



Araştırma Makalesi • Research Article

Special Issue on *International Conference on Empirical Economics and Social Science (ICEESS' 18)*, 27-28 June, 2018, Bandırma, Turkey

Polis Disiplin İşlemleri: Tüzükten Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararnameye

Police Disciplinary Procedures: from Regulations to the Statutory Decrees of General Law Enforcement Disciplinary Provisions

Cemal Öztürk ^{a,*}

^a Dr. Öğr. Üyesi, Bitlis Eren Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, 13100, Bitlis/Türkiye.
ORCID: 0000-0003-3607-1356

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 10 Ağustos 2018
Düzeltilme tarihi: 28 Ağustos 2018
Kabul tarihi: 30 Ağustos 2018

Anahtar Kelimeler:

Polis ve Disiplin
Polis Yönetimi
İnsan Kaynakları

ARTICLE INFO

Article history:

Received 10 August 2018
Received in revised form 28 August 2018
Accepted 30 August 2018

Keywords:

Police and Discipline
Police Administration
Human Resources

ÖZ

Yönetimin unsurlarından insan kaynaklarının idaresi bağlamında değerlendirilince, disiplinli ortamlarda çalışanlarda doyuma ulaşma kolaylaşırken, ilgili işyeri ya da kurumda da verimlilik artmaktadır. 1979'dan 23 Ocak 2017 tarihine kadar Emniyet teşkilatı çalışanlarının disiplin işlemleri Emniyet Teşkilatı Disiplin Tüzüğü ile yürütülmeye çalışılmışken bahse konu tarihten itibaren 682 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname ile yürütülmeye başlanmıştır. Polisin disiplin işlemlerinde bu Kanun Hükümünde Kararnameyle norm hiyerarşisinin yanında şekil ve esasa dair birçok değişiklik yapılmıştır. Burada amaç önce yapılan değişiklikler ile benzer ve farklılıkları, bunların polis motivasyon ve verimliliğine etki edecek noktalarını ortaya koymak, sonra da gelinen noktanın yönetsel ve hukuki açıdan bir değerlendirmesini yapmaktır. Sonuç bölümünde poliste disiplin kural ve işlemleri açısından ortaya çıkan yeni yapı ve etkileri ortaya konmaktadır.

ABSTRACT

Evaluating from the elements of management, in the context of the management of human resources, it becomes easier to achieve satisfaction in working in disciplined environments, while productivity is also increasing in the workplace or institution concerned. As a public service branch, discipline in police services is more stringent and up-grade than others. Disciplinary procedures of Police Personnel have taken a new stage by the Decree Law No. 682 dated January 23, 2017 on General law enforcement Disciplinary Provisions, while trying to be carried out by the Police Disciplinary Regulation of 1979. In addition to the norm hierarchy, many changes have been made about shape and essence. The aim here is to show similarities and differences, which will affect their motivation and productivity first, and then make an administrative and legal assessment of the point reached. In the conclusion section, new structure and effects emerged in terms of polis discipline rules and procedures are revealed.

1. Giriş

Disiplin hem bürokratik yönetimin niteliklerinden hem de etkin yönetim için gerekli ilkelerden biridir. Disiplinsizliğe sebebiyet veren stres ya da başkaca birçok sebep olabilir, hizmet içi eğitim gibi onu ortadan kaldırmaya dair çalışmalar da yapılabilir. Disiplin deyince sadece cezalandırıcı yaklaşım değildir zira bu sefer de başkaca olumsuzluklar

kendini göstermeye başlayacaktır. Genel olarak kurumlarda disiplini sağlamak için cezalandırmalar yapılmakta ve buna yönelik gerekli eğitimler verilmektedir. Bu süreç polis teşkilatında da böyle işlemektedir. Disiplin işlemleri normlarla cezalar ve usuller yönlerinden düzenlenmiş durumdadır. Polislik mesleğin görev ve hiyerarşik yapısı gereği olarak diğer çoğu kuruma göre daha disiplinli olması gereken ya da öyle gözükken bir meslektir. Polislik bir

* Sorumlu yazar/*Corresponding author.*
e-posta: cozturk@beu.edu.tr

profesyonel meslek olarak bakıldığında da akla ilk gelen ilkelerden biri disiplin olmaktadır.

Polis teşkilatımız mensuplarının disipline dair işleri 2017 yılı Ocak ayına kadar 1979 yılında çıkarılan Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü ile yapılmıştır. Daha sonra bir polisin talebi sonucu yerel bir mahkemenin başvurusuyla Anayasa Mahkemesi söz konusu disiplin tüzüğünün kanuni dayanağı olan Emniyet Teşkilatı Kanununun ilgili maddesindeki hükmü iptal etmiştir. Müteakiben 2017 yılı Ocak ayından başlamak üzere de polislerimizin disiplin işleri 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname'yle (KHK) yapılmaya başlanmıştır.

Bu çalışmada disiplin ve emniyet teşkilatımızdaki disiplin ceza ve prosedürleri ortaya konduktan sonra tetkik konusu tüzük ile KHK, içeriklerinden hareketle genel ilkeler, cezalar ve prosedürler, benzerlik ve farklılıklar gibi faktörlerle açıklanacaktır, gerekli bilgiler toplanıp tablolar oluşturulup analizler yapılacaktır. Son olarak da ortadaki Anayasaya aykırılık, Anayasa Mahkemesinin kararı ve hukuksuzluklara dair genel değerlendirmeler yapıлып, mevcut durum ve Anayasa Mahkemesi'nden ve KHK'nın yürürlüğe girmesinden itibaren yapılması gerekenlere dair değerlendirmeler yapılacaktır.

Bu çalışmada betimsel-tarama modeli ve nitel araştırma yönteminden faydalanılmıştır. Çalışma gayesi yönünde basılı ve internet kaynakları, tüzük ve kanun hükmünde kararname detaylı olarak ele alınmıştır.

2. Disiplin, Polis ve Polis Disiplin İşlemleri

Bürokratik yöntemin nitelikleri şunlardır (Polatoğlu, 2001: 38-39; Şahin, 2017: 66): 1. Nesnellik; 2. İletişimde resmîlik; 3. Kuralcılık, 4. Katı Disiplindir. Esas olan emir ve kurallara itaattir, aksi durumda ceza ve cezalandırma ortaya çıkmaktadır. Fayol'a (1949) göre, disiplin etkin yönetim için gerekli olan temel ilkelerden biridir.

Hizmet İçi Eğitimi gerektiren nedenlere baktığımızda örgütte iş yapma usulüne dair değişimlerin olması (Şahin, 2015: 226-227) ve bazı yasalara göre zorunlu olmasının (Aydın, 2011: 211) yanında kurumda disiplinsizliğin olması da kendini göstermektedir (Canman, 1995: 85).

