

Memur Disiplin Soruşturmasının Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Anayasa'da Yer Bulan İlkeler ile Onur Kırıcı Davranış Yönünden Değerlendirilmesi

Evaluation of Civil Servant Disciplinary Investigations in Terms of Dishonorable Behavior with the Principles Included in the European Convention on Human Rights and the Constitution

Çağlasın Yıldız^{1,2} 

¹ Kırklareli Üniversitesi, Kamu Hukuku,
Kırklareli, Türkiye,
caglasinacar@klu.edu.tr,
ror.org/00jb0e673

² İstanbul Aydın Üniversitesi, Doktora
Öğrencisi, İstanbul, Türkiye,
ror.org/00qsyw664



Geliş Tarihi/Received: 13.01.2025
Kabul Tarihi/Accepted: 28.05.2025
Yayımlanma Tarihi/ Available Online:
14.10.2025

Öz: İnsan haklarının uluslararası düzeyde korunması düşüncesi, özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında büyük bir önem kazanmıştır. İnsan haklarının uluslararası düzeyde korunması, tarihsel bağlamda insan hakları düşüncesi ve kavramı açısından önemli bir dönüm noktası oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi çerçevesinde çeşitli sözleşmeler ve hukuki belgeler hazırlanmış; bu belgelerle birlikte kurumsal yapılanma sistemleri oluşturulmuştur. Onur kırıcı davranış yasağı, bu belgeler arasında yer alan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 3. maddesinde düzenlenmiştir. Memur disiplin hukuku açısından ele alındığında, memur disiplin hukukunun temel amacı, kurum içinde düzenin sağlanmasıdır. Bununla birlikte, idarenin keyfi davranışlarını önlemek adına eylem ve işlemlerinin, uluslararası hukuk ve ulusal mevzuat çerçevesinde denetime tabi tutulması gerekmektedir. Bu denetim süreçleri içerisinde Anayasal denetim de önemli bir yer tutmaktadır. Bu çalışmada, uluslararası ve ulusal mevzuatta onur kırıcı davranış kavramı ele alınmıştır. Devamında, memur disiplin hukuku soruşturmasında onur kırıcı davranış yasağı, memur disiplin hukukuna hâkim olan diğer ilkeler ve soruşturma usulleri incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda, disiplin mevzuatının daha sistematik bir yapıya kavuşması ve tek çatı altında toplanacak şekilde düzenlenmesi gerektiği, bunun yanı sıra başta onur kırıcı davranış yasağı olmak üzere temel ilkelerle harmanlanmasının gerekliliği vurgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Memur Disiplin Hukuku, Disiplin Soruşturması, Onur Kırıcı Davranış, Savunma Hakkı, Silahların Eşitliği İlkesi

Abstract: The idea of protecting human rights at the international level has gained great importance especially after the Second World War. The protection of human rights at the international level constitutes an important turning point in terms of the idea and concept of human rights in the historical context. In line with this purpose, various agreements and legal documents have been prepared within the framework of the United Nations and the Council of Europe; institutional structuring systems have been established with these documents. The prohibition of dishonorable behavior is regulated in Article 3 of the European Convention on Human Rights (ECHR), which is among these documents. When considered in terms of civil servant disciplinary law, the main purpose of civil servant disciplinary law is to ensure order within the institution. However, in order to prevent arbitrary behaviors of the administration, its actions and transactions must be subject to supervision within the framework of international law and national legislation. Constitutional supervision also has an important place in these supervision processes. In this study, the concept of dishonorable behavior in international and national legislation is discussed. Subsequently, the prohibition of dishonorable behavior in civil servant disciplinary law investigations, other principles that dominate civil servant disciplinary law and investigation procedures are examined. As a result of the study, it was emphasized that disciplinary legislation should have a more systematic structure and be organized under a single roof, and that it should be blended with fundamental principles, especially the prohibition of dishonorable behavior.

