtfi DURAN : İdare Hukuku Meseleleri, 547, 550-551 (İÜHF. Yayını, 2. bası, 1964); ONAR : n. 1, 1260.

maddesindeki koşullarla öngörülen haldir. Memur, en çok üç ay süreyle ve sonunda otomatikman görevine başlamak üzere, görevinden ayrılır, aylık, ilerleme, yükselme hakları işlemez, ancak yükümlülükleri devam eder.

Beşinci istisna, memurların hizmetiçi eğitim programları uyarınca veya programlar dışında görgü, bilgi, staj, ihtisas için *dış ülkelere gönderilmesidir*. Bu olanaktan yararlanan memurlar, kadrolarından çıkmaz; aylıkları, emeklilik ve başkaca sosyal ve malî hakları, kademe ilerlemesi ve yükümlülükleri saklıdır. Sona eren tek şey, o da geçici olarak ve süre bittiğinde ya da gerektiğinde daha önce çağrıldıklarında derhal başlamak kaydıyla, görevleriyle olan ilişkileridir⁹.

Sonuncusu da, barışta ve seferde muvazzaflık hizmeti dışında veya eğitim ve manevra maksadıyla *silâh altına alınan* memurlardır. Bunların, kadroları, aylıkları, kademe ilerleme ve derece yükselme yolları, hizmetten sanki hiç ayrılmamışcasına devam eder (Madde 81 - 85, 183), kopan tek ilişki memuriyet görevleridir. Zaten, anılan dönemde, bu kimseler, memur statüsünden çıkmamış olup, 81 nci maddeye göre "izinli" sayılırlar.

Böylece, hastalık, izin, geçici görev hariç, memurların, memur statüsünden çıkmadan, kadroları ve/veya görevleriyle ilişkilerinin koptuğu, yani kadrosuz ve/veya görevsiz kalabildikleri istisnaî halleri gördük. Saptayabildiğimiz kadarıyla, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, başka bir istisna öngörmüş değildir.

O halde, yerine bir başkasının atanmasını ve bu nedenle kadrosunun boşalmasını sağlamak amacıyla *bir memurun "başka bir göreve atanmak üzere bulunduğu görevden alınmasını"* buyuran işlem nedir; böyle bir yetki kullanımının, yani işlemin "hukukî" ve "kanunî" dayanağı var mıdır; bî şekilde görevden alınan memurun hukukî durumu ve kendisini bekleyen sonuçlar nedir?

9) Memurlar, 7163 sayılı yasaya göre, ayrıca, yurt içinde Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsünce düzenlenen lisansüstü öğrenime katıldıklarında da, kadroları, bütün özlük hakları, yükümlülükleri devam ettikten başka, başarılı her öğrenim yılı için ayrıca bir kademe ilerlemesine hak kazanır. Sona eren —o da geçici— tek şey görevle olan ilişkileridir.

ASKIDAKİ MEMUR

Yukardaki soruları cevaplandırmak için, bir noktanın da hatırlanması gerekir. Bir memuru "bulunduğu görevden, başka bir göreve atanmak üzere" alınıyorsa, bunun adı "*naklen tayin*" dir. Dün, bugün ve yarın, bir memurun naklen tayini ise, ancak, "*bir kadrodan bir kadroya*" geçirilmesiyle gerçekleşmektedir. Kadrosundan kendi isteğiyle ayrılan veya kurumunca alınan memur, eğer istifa etmemişse, emekli olmamışsa, disiplin veya başka bir yolla çıkarılmamışsa, memurluk şartlarından yoksunluk ve başka nedenle memurluğu sona ermemişse, kesinlikle memur statüsü içindedir. Ve, kadro açığı hariç, bulunduğu kadroyu boşaltan memur, aynı kararlarla yahut aynı günlü ikinci bir kararlarla *derhal, ara vermeksizin* bir diğer kadroya atanır. Çünkü, memurluk sıfat ve statüsünü terk etmemiş bir memurun, kadrosunun kaldırılması istisnası dışında, hem memur sıfatını taşıması, hem memur statüsü içinde kalması, hem de kadrosuz olması "hukuken" imkânsızdır... Bunlar, Türk İdare Hukukunun kesin, şaşmaz, mutlak kurallarıdır.