Cezalandırıcı yaklaşımla bir kurumdaki sorun sadece cezalandırılarak çözülmeye çalışılırsa, olumsuz sonuçlarla karşı karşıya kalınması çok muhtemel olmaktadır, bu sonuçlar genel olarak şunlar olmaktadır (Hanhan, 2017: 3-4): 1. Bir kere kişiler arasında sekteye uğrayan ilişkiler yeniden düzeltilmesi ve zararın telafisi gerekirken ceza verilmesi, disiplinsiz hareketi ceza ile ilgisiz duruma sokmaktadır. 2. Yapılan disiplinsizlikle alakası kurulamayan bir ceza verildiğinde, bu ceza yerine ödül olarak görülebilmektedir. 3. Bazen de nasılsa cezasını çektiğine göre özür dilemesine gerek olmadığı algısı ortaya çıkmakta ve ceza işlevini kaybetmektedir. 4. Genel olarak ceza verilince insanlarda intikam-öfke duyguları ortaya çıkmakta ve artmaktadır. 5. İnsanlar tecrübe ettiği şeyleri doğru olarak algılayabilmektedir, davranışının düzeltilmesi için sadece cezalandırma kullanılan kişi ilerde kendisi de sorun çözmek gerektiği zamanlarda yalnızca cezalandırmayı kullanmaya kalkacaktır. 6. Uzun vadede ceza kişilerin ahlak ve vicdan gelişimini olumsuz etkilemektedir zira bir disiplinsizlik

yaptığında kişilerin yapması gereken vicdan gelişimine vurgu yapılmamaktadır.

Stres iyi yönetilemezse işteki başarısızlığa yol açtığı gibi (Aydın, 2015: 193) stres altındaki kişi işyerinde veriminin düşmesine ve disiplinin bozulmasına da sebep olabilir (Sevinç, 2000: 212). Ancak genel olarak diğer kurumlarda da uygulandığı gibi poliste de disiplin ve düzeni sağlama gayesiyle cezalandırmalar yapılmaktadır (Orat ve Yılmaz, 2012: 8). Nitekim polis okullarında adaylara disiplin hukuku dersleri de verilmektedir (Güloğlu, 2003: 111-112). Polisler hakkında yapılan müracaatlar ile şikâyetler kamunun genel disiplin normları ve hiyerarşik usullerle kurumların disiplin mevzuatı ve sistemi dahilinde araştırılıp neticelendirilmektedir (Erzurumluoğlu, 2009: 49).

Disiplin ihlali yapan kolluk mensuplarına etkin-anlamli cezalar verilmeli hatta disiplinsizlikleri bildiği halde gereğini yapmayan amirlere de disiplin cezaları verilmelidir (Human Rights Watch, 2008: 64).

Kurum olarak Emniyet Teşkilatına/Polis Teşkilatına baktığımızda, polis düzen ve disipline sahip güvenlik kuvvetidir (Taşbaş, 2010: 5; Geleri, 2003: 22). Türk Polis Teşkilatı Arması ve Yıldızındaki 54 ilkedden biri de "disiplinli"dir (Polis Yıldızı, 2018). Güvenlik kuvvetlerinde çalışanlardan insanlar genel olarak her yerde biraz çekinirler, bu çekinmede çalışma ortamları, silah, hiyerarşinin katılığı, üniforma gibi güvenlik görevinin doğasından gelen disiplin de etkili olmaktadır (Taşbaş, 2010: 124).

Polisin profesyonel olması dediğimizde aklımıza ilk gelen ilkelerden biri liyakatse diğeri de disiplindir (Yılmaz, 2004: 67). Emniyet teşkilatı mensupları için gözetim ve beraberinde iç disiplini sağlayacak etkili mekanizmalara ihtiyaç vardır (Osse, 2015: 180). Kurumlarda çalışanların küçük kabahatleri disiplin kurallarına ve daha ciddi suçları ise ceza kanunlarıyla bağlantılı olarak ceza soruşturmalarına konu olmalıdır (Osse, 2015: 194).

Polisin iç denetim ve yönetimi yasalar ve yarı-yargısal disiplin mekanizmalarıyla yerine getirilmektedir (Neocleous, 2006: 104; Gönen, Berksoy, Başer ve Uçum, 2013: 56). Disiplin soruşturmasında polis ya ceza almakta ya da aklanmaktadır.

Polislik şüphesiz ki profesyonel bir meslektir. Profesyonellik kavramına baktığımızda: uzun süren bir eğitim sürecine sahip olması, meslek etiğine sahip, hizmet etme yolunda olma, meslek mensuplarının davranışlarını düzene sokma, disipline dair yetkiye sahip ulusal bir meslek kurumunun var oluşu gereklidir (Sözen, 2004: 119).

Polisin görevleri Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunu'nda-PVSK şu şekilde gösterilmektedir: kişilerin ve kamunun tasarruflarını ve mesken dokunulmazlığını korur, asayiş korur; halkın namusunu, malını ve canını korur ve halkın istirahatini sağlar; Yardıma muhtaç olan veya isteyen çocuklarla acizlerle-alillere yardım eder; yasaların bunlardan başkaca verdiği diğer görevleri de yerine getirir (Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu m.1).

Genel emniyetle ilgili olarak polisin görevlerine baktığımızda, bunların şunlar olduğunu görüyoruz; 1) Mevzuata, hükümet emirleri ile genel kamu düzenine aykırı hareketleri önlemek ve, 2) Şayet önü alınamamış ve bir suç işlenmiş ise, o zaman da ilgili mevzuata uygun olarak o suç

dair işlemleri yerine getirmek. Kamu güvenliği ve düzenini korumak polisin görevlerindedir. Bu gayeye dönük olarak polis; kendi amirlerinden emirler alır, aldığı bu emirleri mevzuata aykırı görürse, bu emri yerine getirmeyip emri verene bu aykırılığı izah eder. Buna rağmen amiri bahse konu emrinde ısrar edip yazılı olarak yeniden verirse, o emri polis yerine getirir ve emri yapan değil de sadece emri veren sorumlu olur. Lakin verilen emrin konusu suç oluşturmaktaysa bu emir asla yerine getirilmez, yerine getiren olursa sorumluluk altına girer (PVSK m.2).

Önce genel olarak zabıtanın başlamak faydalı olur, zira Polis de bir genel zabıta. Zabıta teşkilatı genel ve özel diye iki ayrı kısma ayrılmaktadır. Genel ya da umumi zabıta deyince silahlı kuvvetler olan polis ve jandarma anlaşılmalıdır. Özel zabıta deyince ise, genel zabıtanın dışındaki diğer yasalara göre kurulup öngörülen görevleri yapan zabıta akla gelmektedir. Özel zabıta ile Jandarma teşkilatı kendilerine has yasalara ve emniyet teşkilatı da Emniyet Teşkilatı Kanununa-ETK bağlıdır. Bu üç zabıtanın, Jandarma, emniyet ve özel zabıtanın birbirleriyle irtibatları ve ilişkileri nizamname ile düzenlenir (ETK m.3).