Keywords: Civil Servant Disciplinary Law, Disciplinary Investigation, Dishonorable Conduct, Right to Defense, Principle of Equality of Arms

Extended Abstract

The idea of protecting human rights internationally has gained importance especially after the Second World War. The protection of these rights at the international level has an important place in history in terms of the idea and concept of human rights. In line with this purpose, various agreements and legal documents have been prepared within the framework of the United Nations and the Council of Europe and institutional structuring systems have been established. Article 3 of the European Convention on Human Rights states that “No one shall be subjected to torture or to inhuman or degrading treatment or punishment.” When this provision is evaluated in terms of civil servant disciplinary law, the main purpose of civil servant disciplinary law is to ensure order within the institution. However, in order to prevent the administration from resorting to arbitrary practices in its transactions, the actions and transactions of the administration are supervised through international law and national legislation. Constitutional control has an important place in these supervision processes.

Article 3 of the ECHR strictly prohibits torture, inhuman and degrading treatment. However, the scope and application of this prohibition have been shaped by the case law of the European Court of Human Rights (ECtHR) and the decisions of the European Commission of Human Rights and have been defined within the framework of certain criteria. These criteria have been reflected in national legal systems and practices, thus contributing to the establishment of clear boundaries. Article 3 is not limited to torture, but also covers other attacks on human dignity and physical integrity.

In its judgments, the ECtHR has stated that not all forms of harsh or severe behavior fall within the scope of Article 3. For treatment to qualify as ill-treatment under this article, it must reach a certain level of severity. Determining this level depends on the specific circumstances of the case and requires a nuanced, complex, and critical assessment.

Public officials’ actions in the performance of public service are significant for maintaining both the order of the institutions they work for and public order. For this reason, in addition to criminal law and criminal procedure law, which regulate the penalties for offenses and their adjudication processes to uphold social order, administrative law includes civil servant disciplinary law, which addresses disciplinary offenses and penalties.

The primary aim of disciplinary law is to remind the civil servant of their duties through the imposition of disciplinary penalties related to their actions, and to establish order within the institution by setting an example for other civil servants. Although disciplinary measures are not as severe as liberty-depriving penalties in criminal proceedings, they can still have serious implications. Depending on their severity, such measures can directly affect the rights and freedoms related to the profession and personal status of a civil servant, especially if the investigative process involves behavior or approaches that demean the civil officer

Disciplinary investigations concerning public officials are initiated properly and procedurally upon the order of the supervisor. To ensure impartiality, individuals involved in the preparation of the investigation or having a vested interest in the matter cannot participate in the decision-making bodies. According to established case law, an investigator should be appointed to the investigation, and during the process, care must be taken to avoid discriminatory or degrading behavior toward the civil servant. This includes refraining from mistreatment, repeatedly reminding the subject of the investigation, unnecessary suspension from duty, or transferring the official to another unit.

The investigation must adhere to principles such as confidentiality, the right to defense, equality of arms, written proceedings, lawful evidence, and the presumption of innocence. The investigator must record statements impartially and in compliance with the principles outlined above, avoiding acts such as coercion or intimidation. Additionally, the investigator must fairly assess requests from the civil servant, such as seeking legal counsel or, except in specific cases, reviewing the case file

All state institutions may commit such violations either against civil servants within the framework of civil servant disciplinary law or in their administrative actions and relations with individuals. However, in civil servant disciplinary law, it is essential to strictly avoid mistreatment and degrading behavior toward civil servants under investigation. Additionally, the investigation's inherent uncertainty necessitates a vigilant adherence to the principle of the presumption of innocence.

Even if the disciplinary offense committed by a civil servant is finalized as a result of the investigation, the principles enshrined in the Constitution and the Code of Criminal Procedure (CMK) must always be upheld. In this context, the principles of legality and certainty must be further reinforced.

In this study, the concept of dishonorable behavior in both international and national legislation has been analyzed, along with the prohibition of such behavior in civil servant disciplinary law investigations. Additionally, other principles governing civil servant disciplinary law have been examined. The study emphasizes the need for disciplinary legislation to be systematically organized under a unified framework and harmonized with these principles. The research has been completed with this perspective in mind.

Giriş

Onur; bireyin kendi değerlerine duyduğu saygı, haysiyet ve şeref anlamına gelmektedir. Onur kırıcı davranış yasağı gerek uluslararası sözleşme ve metinlerde gerekse devletlerin iç hukuk mevzuatlarında düzenlenen bir ilkedir. Uluslararası metinlerde, kamu görevlilerinin bireylere yönelik insanlık dışı veya onur kırıcı davranış ya da ceza uygulamalarının yasaklanması düzenlenmiştir. Ayrıca bu metinlerde hiçbir bireyin işkenceye veya diğer zalimane, insanlık dışı davranış ya da cezaya maruz bırakılmaması gerektiği vurgulanmaktadır.