Ayrıca, tekrarlayayım, DMK'nun 33, 146 ve 147 nci maddelerinde de ifade edildiği gibi, kadrosuz memur çalıştırılmayacağı ve memurların ancak bir kadroya dayanılarak ve mevzuatın ve üstlerinin tayin ettiği "görevlerden oluşan hizmetlerinin" karşılığında aylık alabilecekleri de, Türk İdare Hukukunun değişmez kurallarından dır. Memurların, çalışmadan, hizmet görmeden, bir görevi bulunmadan aylık alabilmeleri, sadece, açık yasal hükümlerle mümkündür. Bu yüzden, hukuken geçersiz işlemlerle görevinden alınan memurlar, eski görevlerine veya boşta geçen süreye ait aylık ve yan ödemelerini elde etmek amacıyla açtıkları tam yargı dâvalarında, bu paraları, o görevde "fiilen" bulunmadıkları için, ödenmeyen aylıkları olarak değil, verilen maddî zararlara karşılık "tazminat" adı altında isteyebilmektedir¹⁰.

"Hukukî" ve "kanunî" durum bu olunca, memuru, başka bir görevden alıp, bir süre, belki bir gün, belki birkaç ay, kadrosuz

10) Örnek olarak bakınız, Danıştay DDK, 24.4.1970, K. 298; 7.5.1971, K. 509 (Yüksel ESİN : **Danıştayda Açılacak Tazminat Davaları, II. Kitap**, 312 - 315, Ankara 1973).

ve görevsiz tutmak, sonra yeni bir göreve atamak şeklinde cereyan eden bu işlemle, memur, kadrosu kaldırılıp açığa alınmış değildir, geçici olarak görevden çıkarılmış veya görevden uzaklaştırılmış da değildir, naklen atanmış da olmadığına göre ... o halde nedir?

Hemen belirtelim ki, yasalarla düzenlenmemiş olup, uygulamanın ürünü bu işlemin mahiyetini, çaresiz, sadece uygulanışını ele alarak açıklayacağız.

Uygulamada amaçlandığı ve anlaşıldığı kadarıyla, bu işlemde, memur, *ilerde bir göreve atanmak kaydıyla* görevden alındığından, henüz memur statüsünden çıkarılmış değildir. Fakat, kadrosuzdur, görevsizdir; bu yüzden, yeni bir göreve atanana kadar, sosyal haklardan teorik bakımdan yararlanmakla beraber, pratikte hastalık, tedavi, ilâç, doğum gibi giderlerin, çocuk zammının, yakacak zammının ödenmesi sorunları çıkmaktadır; aylık ve yan ödemelerden yoksundur, yasaklarla yükümlere tâbi ise de, mantığı icabı, meselâ, kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı altında olmaması, diletiği yerde ikâmet edebilmesi gerekir¹¹. Bekleme dönemi, birkaç gün, birkaç hafta veya ay olabilir; ancak, üç ayı aşmamalıdır. Aksi halde, Türk Hukukunda, 788 sayılı Memurîn Kanunuyla 1926 yılında kaldırılan ve yasaklanan "idareten azil"¹² müessesesi canlandırılmış olunur. Çünkü, *ilerde bir göreve atanmak üzere görevinden alınan memur*, üç ayın dolmasına rağmen, hâlâ kadrosuz ve görevsizse, bunun zımnen anlamı ve hukukî sonucu, yasalara aykırı olarak, bu memurun memurlukla olan bağının da sona erdiği ve statüden çıktığıdır.

İşte, uygulamanın yarattığı bu işlemle, memur statüsünde, tekrarlayalım, *yasal dayanağı bulunmayan* ve bu yüzden *görevden alma kararnamelelerinde ilgili kanun maddesi de yazılmayan* yeni bir durum ortaya çıkmıştır. Bu buluşa bir ad vermek zorundayız. Sanırım, en uygunu "*askıdaki memur*" olsa gerek¹³.

11) Duyduğumuz kadarıyla, askı dönemi için, uygulamada, değişik formüllerle bir takım ödemeler yapılmış. Bunlar, yasalara aykırıdır.

12) ONAR : n. 1, 1262-1263.

13) "Boşluktaki memur" da denebilir. Şahsen "askıdaki memur" olayı daha net ifade ediyor.