Emniyet Genel Müdürlüğü'nün oluşumuna baktığımızda; Yurtdışı, merkez ve taşra teşkilatlanmaları vardır. Emniyet Genel Müdürlüğü, merkez ve taşra teşkilatından oluşmaktadır. 1) Teftiş Kurulu Başkanlığı, Özel Harekat Başkanlığı, Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği ve Daire Başkanlıkları Merkez teşkilatını oluşturur. Bahse konu daire başkanlıkları ihtiyaca göre en az 3 şube müdürlüğünden, şube müdürlükleri de en az üç büro amirliğinden oluşmaktadır. Müşterek kararnameyle genel müdür yardımcıları 7'ye kadar artırılabilir. Bu genel müdür yardımcılarında bir tanesi gerek görülmesi halinde mülki idare amirliği hizmetleri sınıfı personel arasından görevlendirilebilmektedir. 2) İllerdeki il müdürlükleri, ilçelerde de ilçe müdürlük veya amirlikleri ve güvenliğe dair diğer birimler taşra teşkilatını oluşturmaktadır. İçişleri Bakanlığı uygun görürse yerleşim alanlarında polis birimi kurmak mümkündür. Emniyet teşkilatındaki birimlere dair sorumluluk, görev ve yetkilerine dair hususlar İçişleri Bakanlığınca yönetmelikle düzenlenmektedir (ETK m.16).

Teftiş Kurulu Başkanına gelince; Polis başmüfettişleri ve müfettişlerin mesailerini belirler, rapor ve yazılarını ve tahkikat belgelerini inceler ve sonuçlarını Genel müdüre aktarır ve Genel müdürün verdiği diğer görevleri yerine getirir (ETK m.52). Polis müfettişleri şunlar arasından atanır: emniyet müdürü ya da aynı derecedeki müdür yardımcılardan ve Polis Akademisinde yükseköğrenim ve uzmanlık kursunu başarıyla bitirmiş emniyet amirleri. Buradaki eğitimi almayan amirler de müfettişlik sınıfında görevlendirilebilirler ancak, bu durumdakiler birinci sınıf emniyet polis müfettişliğinden fazla terfi ettirilmezler (ETK m.53). Polis müfettişleri, polis teşkilatını sadece meslek kuralları bakımından denetlerler. Bu durumda Bakanlık müfettişlerinin hak ve yetkilerine sahiptirler (ETK m.54).

Daha önceden yürürlükte olan 1979 tarihli Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü-EÖDT kaldırılmış ve Ocak 2017 yılı itibarıyla polisin disiplin işlemleri 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'ye-GKDHKHK göre yapılmaya başlanmıştır.

Anayasa-Aynı madde 121'e göre (Anayasa) Bakanlar Kurulu başkanlığını Cumhurbaşkanı yapmak kaydıyla

olağanüstü hal süresince, olağanüstü halin gerektirdiği hususlarda kanun hükmünde kararname çıkarabilmektedir. Bahse konu kararnameler, Resmî Gazetede yayımlanmakta, aynı gün Türkiye Büyük Millet Meclisine onaya sunulmaktadır. Bu kararnamelerin Meclisteki onaylanması süre ve usulleri İçtüzükte düzenlenmektedir (Any m.121). Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü madde 128'de, Anayasa'nın olağanüstü halleri düzenleyen 121 ve sıkıyönetim, seferberlik ve savaş halini düzenleyen 122'nci maddesine atfen çıkarılıp meclise sunulan kanun hükmünde kararnamelerin, diğer kanun hükmünde kararnamelerle, kanun tasarı ve tekliflerinden önce, acele olarak 30 gün içinde görüşülüp karara bağlanması ve komisyonlarda da 20 günde görüşmeleri tamamlanmayan kararnamelerin Meclis Başkanlığınca direk olarak Genel Kurul gündemine alınacağı görülmektedir. Meclis Başkanlığına sunulan bu Kanun Hükmünde Kararname, 27 Ocak 2017 tarihinde esas komisyon olarak İçişleri Komisyonu na havale edilmiştir. 20 günlük süre 17 Şubat 2017 tarihi itibarıyla sona ermiştir. Bahse konu KHK belirtilen sürede komisyonlarda karara bağlanamayınca, TBMM İçtüzüğü'nün 128'inci maddesi gereğince Meclis Başkanlığınca doğrudan Genel Kurul Gündemine alınmıştır (Tezkere, 2018: 3). Öncelikle KHK'nın komisyonda karara bağlanamamış bir kararname olduğunu hatırlatalım.

İncelememize konu Kanun Hükmünde Kararnamenin amacı şu şekildedir; EGM, Jandarma Genel Komutanlığı-JGK ve Sahil Güvenlik Komutanlığı-SGK personelinin disiplinsizlik ve cezalarını, disiplin işlemlerindeki disiplin amir ve disiplin kurullarını, disiplin işlem usulleri ile disipline dair diğer konuları düzenlemek (Akça, Algül, Dinçer, Keleşoğlu ve Özden, tarihsiz: 51; GKDHKHK m.1.). Bahse konu Kanun Hükmünde Kararname; Emniyet Genel Müdürlüğünde çalışan her sınıftan memurları; Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığındaki bazı kısım çalışanlarını kapsamaktadır. SGK ve JGK'nda kapsadığı personel; Kadrolu ve sözleşmeli subay ve astsubay, uzman jandarma, uzman ve sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erler, diğer sınıflardaki memurlardır (GKDHKHK m.2). JGK ve SGK emrine verilmiş olan yükümlü erbaş ile erlere dair 6413 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu uygulanmaktadır.

Bu Kanun Hükmünde Kararname'nin-KHK 2. Bölümünde-m.4-6; Disiplin cezası gerektiren eylemler ve disiplin cezası niteliği, disiplin soruşturmasına dair onun adli soruşturma/kovuşturmadan bağımsız oluşu ile takdir hakkı kullanımı, 3. Bölümünde-m.7-12; Disiplinsizlik ve Cezaları, 4. Bölümünde- m.13-26; Disiplin Amirleri ve Disiplin Kurulları, 5. Bölümünde- 27-33; Soruşturma Usulü, Karar, Zamanaşımı, İtiraz, 6. Bölümünde- m.34-39; Çeşitli ve Son Hükümler düzenlenmiştir. Aynı KHK'de disiplin cezası verilecek filler 8. maddesinde, devlet memurluğundan çıkarma 9. maddesinde, ağırlaştırıcı sebepler 10. maddesinde, geçici olarak kontrol altına alma 11. maddesinde, Disiplin ceza puanına bağlı olarak meslekten çıkarma cezası verilmesi 12. maddesinde ve Disiplin Amirleri ise 13. maddesinde düzenlenmiştir.