1982 Anayasası (Anayasa) ve ceza muhakemesi hukukunda da onur kırıcı davranış yasağı ve ilgili ilkelere yer verilmiştir. Memur disiplin hukukunda, soruşturma sürecinde, Anayasa'da yer alan onur kırıcı davranış yasağı ve devamındaki ilkelere ceza muhakemesi hukukuna hâkim olan ilkeler de eklenerek soruşturma süreci yönetilmelidir.

İnsanların yaşamlarını onur kırıcı bir davranışa uğramadan sürdürebilmeleri demokratik ve uygar toplumlar için en önemli değer yargılarından biridir. Bireyde korku, endişe duygusu yaratan ve onu rencide ederek aşağılanmasına neden olan davranışlar onur kırıcıdır. Gerek Birleşmiş Milletler, gerek Avrupa Konseyi bünyesinde kabul edilen belgelerde hiç kimsenin işkence, zalimane, insanlık dışı veya onur kırıcı davranışa uğratılmayacağı hükme bağlanmıştır. Onur kırıcı davranış kavramı ve yasağı, bağlı ilkelerle birlikte, AİHS'de, Anayasa'da, ceza muhakemesi hukukunda ve memur disiplin hukukunda yer bulmaktadır. Çalışmada, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde onur kırıcı davranış kavramı, memur disiplin soruşturmaları hakkında genel bilgiler ve memur disiplin soruşturmalarında onur kırıcı davranış değerlendirmeleri, memur disiplin soruşturmalarında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Anayasal ilkelerin adil yargılanma hakkı kapsamında, savunma hakkı, ölçülülük ilkesi, ne bis in idem ilkesi, masumiyet karinesi, eşitlik ilkesi gibi ilkeler çerçevesinde değerlendirilmesi ele alınmıştır.

I. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde Onur Kırıcı Davranış Kavramı

İşkence, insanlık dışı muamele, onur kırıcı davranış, esasında kötü muamelenin farklı türlerini oluşturmaktadır. Bu davranış biçimleri Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) ve Anayasal pek çok ilke ile ilişkilidir. AİHS'nin işkence yasağı başlıklı 3. maddesinde onur kırıcı davranış yasağı, "*Hiç kimse işkenceye, insanlık dışı ya da onur kırıcı ceza veya işlemlere tabi tutulamaz.*" şeklinde belirtilmiştir¹. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne (AİHM) göre, bir ceza ya da davranış, bireyde korku ve şiddetli üzüntü, utanma, aşağılanma duygusu yaratıyorsa, fiziksel ve ruhsal direncini kırıyorsa onur kırıcı

¹ Sümeyye Ulusoy, "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında İşkence ve Kötü Muamele Yasağının Asgari Eşik Ölçütü", *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7 (2024), 201.

niteliktedir. Onur kırıcı davranış AIHS 3. madde kapsamında en hafif ihlaldir². Onur kırıcı davranışın belirli bir tanımı doktrin ya da AIHS madde 3 çerçevesinde bulunmamakta, hangi davranışların bu kapsama girdiği yargı kararları ile somutlaştırılmaktadır.

AIHS'de, gerek sözleşme metni ve komisyon kararları, gerekse AIHM içtihatlarında, insanlık dışı muamele, işkence ve onur kırıcı muamele yasağı konularında bazı ölçütler getirilmiştir. Bu ölçütler, devletlerin ulusal hukuklarına da sirayet etmiştir. AIHS'in 3. maddesinin kapsamı işkence ile beraber insan onuru ve fiziksel bütünlüğe yönelik çeşitli saldırılardır³.

AIHS maddelerinde yer alan yasağın kapsamı ve uygulamaya yol göstericiliği AIHM kararlarına da yansımıştır. Bununla birlikte her türlü katı davranış 3. maddenin kapsamına girmez. AIHM, kötü muamelenin 3. madde kapsamında değerlendirilebilmesi için eylemin belirli bir ciddiyet düzeyini aşması gerektiğini ifade etmiştir. Bu düzeyin belirlenmesi ise zor ve aynı zamanda kritik bir öneme sahiptir⁴.