GÖZLEMLERLE DEĞERLENDİRMELER

Askıdaki memur uygulaması, en az hukuken taşıdığı sakatlıklar kadar ilgi çekici olduğundan, önce, sorunun bu yanına değinelim.

Askıdaki memur uygulaması, saptayabildiğimiz kadarıyla, 1970 lerin eseridir; yani Türk İdare Örgütü'nün ağır bunalım dönemine girmesiyle birlikte ortaya çıkmış ve 70'li yıllar ilerledikçe hızlanan "bürokrasiyi siyasîleştirme" hareketine paralel olarak —bütün hükûmetlerce— daha geniş ölçüde başvurulmuştur, önemli bir araç sayılmıştır. Şöyle ki, 1974 CHP - MSP ortaklığı, I. ve II. Millî Cephe, 1978 Ecevit ve 1979 Demirel Hükûmetleri, askıdaki memur adını verdiğimiz bu "buluş" tan, bir sonraki, bir öncekinin rekorunu ega le eder veya aşar boyutlarda yararlanmıştı; Talû Hükûmeti döneminde, altı, Irmak'ta iki defa rastlanmasına karşılık.

İkincisi, askıya alınan memurlar arasında, müsteşarlar, Bakanlık ve kamu iktisadî teşebbüsü veya katma bütçeli kurum genel müdürleri, müsteşar ve genel müdür yardımcıları, Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu üyeleri gibi yüksek kademe yöneticiler büyük çoğunluğu oluşturmaktadır¹⁴

Üçüncüsü, askıdaki memur işlemleri, ikili, üçlü kararnameler ve Cumhurbaşkanınca imzalanan Bakanlar Kurulu kararlarıyla yapılmaktadır. Bunlar, başta Başbakanlık Kanunlar ve Kararlar Tetkik Dairesi, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği gibi hukukçuların, hukukçu danışmanların bulunduğu dairelerce hazırlanmakta veya buralardan geçmektedir, daha doğrusu geçebilmektedir.

Dördüncüsü, uygulamada, askıdaki sürenin, zaman zaman, bir iki aya kadar çıkabildiği, hattâ yukarda belirttiğimiz aksine, üç ayı bile aşabildiğidir. Nitekim, Millî Cephe döneminde, Diyanet

14) Ecevit (1978) ve Demirel (1979) Hükûmetlerine ait rakkamlara bakınca, her ikisinde de, 20'ye yakın müsteşarla 25-30 KİT genel müdürünün bu işleme tâbi tutulduğu görülüyor. Bunlara, defterdarlar, müftüler, bakanlık müşavirleri, daire başkanları eklenebilir. Valilerle elçiler için, hukuken merkeze alma veya görevlendirme, yani "Başkente depolama" olanağı bulunduğundan, bunlar "askıdaki memur" olmaktan kurtulmaktadır.

İşleri Başkanı Lütfi Doğan, 16 Nisan 1976 tarihinde görevinden alınarak askıdaki memur statüsüne geçirilmiş (RG: 29.7.1976); Başbakanlık uzman müşavirliği görevine ise, *üç ay ondört gün sonra*, 29 Temmuz 1976 tarihli ikili kararnameyle atanmıştır. (RG: 30.7.1976).

Bir başka hükûmetten, 1978 Ecevit Hükûmetinden örnek arandığında, Emekli Sandığı Genel Müdürü Özkaynak'ın, 24 Şubat/23 Mart 1978 tarihleri arasında *yirmisekiz gün* (RG: 11.3.1978/30.3.1978), SEKA Genel Müdürü Unakıtan'ın, 18.4.1978/12.5.1978 tarihleri arasında *yirmidört gün* (RG: 6.5.1978 - 25.5.1978), askıdaki memur yaşamı sürdürdüğü saptanmaktadır. Talû Hükûmetinde, Et ve Balık Kurumu Genel Müdür Yardımcısı Yalman'ın, askıda geçirdiği süre *üç ay iki gün* (29.9.1973/31.12.1973) olup, yeni göreve ancak Danıştay'ın verdiği yürütmenin durdurulması kararıyla kavuşabilmiştir. (RG: 3.10.1973/15.1.1974).