Bahse konu KHK'ye göre Personele Verilebilecek Disiplin Cezaları şunlardır: a) Personele hareketlerinde daha dikkat etmesinin gerektiğinin yazılı olarak bildirilmesi olan Uyarma Cezası, b) Personele yaptıklarında kusurlu olduğunun yazılı olarak bildirilmesi olan Kınama Cezası, c) Cezalandırılan

çalışanın brüt aylığından yaptığının derecesine göre, zam ve tazminatları dışındaki bölüm için on beş günlüğe varıncaya kadar kesinti yapılması olan Aylıktan Kesme Cezası, burada tam Türk Lirası üzerinden işlem yapılır ve kuruş kısmı dikkate alınmaz. ç) Çalışanın bulunduğu kademesindeki ilerlemesinde 4, 6 ya da 10 ay süreli durdurma yapılması olan Kısa Süreli Durdurma Cezası, d) Çalışanın bulunduğu kademesindeki ilerlemesinde 12, 16, 20 veya 24 ay süre ile durdurma yapılması olan Uzun Süreli Durdurma Cezası, e) Çalışan kişinin Emniyet Teşkilatı, Sahil Güvenlik ve Jandarma teşkilatlarında daha sonra çalıştırılmamak üzere meslekten çıkarılması olan Meslekten Çıkarma Cezası, f) Çalışanın daha sonradan devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarılması olan Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezası (GKDHKHK m.2).

Önceki çalışmaları olumlu olup değerlendirme puanı olarak iyi veya çok iyi alan çalışan için ceza verirken bir derece hafif ceza uygulanır. Cezanın uygulanmasında alt ya da üst kademelerinin alt veya ağır ceza sayılmayacağı haller, 2. maddenin birinci fıkrasının (c), (ç) ve (d) bentlerinin uygulanmasıdır. Bu KHK'ya göre alınan cezaların özlük dosyasından silinmesi hususunda personelin yetkili amirine başvurup dosyadan silinmesini istemesi için; kınama ile uyarma cezalarında bahse konu cezalar uygulamaya girdikten sonra beş yıl, diğer disiplin cezalarında ise uygulamaya başladıktan itibaren on yıl geçmesi gerekmektedir. Kişinin bu süreler boyunca gösterdiği davranışları, hal ve hareketleri bu isteğini haklı gösterirse ceza özlük dosyadan silinecektir. (GKDHKHK m.2).

Devlet memurluğundan çıkarmaya geldiğimizde, bu cezaya dair fiiller ve verme yetkisi olanlar hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunundaki-DMK hükümler uygulanacaktır. Bunun yanında bazı personel de yine devlet memurluğundan çıkartma cezasına çarptırılacaktır, bunlar; a) Ülkenin bağımsızlığı, bütünlüğü güvenliği zedelemeye ya da bozmaya yönelik faaliyette bulunmak ya da bulunanlara katılmak, yardımcı olmak ya da yapanlarla ilişki içerisinde olmak, b) İşkence fiilini yapmaktır. (GKDHKHK m.9).

Meslekten çıkartma cezaları ilk kez olarak disiplin ceza puanlarına bağlı da verilebilecektir, bu haller: A) Disiplinsizliği alışkanlık haline getirmek olarak kabul şu haller: 1) Son alınan cezanın kesinleşmesinden geriye doğru 1 yıl içinde yirmi disiplin cezası puanı almak ya da birbirinden ayrı en az iki disiplin amirinden toplamda en az on iki kez disiplin cezası verilmesi, 2) Son alınan cezanın kesinleşmesinden geriye doğru son beş yılda 40 disiplin cezası puanı ya da birbirinden ayrı en az iki disiplin amirinden toplamda en az yirmi beş defa disiplin cezası verilmesi. B) Bir disiplin dosyasından birden çok ceza verildiğinde, en ağır ceza değerlendirmelere esas alınmaktadır. C) 12. maddenin birinci fıkrasına dair ceza puanlarının hesaplanması usulünde, EGM personeli hususunda kararnameye ekli (1) sayılı çizelge, Sahil Güvenlik Komutanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığı personeli için de ekli (2) sayılı çizelge kullanılmaktadır. D) Sözleşmeli çalışanın sözleşmesini feshederken özel kanunlardaki hükümler uygulanmaktadır (GKDHKHK m.12).

Tablo 1. Emniyet Personeli Disiplin Ceza Puanları Çizelgeleri

Cezanın Cinsi	Ceza Puanı	
	Emniyet Personeli	Jandarma ve Sahil Güvenlik Personeli
Uyarma	1	1
Kınama	2	2
Aylıktan Kesme	3	3
Kısa Süreli Durdurma	4	-
Uzun Süreli Durdurma	5	-
Kısa Süreli Durdurma Karşılığı Aylıktan Kesme	-	5
Uzun Süreli Durdurma Karşılığı Aylıktan Kesme	-	6

Kaynak: Resmi Gazete (2017)

Tablo 2. Emniyet Personeli Disiplin Amirlerinin Ceza Yetkileri

	Uyarma	Kınama	Aylıktan Kesme
Ceza Verilecek personelin Rütbesi	Her rütbe/ her sınıftan personele	Her rütbe/ her sınıftan personele	Her rütbe/ her sınıftan personele
Ceza Verecek Disiplin Amirlerinin Rütbe ve Makamları			
Laboratuvar Müdürü, Şube Müdürü, İlçe Müdürü, İlçe Amiri ve Polis Merkezi Amiri	Verebilir	Verebilir	3 güne kadar
Birinci Hukuk Müşaviri, Daire Başkanı, Eğitim ve Öğretim Kurumu Müdürleri, Polis Moral Eğitim Merkezi Müdürleri, İl Emniyet Müdürleri, Kaymakamlar	Verebilir	Verebilir	10 güne kadar
Emniyet Genel Müdürü, Valiler, Bakan	Verebilir	Verebilir	15 güne kadar

Kaynak: Resmi Gazete (2017)

3. Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü İle 682 Sayılı KHK'nın Karşılaştırması

EÖDT ve GKDHKHK'yı karşılaştırdığımızda: EÖDT 2 Bölümden oluşurken KHK 6 Bölümden meydana gelmektedir. Tüzüğe Ek maddelerle sonradan eklenen disiplin cezası gerektiren tutumlar ve fiiller KHK'da üçüncü bölüme işlenmiştir. KHK'ya 9 madde sadece üç kurumun disiplin kurullarının oluşması, yetkileri ve kararlarının kesinleşmesi kapsamında eklenmiştir. KHK'nın birinci bölümünde üçüncü madde olarak işlenen "Tanımlar" Tüzükteki eksikliklerden birini kapatmaktadır. Tüzüğü oluşturan maddelerin çoğu disiplin cezaları ve gerektiren eylem, işlem, tutum ve davranışlara dair iken, KHK'de disiplin cezası verilecek fiiller sadece 8. maddede verilmiştir.

Normların kapsamına baktığımızda, normların kapsamı Tüzükte birinci maddede ve KHK'da ikinci maddede düzenlenmişse de içerik olarak normlar "kurumda çalışan her sınıftan memurları" kapsamaktadırlar, en azından bu Emniyet Teşkilatı için böyledir. Diğer Kurumlarda farklı durumlar söz konusu ise de bizim çalışma kapsamımız

dışında olup bu çalışmada diğer kurumlarla ilgili duruma dair değerlendirme yapılmayacaktır.

İki normda da disiplin cezaları aynı kalırken, o disiplin cezalarını gerektiren fiil, tutum ve davranışlar genel olarak aynı olmakla birlikte kısmi değişiklikler olmuştur.