AIHM, kötü muamelenin 3. madde kapsamında değerlendirilebilmesi için asgari bir ağırlık seviyesine ulaşması gerektiğini belirtmektedir. Söz konusu ağırlık, muamelenin ruhsal, fiziksel etkileri, süresi, mağdurun yaş, cinsiyet, sağlık durumu gibi özelliklere göre farklılık içerebilmektedir. Mahkemeye göre bir ceza ya da muamele, şiddetli elem ve etki yaratıyor, gurur kırıyor, fiziksel ve ruhsal olarak çöküntü yaşıyorsa insanlık dışı sayılmalıdır. İşkence ise çok daha ağır bir şekilde, bireye yönelik kasıtlı yapılan, insanlık dışı, zalimce gerçekleştirilen davranışlardır⁵.

AIHM, sözleşmenin 3. maddesinde düzenlenen bu kavramların her birini somut olaya göre değerlendirme görüşündedir. Bu maddede yer alan ceza olgusu, bilinen anlamda özgürlüğü bağlayıcı cezaların yanında, yaptırım niteliğinde olan tüm tedbirleri içermektedir. Özgürlüğünden mahrum olan bir birey ile ilgili bireyin eylemi nedeni ile gerekli olmadığı hâlde fiziksel güce başvurulması, insan onuruna yakışmaz ve sözleşmenin 3. maddesinde yer alan hakkın ihlaline sebep olur. Bu madde, demokratik toplum değerleri açısından kişinin bedensel bütünlüğünü ve onurunu korumayı amaçlamaktadır⁶.

AIHS'in 15. maddesi, savaş ve başka olağanüstü hallerde, sözleşme ile ek protokoller yolu ile güvence altına alınmış olan diğer haklarda, sözleşmeciler devletlere normal koşullardaki koruma standartlarından gerekli olan oranda feragat edebilme yetkisi verdiği halde, 3. madde bu istisnalara dahil değildir. Terör gibi en zorlu koşullarda bile sözleşme, işkence, insanlık dışı ve onur kırıcı davranışları uygun görmemektedir⁷.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi mahkeme, kötü muamele ve işkence türleri arasında olan ayrımı somut olaya ve yoğunluğa göre belirlemektedir. İşkence fiillerini diğer davranışlara nazaran çok daha yoğun, zalimce olarak tanımlamaktadır. Onur kırıcı davranışlarda kişiyi, sadece maddi olarak değil, manevi olarak da etkileyebilmektedir. Örneğin kişiyi kamu önünde teşhir etme, fiziki ceza verme gibi davranışlar onur kırıcı davranış kapsamına girmektedir. Ancak kişide fiziksel ya da ruhsal olarak kalıcı hasar bırakan davranışlar ise insanlık dışı muamele ya da işkence olarak nitelendirilmektedir. Onur kırıcı davranış değerlendirmesi subjektif nitelik taşıdığı için, bir davranışın onur kırıcı olup olmadığının tespitinde, söz konusu davranışın kişiyi küçük düşürme niteliğinde olup olmadığı ve kişiliği ile manevi bütünlüğünü AIHS'in 3. maddesi kapsamında etkileyip etkilemediği önem taşımaktadır.

² Yaşar Çor, "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Sözleşme Kapsamında İşkence Görmeme Hakkına Bakış Açısı," *TBB Dergisi* 75 (2008), 69-70.

³ Çor, "İşkence Görmeme Hakkına Bakış", 69-70.

⁴ Çor, "İşkence Görmeme Hakkına Bakış", 69-70.

⁵ Çor, "İşkence Görmeme Hakkına Bakış", 69-70.

⁶ Çor, "İşkence Görmeme Hakkına Bakış", 70.

⁷ Çor, "İşkence Görmeme Hakkına Bakış", 70.