Uygulamayı bırakıp, askıdaki memur işleminin *hukukî değerlendirmesine* gelince :

Biliyoruz ki, Anayasaya göre, "Hiç bir kimse veya organ, kaynağını Anayasa'dan almayan bir devlet yetkisi kullanamaz." (Md. 4); "Yürütme (ve İdare) görevi, kanunlar çerçevesinde ... yerine getirilir." (Md. 6); "Memurların nitelikleri, atanmaları ... hakları ve yükümleri ... ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir." (Md. 117).

Türk İdare Hukukunda "kanunîlik" veya "kanunî yönetim"¹⁵ ilkesi şeklinde ifade edilen yukardaki Anayasa hükümlerine göre, hiçbir kamu makamı, kendisine yasalarla verilmemiş bir yetkiyi kullanamayacağı gibi, yasal yetkilerini de, yasanın öngördüğü sebeplerle, sınırladığı konuda ve çizdiği amaçla kullanabilir.

Askıdaki memur işlemine bu açıdan bakınca, görülmektedir ki, *yasalarda böyle bir yetki ve işlem yoktur*. Açık hüküm şeklinde yoktur; birtakım hükümlerde "mündemiç yetki" olarak yoktur¹⁶.

15) Tahsin Bekir BALTA : İdare Hukuku, 126-128 (AÜSBF Yayını, 1972); A. Şeref GÖZÜBÜYÜK : Türkiye'nin İdarî Yapısı, 21 (S Yayınları, 4. bası, 1974); Lütfi DURAN : İdare Hukuku Ders Notları, 32-33 (Çoğaltma, 1975).

16) Nitekim, memuru kadrodan askıya alan kararnamelerde de, herhangi bir yasa maddesi yazılı değildir.

Aksine, bir görevden diğerine naklin nasıl olacağını belirleyen maddeler yazılır. Bu nedenle, askıdaki memur, kanunî yönetim ilkesine, Anayasanın buyurucu temel hükümleriyle, ikinci maddesindeki “Hukuk Devleti” ne aykırıdır. Türk Hukukunda ne anlama geldiği çok iyi bilinen “memur güvenliği” ne ağır bir darbedir.

Öte yandan, *yasal ve teorik açıdan*, mevcut kadrosuyla ilişkisi kesilip, *aynı anda* başka bir kadroya atanmayan memur, memur sıfat ve statüsünü kaybetmiş demektir. Meğer ki, kadro açığında olduğu gibi, memurun statüde kalması, belli bir aylık alması, ilerde açılacak ilk boş kadroya öncelikle atanması ve benzeri hususlar yasalardaki açık hükümlerle öngörülmüş olsun. Yukarda da belirttik ki, yasalarımızda askıdaki memur işlemine izin veren ve hukukunu düzenleyen hükümler yoktur. Bu yüzden, *uygulamanın aksine*, bu işlemle karşılaşan memur, kadro ilişkisinin kesildiği anda, *hukuken*, memur sıfatını kaybetmiş, memur statüsünden çıkmış duruma girmektedir. Kadro açığı memurun çok daha gerisindeki bir noktadadır. Kendisinin ilerde yeni bir göreve atanması, memur statüsünden ayrılmış “eski memurun” memuriyete dönmesidir.

Bu hukukî sonuçları, yasalarda olmayan bir yetkinin kullanımı ve DMK'nun 18'inci maddesinde, “Kanunlarda yazılı haller dışında devlet memurunun memurluğuna son verilemez, aylık ve başka hakları elinden alınmaz” şeklinde ifade edilen memur güvenliğinin açık ihlâli teşkil etmesi nedeniyle, memurun başka bir göreve atanmak üzere bulunduğu görevden alınması işlemi, Danıştay'ca, başka kanıt aranmaksızın, önce yürütmenin durdurulması ve sonunda da iptâl kararının verilmesini gerektiren derecede sakat olduktan başka; kurum yönünden tipik “*ağır hizmet kusuru*” ve bu işlemi yapan kamu görevlileri yönünden de, hukuka ve yasalara açık-ağır biçimde aykırı karar tesis ettikleri için “*kişisel sorumluluk*” sebebidir. Bu itibarla, gerek kurumlar, gerekse işlemi yapanlar askıdaki memura verdikleri maddî ve manevî zararlardan sorumludur.