Tüzükte kişilere dair koruma tedbiri öngörülmemişken, KHK'da benzer olarak 11. maddeyle "geçici olarak kontrol altına alma" tedbiri getirilmiştir.

Tüzükte olmayan ve KHK ile getirilen bir yenilik te "disiplin ceza puanına bağlı olarak meslekten çıkarma" cezası olmuştur. Memuriyetten çıkarma ya da devlet memurluğundan çıkarmaya dair Tüzükte sadece DMK'daki haller esas alınmışken, KHK'da DMK'daki durumlara ek olarak 9. maddeyle iki hal daha eklenmiştir; 1. Devletin-Ülkenin bütünlüğü, bağımsızlığı ve güvenliğini bozan ya da buna yönelik faaliyette bulunmak, bulunanlara yardım etmek ya da bunlarla ilişki içerisinde olmak ve, 2. İşkence yapmak. Tüzük hükümlerini İçişleri, Adalet ve Maliye Bakanları yürütürken, KHK hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütmektedir.

Tüzükteki Geçici Madde 1'de çok yerinde ve hukuka uygun olarak "bu tüzükten önce işlenmiş olup henüz ceza verilmemiş veya itiraz edilmiş veya dava açılıp karara bağlanmamış disiplinsiz eylem ve davranışlar için, 1979'da yürürlüğe konulan Tüzükle 1983'de Bakanlar Kurulunca değiştirilerek yürürlüğe konulan bu Tüzük hükümleri arasında öngörülen cezalar yönünden fark varsa, memurun lehine olan hükümlerin uygulanacağı" belirtilmiştir. KHK'daki Geçici Madde 1/1'de hukukun genel ilkelerine aykırı olarak bu KHK'nın yürürlüğe girdiği tarihten önce Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulmuş olan 1979 tarihli Emniyet Teşkilatı Disiplin Tüzüğü hükümleri çerçevesinde resen verilmiş olsun ya da yetkili disiplin kurullarınca verilmiş olsun, bu cezalar bahse konu Kanun Hükmünde Kararnameye göre verilmiş farz edilmektedir.

Tüzükte "meslekten çıkarma" cezası "memurun, Emniyet Teşkilatı hizmetlerinde bir daha çalıştırılmamak üzere meslekten çıkarılması" şeklinde iken, KHK'da meslekten çıkarma cezası "Personelin emniyet, jandarma ve sahil güvenlik teşkilatlarında bir daha çalıştırılmamak üzere meslekten çıkarılması" şeklinde genişletilerek değiştirilmiştir. Yani meslekten çıkarma cezası kapsam genişleterek birkaç meslekten aynı anda çıkarma cezası şekline dönüştürülmüştür. Yeni bir disiplin cezası kategorisi oluşturulmuş ancak adı eski tüzükteki haliyle bırakılmıştır.

Verilecek cezalarda alt ya da bir derece hafif olan cezanın verilmesi konusu: Tüzük madde 15'de "geçmiş hizmetleri olumlu olan, iyi veya çok iyi derecede performans değerlendirme puanı ile ödül veya başarı belgesi alan memurlara, işledikleri fiilin özelliği, biçimi, işlendiği yer ve zaman göz önünde bulundurularak Tüzükte gösterilen cezanın bir derece aşağısının uygulanabileceği" karara bağlanmışken KHK madde 7'ye göre tüzükten farklı olarak geçmiş hizmetleri olumlu görülüp iyi ya da çok iyi değerlendirme puanı almış olan personele, ceza verirken bu cezalarda bir derece hafif olanı uygulanacaktır. Böylece daha hafif ceza verilmesinde tüzükteki "memurun ödül ve başarı puanı almış olması hali" KHK'da bir derece hafif olan cezanın uygulanması gerekçeleri arasından çıkarılmış olmaktadır.

Savunma Hakkı: Anayasa madde 129'a göre, savunma hakkı verilmeden memurlar ile diğer kamu görevlilerine disiplin cezası vermek mümkün değildir. Tüzükte açıkça düzenlenmemiş olan savunma Hakkı KHK madde 31'de ayrıca düzenlenmiştir. Ancak burada da DMK'yla bir farklı durum söz konusudur. DMK madde 30'da yetkili disiplin kurulu ya da soruşturmacının en az 7 gün süre verip bu süre içinde ya da belirtilen zamanda savunmasını yapmayan memur bu haktan kendisi vazgeçmiş sayılırken, KHK madde 31'e göre, Disiplin amiri/disiplin kurulu başkanı ya da görevlendireceği kurul üyesince savunmanın istenebileceği, bu sürenin en az yedi gün olacağı ve bu sürede savunmasını yapmadığında bu personelin savunma hakkından feragat etmiş kabul edileceği düzenlenmiştir. Aynı KHK'nın 14. maddesinde de bu disiplin amirlerinin soruşturmaya ilişkin yetkilerini sayarken "kendilerinin veya bunların yazıyla görevli kılacakları soruşturmacılar marifetiyle bu soruşturmaları yapabileceği, bu soruşturmacılar ve heyet, görevlendirmeyi yapan disiplin amiri adına soruşturmaya dair bilgi ve belgeleri toplama, ifade alma, tanık dinleme yetkisine haiz olacakları belirtilmektedir. Kanaatimizce savunma alma işleminin bizzat disiplin amirince yapılması gerekmektedir.

Disiplin cezaları ve yargıya başvurma: Anayasa madde 125'e göre idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır ve madde 129'a göre uyarı ve kınama cezalarıyla ilgili olanlar hariç, disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz. KHK'da madde 30/5'de bakan ile disiplin kurullarının verdiği disiplin cezalarına karşı ancak idari yargı yoluna başvurulabileceği ve madde 32/1'de kesinleşen disiplin cezalarına karşı iptal davası açılabilceği belirtilmektedir. Kesinleşen disiplin cezalarına atıf yapılırken uyarı ve kınama cezaları kapsam dışında bırakılmamıştır. Bu ileri bir adım olarak görülmelidir.

ETK madde 83'ün iptali: Anayasa madde 38'e göre, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı kimse cezalandırılmamakta; suçu işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır bir ceza kimseye verilememektedir, suç ve ceza zamanasını ile ceza mahkûmiyetinin sonuçları konusunda da bu kural uygulanmaktadır. Anayasa madde 128'e göre, memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenmek durumundadır. Bu kural milletvekillerinin kendi özlük haklarını (Dönmez, 2016: 322 yasayla düzenlemeleri anlamında değil, tüm memurların özlük haklarının kanunla düzenlenmesi anlamındadır.

Anayasa 152'de, davaya bakan mahkeme davaya uygulanacak olan bir yasayı Anayasaya aykırı bulursa ya da tarafların ileri sürdüğü aykırılık iddiası olur ve mahkeme onu ciddi görürse, Mahkeme davaya bakmayı Anayasa Mahkemesi'nin konuya dair vereceği karara kadar geri bırakır. Anayasa 153'e göre, Anayasa Mahkemesinin kararları kesindir.