İrlanda / Birleşik Krallık kararında AİHM, onur kırıcı davranışın varlığı için, mağdurun başka bireylerin gözünde olmasa da kendi bakış açısında küçük düşürülmesinin yeterli olduğu görüşünde olmuştur⁸. Bu husustaki kararlardan biri de Tüerer / Birleşik Krallık kararıdır. Başvurucu, Birleşik Krallık vatandaşı olan 15 yaşında bir öğrencidir. Başvurucu ile arkadaşları, okula alkol soktukları gerekçesi ile okul idaresine şikâyet edilmiştir. Okul idaresi bu davranışlar nedeni ile başvurucu ile arkadaşlarına kamışlarla vurmıştır. Başvurucu ile arkadaşları ise kendilerini şikâyet eden öğrenciyi dövmüştür. Çocuk mahkemesi başvurucuya, aynı okulda eğitim alan bir öğrenciyeye yönelik fiilinden dolayı vücuduna sopa ile vurulması cezası vermiştir. Divan, fiziksel şekildeki cezanın şiddetin kurumsallaştırmasına neden olması, çocuğun otoritenin gözünde obje şekline getirilerek vücut bütünlüğünün ve onurunun kırıldığını göz önüne almıştır. Mahkeme, kararında, cezanın işkence boyutuna ulaşmadığını, insanlık dışı olarak değerlendirilebilmesi için mevcut acının belirli bir düzeye ulaşması gerektiğini ifade etmiştir. Bununla birlikte dayak cezasının bu düzeyde olmasa da insan onuru ve fiziksel bütünlüğe yönelik bir saldırı teşkil ettiği yönünde hüküm vermiştir⁹.

Mahkemenin Tomasi-Fransa kararına bakılacak olursa, mahkeme tarafından, bireye, kamu otoritesi tarafından onur kırıcı, insanlık dışı muamele yapıldığı kararı verilmiştir. Fransız vatandaşı Tomasi, polisler tarafından terörist bir saldırıya karıştığı iddiasıyla gözaltına alınmıştır. Gözaltında bulunduğu süre zarfında tekmelendiğini, tokatlandığını, uzun bir süre elleri arkadan kelepçeli ve çıplak şekilde bekletildiğini, ayrıca silahla tehdit edildiğini iddia ederek Komisyona başvuruda bulunmuştur. Kararda, başvurusunun bedenindeki izlerin gözaltına alınmadan önce oluşmuş olabileceğine veya bu izlerin başvuru tarafından kendi kendine yapılmış olabileceğine dair herhangi bir savunma ileri sürülmemiştir. Bunun yerine, bu izlerin başvurusunun şikâyet ettiği eylemlerden kaynaklanmadığı öne sürülmüştür. Mahkeme, tıp uzmanlarınca tamamen bağımsız şartlarda hazırlanan belge ve raporların, Tomasi'nin maruz kaldığı darbe sayısı ve yoğunluğunu onur kırıcı davranış yönünden ispatladığını düşünmektedir. Mahkemeye göre, her işkence, içinde, onur kırıcı davranış barındırmaktadır, ancak her onur kırıcı davranış içinde işkence unsuru barındırmamaktadır¹⁰.

AİHM' e göre, kişi üzerinde uygulanan eylemin "*belli düzeyde*" ya da "*belli bir ağırlıkta*", olması gerekmektedir. Onur kırıcı muamele, kişiyi, başkaları veya kendi nazarında küçük düşüren muamelelerdir. Örneğin, ırk, renk ya da dine dayalı bir ayırım onur kırıcı davranış örnekleridir¹¹.

"*Birleşmiş Milletler İşkence ve Diğer Zalim, İnsanlık Dışı veya Onur Kırıcı Muamele ya da Cezalandırmalara Karşı Sözleşme*"dede, devletlerin tüm bireylere eşit şekilde muamele etmesi, insan kişiliğinin korunmasına özen göstermesi ve bireylerin temel özgürlüklerine saygı duyarak bu özgürlükleri geliştirmesi gerektiği belirtilmektedir¹².