Kanun ya da bunların hükümleri, iptal kararlarının Resmî Gazetede yayımlandığı tarihte yürürlükten kalkar. Gerekirse Anayasa Mahkemesi iptal hükmünün yürürlüğe gireceği tarihi ayrıca belirler, bu tarih kararın Resmî Gazetede yayımlanmasından itibaren bir yılı geçemez. İptal kararları geriye yürümez. Bu kararlar Resmî Gazetede hemen yayımlanır ve yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare

makamlarını, gerçek ve tüzel kişileri bağlar. Nitekim EÖDT'ne dayanak olan ETK madde 83 Anayasa Mahkemesi kararıyla Anayasaya aykırılık nedeniyle iptal edilmiştir. Karaman Emniyetinde görev yapan bir polis memurunun, kendisine Karaman İl Polis Disiplin Kurulunca 2015'de verilen disiplin cezası işleminin yürütmesinin durdurulması ve iptali istemiyle dava açması üzerine görevli mahkeme yaptığı değerlendirme sonucunda, ETK madde 83'ü Anayasanın 38. ve 128. maddelerine aykırı bularak bu maddenin iptali istemiyle itirazın Anayasa Mahkemesine başvurulmasına oybirliğiyle karar vermiştir (Başvuru Kararı, 2016). Anayasa Mahkemesi'nde başvuru incelenmiş ve mahkemenin 2015/85 Esas sayılı kararında ETK 83 maddesinin 1. cümlesinin anayasa aykırılığı nedeniyle iptaline karar vermiş ve orada şu değerlendirmelerde bulunulmuştur (AYMK Esas 2015/85): 1- Polis disiplin işlemleri Anayasa 128'de belirtilen "diğer özlük işleri" kavramı kapsamında olup yasayla düzenlenmelidir. 2- Kanunilik ilkesi denilince düzenleme yapılan alandaki temel ilkeleri kanunun koyması ve çerçevesinin kanunla çizilmesi anlaşılır. 3- Anayasanın 38. maddesinde getirilen "suçta ve cezada kanunilik ilkesi" gereğince, yasaklanan eylemlerle bunlara verilecek cezaların şüpheye izin vermeyecek tarzda kanunda gösterilmesi ve kuralın açık, anlaşılır ve sınırları anlaşılır olmalıdır. 4- Anayasal olarak 38. maddede idari ve adli suç ve cezalar arasında bir ayırım bulunmamaktadır. Her ikisi de cebir içerir. 5- Adli suçlarda kanun koyucu tarafından daha fazla önem verilen hukuki değerin ihlali söz konusu iken, idari suçlarda daha az önem verdiği hukuki değerin ihlali söz konusudur. Buradan hareketle genel olarak adli suçlara öngörülen cezalar idari suçlara öngörülen cezalardan daha ağırdır ve hürriyeti bağlayıcı cezalar kuraldır ki adli suçlarda geçerli olmaktadır. 6- Hangi eyleme hangi hukuki yaptırım konduğu kişilerce bilinmeli ve yapacakları fiillerinin sonuçları öngörülebilir olmalıdır. 7- Kamu görevlilerinin görev ve yetkileri sınırlandırılmış ve bu sınırları ihlal edenlerin disiplin cezası alacakları alakalı yasalarda öngörülmüş durumdadır. 8- Bu haliyle disiplin suçlarına dair polisleri koruyan bir kanuni güvence yoktur. ETK'nda disiplin suçlarının tüzükle getirilmesine dair tek ölçüt "polislik mesleğinin haiz olduğu önem ve özelliğın gözetilmesidir. Oysa bu kural disiplin suçlarına dair genel ilkeleri, çerçevesini, cezaı gerektiren fiilleri genel hatlarıyla dahi belirlememiştir. 9. ETK'da getirilmiş olan kural hangi somut fiile hangi hukuki yaptırımın bağlandığını açık-kesin olarak bilinip öngörülmesine yasal çerçevede imkan vermemektedir. Bu nedenle Anayasanın 38. maddesinde belirlenen suçta kanunilik ve 128. maddesinde belirtilen kanun düzenleme ilkesine aykırılık mevcuttur.

Tüzüğe göre verilmiş disiplin cezalarının KHK'ya göre verilmiş addolunması: Bahse konu KHK'nın Geçici Madde 1'i, bu kararnamenin yürürlüğe girdiği tarih baz alınarak, bu tarihten daha önce EÖDT hükümleri çerçevesinde resen ya da yetkili disiplin kurullarınca uygun görülen disiplin cezalarının bahse konu KHK hükümleri uyarınca verilmiş olarak kabul edilmesini hükme bağlamıştır. Oysaki Anayasamız bunun mümkün olmayacağını söylemektedir (Şen, 2018). Anayasa madde 128'e göre, diğer kamu görevlileriyle birlikte memurların atanmaları, nitelikleri, görev-yetkileri, hak-yükümlülükleri, aylık-ödenekleri ve diğer özlük işlemleri yasada düzenlenmiş olmak zorundadır. Anayasa madde 38'e baktığımızda, bir suç işlendiğinde o anda yürürlükte olan kanunlarda suç sayılmamışsa o da suç

kabul edilmemekte ve ondan dolayı kişiler cezalandırılmamakta; suçun meydana geldiği andaki mevzuatın öngördüğünden fazla bir ceza verilememektedir; suçta zamanaşımı, ceza zamanaşımı ve ceza mahkûmiyetinin ortaya koyduğu sonuçlar hususunda da bahse konu kural geçerli kabul edilmektedir. Bu iki madde çerçevesinde Tüzüğe göre suç sayılmış olan fiilleri kanunun suç saydığı fiiller olarak görmek mümkün değildir. Diğer yandan memur olan emniyet teşkilat personeline uygulanacak olan disiplin kuralları ancak kanunla düzenlenmek durumundadır, ancak tüzükle düzenlenmiş olması kanunla düzenlenmediğini göstermek için yeterlidir. Bu durumda KHK öncesinde Anayasamız madde 128'e göre kanunla düzenlenmiş bir özlük işlemi-disiplin işlemi yoktur ayrıca yine KHK öncesinde disiplin cezası verilmiş olan fiiller Anayasamız 38'e göre işlendiği zaman yürürlükte olan kanunların suç saymadığı fiillerdir. Bu nedenle KHK öncesi tüzüğe göre verilen cezalar ancak ve ancak sicilden silinmesi gereken idari işlemlerdir. Hal böyle olunca tüzükle disiplin cezası verilmiş olan disiplin cezalarından zarar gören memurların zararlarının tanzimi ve durumlarının öncesine döndürülmesi o memurlar için en temel haktır.

Tablo 3. Disiplin Cezaları ve Gerektiren Fiiller Tablosu (EÖDT, GKDHKHK ve DMK)

Disiplin Cezaları	Gerektiren Fiil, Eylem İşlem Tutum ve Davranışlar (adet)		
	EÖDT	GKDHKHK	DMK
Uyarma	2	8	8
Kınama	11 (10+m13)	12	13
Aylık Kesimi 3 günlüğe kadar	15	16	
Aylık Kesimi 4-10 Gün	7	9	
Aylık Kesimi 11-15 Gün	1	5	
Kısa Süreli Durdurma 4 ay	12	8	
Kısa Süreli Durdurma 6 ay	6	7	
Kısa Süreli Durdurma 10 ay	3	5	
Uzun Süreli Durdurma 12 ay	3	2	
Uzun Süreli Durdurma 16 ay	1	3	
Uzun Süreli Durdurma 20 ay	2	2	
Uzun Süreli Durdurma 24 ay	8 (5+m10, m11,m12)	13	14
Meslekten Çıkarma	46	38 (37+ m12)	
Memuriyetten Çıkarma	12 (DMK)	14 (DMK+2)	12
Disiplin Cezaları	Gerektiren Fiil, Eylem İşlem Tutum ve Davranışlar (adet)		
	EÖDT	GKDHKHK	DMK
Genel Toplam	129	142	54

KHK'dan önce başlayıp devam eden soruşturmalar mevzu: KHK'nın Geçici Madde 1'e göre, bu KHK'nın yürürlüğe girdiği tarihte devam etmekte olan disiplin soruşturmaları ile ilgili olarak bu Kanun Hükümünde Kararname hükümlerinin uygulanması hükmü vardır. Oysaki tüzüğün geçici maddesinde olduğu gibi KHK'nın yürürlüğe girdiği tarihteki

soruşturmalar için de kişinin lehinde olan hükümlerin uygulanması hükmü getirilmeliydi. Kaldı ki, buradaki durumda üstte belirttiğimiz nedenlerle tüzüğe göre başlanmış disiplin işlemlerinin yürütülmesinin de mümkün olmadığı ortadadır. Ancak aradaki boşluk hususunda DMK'nın esas alınması gerekmektedir. Şöyle ki KHK yürürlüğe girdiği tarihten önceki disiplin cezası gerektiren ve disiplin soruşturması açılması gereken fiiller DMK'da gösterilen fiiller ve işlemler olmalı ve DMK'ya göre zamanaşımı süreleri içinde kalınmış olması gerekir.

4. Sonuç ve Değerlendirme

Disiplin işlemleri etkin yönetim, bürokratik yönetim ve profesyonel meslekler açısından ilk ilkelere aittir. Cezalandırıcı yöntemde de farklı sakıncalar ortaya çıksa da genel olarak kurumlarda disiplini sağlamak adına cezalar verilmektedir. Emniyet teşkilatımızda da süreç aynı olup ilgili normlar düzenlenmiştir. Elbette ki emniyet teşkilatı çalışanlarında disiplin daha belirginleşmekte ya da öyle hissedilmektedir. Polis teşkilatımızın disiplin işlemleri 1979 tarihli Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü ile Ocak 2017 yılı Ocak ayına kadar yürütülmüştür. Sonra Anayasa Mahkemesi ilgili tüzüğün dayanağı olan Emniyet Teşkilatı Kanununun ilgili maddesinde bir iptal kararı vermiş, Ocak 2017 tarihinden itibaren de polisin disiplin işlemleri 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname'yle yürütülmeye başlanmıştır.

Burada 1979'dan beri uygulanan anayasaya aykırı bir disiplin mevzuatındaki yani tüzükteki bir de 2017 Ocakta yürürlüğe konan 682 Sayılı KHK'deki cezalar ve uygulanacak proselere dair normlar söz konusudur. Bahse konu tüzük ile KHK içerikleri yönüyle, genel ilkeler, polise uygulanan cezalar ve usuller, benzerlik ve farklılıkları gibi faktörlerle ortaya konmaktadır. Sonrasında ise bahse konu tüzüğün iptalindeki Anayasaya aykırılık, Anayasa Mahkemesi'nin kararının detaylarıyla birlikte açığa kavuşmuş olan hukuksuzluklara dair genel değerlendirmelerle, mevcut durum ve bundan sonra neler yapılması gerektiği ile ilgili yönetsel ve hukuki değerlendirmeler yapılmıştır.

Çalışmanın gayesine dönük olarak tablolar oluşturulmuş. Sonrasında eski ve yeni norm karşılaştırılınca şunlar ortaya çıkmıştır:

EÖDT ile KHK arasında bölüm, madde sayıları ile bunların içerikleri bağlamında, konuların verildiği yer ve maddeler bağlamında farklar bulunmaktadır. İki normda da disiplin cezaları aynı kalırken o disiplin cezalarını gerektiren fiil, tutum ve davranışlarda kısmi değişiklikler meydana getirilmiştir.

Memuriyetten çıkarma cezası açısından KHK hem "disiplin ceza puanına bağlı olarak meslekten çıkarma" cezası getirmiş hem de DMK'daki memuriyetten çıkarma hallerine iki hal daha eklemiştir; 1. Ülkenin bağımsızlığını, bütünlüğünü ve milli güvenliği bozmak, tehlikeye atmak, bunları yapanlara yardımcı olmak ya da bunlarla ilişki içerisinde olmak, 2. İşkence yapmak. Diğer yandan tüzükteki "meslekten çıkarma" cezası KHK ile kapsam olarak genişletilerek birkaç meslekten aynı anda çıkarma cezası şekline dönüşmüştür. Yeni bir disiplin cezası kategorisi oluşturulmuş ancak adı tüzükteki haliyle bırakılmıştır.

Verilecek cezalarda alt ya da bir derece hafif olan cezanın verilmesi konusunda, olumsuz ve çalışanın aleyhine bir tutum olarak, tüzükteki memurun ödül ve başarı puanı almış olması hali KHK'de bir derece hafif olan cezanın uygulanması gerekçesi olmaktan çıkarılmıştır.

Tüzükte açıkça bir düzenleme bulunmazken Savunma Hakkı KHK'da düzenlenmiştir. Ancak burada da DMK'yla bir farklı durum söz konusudur. DMK'dan geri olarak KHK'ya göre disiplin amiri ya da disiplin kurulunun savunmayı bizzat almaları zorunlu görülmemekte, görevlendirecekleri kişiler aracılığıyla da alabilecekleri konusu hassas bir konu olarak karşımızda durmaktadır. Kanaatimiz savunma almanın bizzat disiplin amirince yapılması yönündedir.

KHK'da kesinleşen disiplin cezalarına karşı iptal davası açılacağı belirtilirken uyarma ve kınama cezaları kapsam dışında bırakılmadığından bu hukuki açıdan ileri bir adımdır.