Onur kırıcı muameleye bilgi almak, suçu itiraf ettirmek, tehdit etmek, suç ortağının ortaya çıkmasını sağlamak, cezalandırmak, gözdağı vermek suretiyle itaate zorlamak, ayrımcılık yapmak, terörle mücadele gibi amaçlardan hiçbirisi için başvurulamaz. Tüm uluslararası metinler ve mahkeme

⁸ "Komisyona, Birleşik Krallık hakkında İrlanda tarafından yapılan başvuruda, İngiltere'nin Kuzey İrlanda'daki terörist eylemleri önlemek için aldığı olağanüstü tedbirler, bunlar arasında bazı tedbirlerin bedensel ve manevi rahatsızlık ve baskılar içermesi ile sorgulama şekli ele alınmıştır. Bunlar, ayakta tutmak, gürültüye maruz bırakmak, uyutmamak, yiyecek ve içeceğin azaltılmasıdır. Başvuruda, komisyon, güvenlik güçleri tarafından kullanılan sorgulama tekniklerini AİHM'in 3. maddesi kapsamında işkence olarak nitelendirmiştir. Mahkemeye göre ise bu teknikler işkence kelimesinin ifade ettiği şekilde şiddetli ve zalimane olarak acı verecek düzeyde değildir. Teknikler, bunlara maruz kalan bireyi bedensel olarak yaralamasına bile, ona fiziksel ve ruhsal yönden acı veren sorgu sırasında psikiyatrik rahatsızlıklara yol açan tekniklerdir. Bu nedenle yine 3. maddede yer alan insanlık dışı muamele kategorisindedir. Aynı zamanda, bireyde fiziksel ve ruhsal olarak korku, üzüntü ve aşağılanma duygusu yarattığı için ayrıca onur kırıcı muameledir. Mahkemeye göre, birey hak ve özgürlüklerinin korunması konusundaki standartların yüksek olması gerekir. "İrlanda / Birleşik Krallık kararı 18 Ocak 1978 par.162 ve 167,Çor, "İşkence Görmeme Hakkına Bakış", 70.

⁹ Çocuk Gözlemevi (ÇG). "Tüerer / Birleşik Krallık kararı" (Erişim 14.02.2025)

¹⁰ "Tomasi-Fransa ve Klaas-Almanya kararları",1_gafgen-almanya.pdf (Erişim 24.02.2025)

¹¹ Kasım Esen, "AİHM Kararları Işığında İnsanlık Dışı Muameleler ve Sivil Toplum", *Türk İdare Dergisi* 85/476 (2013), 48.

¹² İnsan Hakları Dairesi (İHD), "İşkenceye ve diğer zalimane, insanlık dışı veya onur kırıcı muamele veya cezaya karşı sözleşme" (Erişim 01 Ocak 2025).

kararlarında belirtildiği üzere, birey için hangi idari ya da ceza soruşturmasına maruz kaldığı önemli olmaksızın, rutin ve mevzuata uygun ifade alma yolları dışında bir yola başvurulamaz. Mevzuat çerçevesindeki bilgi ve ifade alma usulünde ise onur kırıcı muamelede bulunulamaz¹³.

İşkence yasağı ve onur kırıcı muamele yasağı, uluslararası sözleşmelerin yanı sıra Anayasa'da da yer alan olağanüstü durumlarda dahi sınırlanamayan, mutlak hak içeren bir yasaktır. Bu anlamda bu yasağı istisna getirilemez. Bu yasakların ortak amacı; kişilerin vücut bütünlüklerini ve kişilik haklarını, onurunu ve manevi bütünlüklerini korumaktır.

Anayasa'nın 17. maddesi ve uluslararası sözleşmeler devlete, işkence, onur kırıcı ve insanlık dışı muameleyle yönelik yükümlülükler yüklemiştir. Bu doğrultuda ulusal, uluslararası belgelerde düzenlenen işkence yasağı, onur kırıcı ve insanlık dışı muamele ile ilgili devletin etkin bir şekilde soruşturma yapma ve neticesinde eylemi açığa çıkarma yükümlülüğü bulunmaktadır.

II. Memur Disiplin Soruşturmaları Hakkında Genel Bilgiler ve Memur Disiplin Soruşturmalarında Onur Kırıcı Davranış Değerlendirmeleri

Disiplin kelimesi, dilimize Fransızcadan geçip "sevk", "yöntem", "idare" şeklinde anlamları bulunmaktadır¹⁴. Türk Dil Kurumuna göre disiplin kelimesinin tanımı "topluluğun kanunlarına ve düzeniyle ilgili kurallarına özenli şekilde uyulması hali, sıkı düzen", "bireylerin, toplumun davranışlarına uyumlarını sağlamak için alınan önlemler" olarak yapılmıştır¹⁵. İdare hukukunda ise disiplin, kurumun içindeki düzenin sağlanması amacıyla belirlenen kurallar olarak tanımlanmaktadır¹⁶.