KHK'daki Geçici Madde 1'e göre, bu KHK'nın yürürlüğe girdiği tarihte devam etmekte olan disiplin soruşturmaları ile ilgili olarak bu Kanun Hükümünde Kararname hükümlerinin uygulanması hükmü vardır. Oysaki KHK'nın yürürlüğe girdiği tarihteki soruşturmalarda kişinin lehinde olan hükümlerin uygulanması hükmü getirilmeliydi. Zaten yukarıda belirtilen gerekçelerle tüzüğe göre başlanmış disiplin işlemlerinin yürütülmesinin de mümkün olmadığı ortadadır. Ancak aradaki boşluk konusunda Devlet Memurları Kanunu'nun esas alınması gerekmektedir. Şu kadarla ki, KHK yürürlüğe girdiği tarihten önceki disiplin cezası gerektiren ve disiplin soruşturması açılması gereken fiiller DMK'da gösterilen fiiller ve işlemler olmalı ve DMK'ya göre zamanaşımı süreleri içinde kalınmış olması gerekmektedir.

Anayasamız KHK'dan farklı olarak, Tüzüğe göre verilmiş disiplin cezalarının KHK'ya göre verilmiş addolunmasının mümkün olmayacağını söylemektedir. KHK öncesinde Anayasamız madde 128'e göre kanunla düzenlenmiş bir özlük işlemi-disiplin işlemi yoktur, ayrıca yine KHK öncesinde disiplin cezası verilmiş olan fiiller Anayasamız 38'e göre işlendiği zaman yürürlükte olan kanunların suç saymadığı fiillerdir. Bu nedenle doğan mağduriyetlerde kast ve kusuru bulunanların karşılaşacakları müeyyideler saklı kalmak kaydıyla, KHK öncesi tüzüğe göre verilen cezalar, ancak ve ancak sicilden silinmesi gereken idari işlemlerdir. Hal böyle olunca tüzükle disiplin cezası verilmiş olan disiplin cezalarından zarar gören memurların zararlarının tanzimi ve durumlarının öncesine döndürülmesi o memurlar için en temel haktır.

Kaynakça

- Aydın, A. H. (2015). *Yönetim Bilimi*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Canman, D. (1995). *Çağdaş Personel Yönetimi*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Dönmez, G. (2016). *Milletvekilliği Statüsünün Kazanılması ve Sona Ermesi*. Ankara: Adalet Yayınları.
- Erzurumluoğlu, B. (2009). Kolluk Kuvvetlerinin Demokratik Denetimi. *Ankara Barosu Dergisi*, 2, 48-57.
- Fayol, H. (1949). *Administration Industrielle et Generale*, Constance Storrs, trans. Sir Isaac Pitman. London: Sons Ltd..

- Geleri, A. (2003). *Önleyici Polis Hizmetleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık. (Erişim: 15.04.2018), <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>
- Gönen, Z., Berksoy, B., Başer, Z., & Uçum, M. (2013). *Polis Yasalarının Ruhunu: Mevzuatta Söylemler, Araçlar ve Zihniyet*. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (Tesev) Yayınları. Human Rights Watch. (2008). Adalete Karşı Safları Sıklaştırmak Türkiye'de Polis Şiddetiyle Mücadele Önündeki Engeller. (Erişim: 23.05.2018), https://www.hrw.org/sites/default/files/related_material/turkey1208tuweb.pdf
- Güloğlu, T. (2003). Bir Mesleki Eğitim Kurumu Olarak Polis Meslek Yüksek Okulları. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (5), 103-116. Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu (1934). Kanun No. : 2559, Kabul Tarihi : 4/7/1934. (Erişim: 21.11.2017), www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.2559.doc
- Hanhan, A. A., (2017). *Onarıcı Disiplin Modeli Okullarda Cezalandırıcı Disiplin Anlayışından Onarıcı Disiplin Anlayışına Geçiş*. Ankara: Pegem Yayınları. Bitlis Polis Meslek Eğitim Merkezi (2018). Polis Yıldızı. (Erişim: 23.05.2018), <http://www.bitlispomem.pol.tr/Sayfalar/Polis-Yildizi.aspx>
- Neocleous, M. (2006). *Toplumsal Düzenin İnşası: Polis Erkinin Eleştirel Teorisi*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi. Resmi Gazete (2017). Ceza Puanları-Ceza Yetkileri. (Erişim: 13.11.2017), <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/01/20170123-1-1.pdf>
- Orat, J. A., & Yılmaz, İ. (2012). 20. Yüzyıl Başlarında Konya Polis Teşkilatı: Emniyet Tarihine Katkı. *Akademik Bakış Dergisi*, 31: 1-18. Şen, E. (2018). Emniyet (Kolluk) Disiplin Mevzuatında İstikrarlı Hatalar, (Erişim: 16.05.2018), <http://www.haber7.com/yazarlar/prof-dr-ersan-sen/2267516-emniyet-kolluk-disiplin-mevzuatinda-istikrarli-hatalar>
- Osse, A. (2015). *Polislik Faaliyetlerini Anlamak- İnsan Hakları Savunucuları İçin bir Kaynak*. Tuğba Andaç, Zeynep Başer, Banu Dökmecibaşı, Fatih Gençkal, Zeynep Gültekin, Nagehan Gürbüz ve İlknur Urkun (Çev.). İstanbul: Bion Matbaacılık. TBMM (2017). 682 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (1/808) ile İçtüzük'ün 128'inci Maddesine Göre Doğrudan Gündeme Alınmasına İlişkin Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı Tezkeresi. (Erişim: 17.05.2018), <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss452.pdf>
- Polatoğlu, A. (2001). *Kamu Yönetimi: Genel İlkeler ve Türkiye Uygulaması*. Ankara: METU Press, Sevinç, B. (2000). Yönetici ve Stres, *Türk İdare Dergisi*, (427), 207-230.
- Sözen, S. (2004). Polis ve Profesyonellik. *Polis Bilimleri Dergisi*, 6 (3-4), 115-130. Şahin, Y. (2017). *Yönetim Bilimi ve Türk Kamu Yönetimi*, 7. Baskı. Bursa: Ekin Yayınları.
- Taşbaş, K. (2010). *Emniyet Teşkilatında Çalışan Kadın Polislerin İş ve Yaşam Koşullarının Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Yılmaz, A. (2004). *Avrupa Polis Modelleri ve Türk Polis Sistemi*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Akça, İ., Algül, S., Dinçer, H., Keleşoğlu, E., & Özden, B. A. (2018). *Olağanlaşan Ohal: KHK'ların Yasal Mevzuat Üzerindeki Etkileri*. (Erişim: 20.06.2018), https://tr.boell.org/sites/default/files/ohal_rapor_web.pdf
- T.C. Anayasası (1981). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, (Erişim: 17.05.2018), <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm>
- T.C. Anayasa Mahkemesi (2015). Anayasa Mahkemesi Kararı Esas: 2015/85, Karar: 2016/3, Karar Tarihi: 13.1.2016. (Erişim: 24.05.2018), <http://www.anayasa.gov.tr/icsayfalar/kararlar/kbb.html>
- T.C. Anayasa Mahkemesi (2016). Anayasa Mahkemesi Başvuru Kararı. (Erişim: 16.05.2018), http://www.anayasa.gov.tr/Kararlar/GenelKurul/Basvuru_Karari/2016-3.pdf
- T.C. Devlet Memurları Kanunu (1965). Devlet Memurları Kanunu. Kanun No. : 657, Kabul Tarihi : 14/7/1965.