Devlet kavramı, varoluşundan itibaren işleyişini sürdürebilmek için çeşitli birimler ve bu birimlerde görev alan bireyleri bünyesinde barındırmaktadır. Bu doğrultuda, devlet ve kamu kuruluşları tarafından sunulan hizmetler kamusal hizmetler olarak adlandırılmaktadır. Devlet, bu hizmetlerin yerine getirilmesi amacıyla kamu görevlilerini istihdam etmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na (DMK) göre kamu görevlileri; memurlar, sözleşmeli personeller, işçi statüsünde çalışanlardan oluşmaktadır¹⁷. Söz konusu görevliler, hizmetlerinde devleti temsil ettikleri için sunmuş oldukları hizmet ve devlete güven açısından dikkatli şekilde davranma sorumluluğu altındadırlar. Memur disiplin hukukunun temel amacı, kurum içindeki düzeni sağlamaktır. Bu doğrultuda, düzenin korunması amacıyla memurlara yönelik disiplin mevzuatı uygulanmaktadır¹⁸.

Memur disiplin hukukunun ana hedefi, kurum içinde düzenin tesis edilmesini sağlamak olsa da devletin kamu hizmetlerini yürüten kendi personeline karşı kamu hizmetlerini tarafsız, hiçbir baskı altında kalmadan, özgür şekilde yürütebilmesi için eşit davranma ve hizmet özgürlüğünün sağlanmasına yönelik çalışma ortamı sunma yükümlülüğü bulunmaktadır. Bundan dolayı disiplin mevzuatında memurlara yönelik, disiplin suçları ardından disiplin yaptırımı uygulanırken onları koruyucu ilkeler yer bulmaktadır¹⁹.

DMK'de disiplin suçları ve yaptırımları, 124. madde ile devamındaki maddelerde düzenlenmektedir. Bunun yanı sıra kurum ve kuruluşların kendilerine özgü kanunları da bulunmaktadır. Ancak bu kanunlarda ilgili konuyla ilgili hüküm bulunmadığı durumlarda, DMK'ye atıf yapılır. Memur disiplin hukukunun temelini oluşturan kanun DMK'dir.

Onur kırıcı davranış kavramı genel ceza hukukunda da kullanılmakta, ayrıca, ceza yargılaması sırasında temel insan haklarına ilişkin kurallar ve ilkeler titizlikle uygulanmaktadır. Bu ilkelerden bazıları, memur

¹³ Esen, "İnsanlık Dışı Muameleler", 56-57.

¹⁴ Türk Dil Kurumu (TDK), "Türk Dil Kurumu Sözlükleri" (Erişim 15 Ekim 2024).

¹⁵ TDK, "Türk Dil Kurumu Sözlükleri".

¹⁶ Mevzuat Bilgi Sistemi (MBS), "657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu" (Erişim 25 Ekim 2024).

¹⁷ MBS, "657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu".

¹⁸ Veysel Candan Canoğlu, "Disiplin Soruşturmasında Delil ve İspat." *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* 138 (2018), 230-240.

¹⁹ Çağlasın Yıldız, *Ceza muhakemesi ilke ve kurallarının memur disiplin hukukuna etkisi* (İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2021), 1.

disiplin hukukunda da geçerlilik kazanabilmekte ve uygulama alanı bulmaktadır. Bu ilkeler, onur kırıcı davranış yasağı, adil yargılanma hakkı, savunma hakkı, ölçülülük ilkesi, ne bis in idem ilkesi, masumiyet karinesi, eşitlik ilkeleridir.

Uygulamada, eylemin disiplin suçu oluşturup oluşturmadığı hususunda belirsizlik olmasına rağmen memur hakkında soruşturma açılabilirdiği, taraf durumunda olan ya da soruşturulan memurla arasında önceden husumet bulunan kişilerin soruşturmacı olarak görev yapabildiği, soruşturma geçiren memura diğer memurlardan farklı muamelede bulunularak zaman zaman amirleri ve iş arkadaşları tarafından küçük düşürücü davranışlara maruz kaldıkları görülmektedir.

Soruşturma dosyasında gerekli olmasına rağmen bilirkişiye başvurulmaksızın soruşturmaların tamamlanması, diğer görevlerinde de memura soruşturma dosyasının hatırlatılması, dahası, diğer görevler yönünden kendisine baskı unsuru oluşturulması, dosyası hakkında bilgi verilmemesi ya da soruşturmanın gizliliği esasına uyulmayarak dosyadaki bilgilerin paylaşılması, savunma için verilmesi gereken süreye uyulmaması, gerekli olmadığı halde keyfi olarak görevden uzaklaştırma kararları verilmesi de memur disiplin soruşturmalarında tespit edilen olumsuz işlemlerdir. İdarenin, memur disiplin soruşturmalarında onur kırıcı davranış özelliği gösterebilecek bu konularda daha dikkatli olması gerekmektedir.

Çalışmanın konusunu oluşturan memur disiplin soruşturmalarında onur kırıcı davranış ve soruşturmaya dair ilkeler düşünüldüğünde, farklı meslek gruplarına özgü disiplin kanunları hükümleri arasındaki disiplin suçu ve yaptırım farklılıkları dikkat çekmektedir. Bu doğrultuda, mevzuat dağınıklığı sorunu ele alınarak, soruşturma sürecinde memura yönelik davranış usulleri, ilkeler ile onur kırıcı davranış yasakları hususlarının tespitinin her disiplin mevzuatında birbirleriyle paralel olması adına, tüm memur disiplin mevzuatının tek çatı altında toplanması gereği kanaatindeyiz. Çalışmanın bu bölümünde ilgili ilkeler memur disiplin hukuku çerçevesinde ele alınacaktır.

A. Memur disiplin soruşturmalarında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve anayasal ilkelerin adil yargılanma hakkı kapsamında değerlendirmesi

DMK'de, memurlara yönelik belirli yükümlülükler mevcuttur. Bu yükümlülüklere uyulmaması ya da kurum içindeki düzeni bozan nitelikte kusurlu fiiller ya da davranışlarda bulunulması, disiplin suçu olarak değerlendirilmektedir. Gözler, disiplin suçunu "*memurun görevine ilişkin kusurlu eylemi*" şeklinde tanımlamaktadır²⁰.

Disiplin hukuku, disiplin suçlarını ve bu suçlara uygulanacak yaptırımları kapsamaktadır. Ceza hukuku ile kıyaslandığında, disiplin hukukunda geçerli olan pek çok ilke ve kuralın, ceza hukukundaki ilkelerden esinlenerek mevzuat düzenlenmesinin yapıldığı görülmektedir. Kamuda statü sahibi olmanın sonucu olarak bu statüdeki bireyler için uygulanan disiplin yaptırımları, ceza hukuku yaptırımlarına göre daha hafif gibi bir algı oluştursa da gerçekte muhatapları üzerinde ciddi ve ağır sonuçlar doğurabilmektedir²¹.

Adil yargılanma hakkı, insanın var oluşundan beri toplumsal düzen kurma amacı içinde hak arama doğrultusunda yargı makamlarından beklediği bir haktır. Bu hak, hak arama özgürlüğü içinde yer almaktadır. AİHM'de adil yargılanma hakkını benimsenmiştir. Bu hak tüm hukuki ve idari uyumsuzluklarda geçerlidir²².

Adil Yargılanma Hakkı sadece yaşadığımız çağda değil, eski çağlardan beri çeşitli yazılı metinlerde düzenlenen bir haktır. Örneğin, 1215 yılında İngiltere'de Kral ve soylular arasında imzalanmış olan "*Magna Carta Libertatum*" belgesinde, "*Adalet, geciktirilemez, satılamaz, hiçbir yurttaş, adaletten yoksun*

²⁰ Kemal Gözler, *İdare Hukuku* (Bursa: Ekin Kitabevi, 2019), 680-710.

²¹ Yücel Oğurlu, "Ceza Mahkemesi Kararının Disiplin Cezalarına Etkisi ve Sorunu 'Ne Bis İn idem' Kuralı", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 52/2 (2003), 101-120.

²² Tuğba Bayraktar, Nuran Koyuncu, "Adil Yargılanma Hakkı", *Uluslararası Politik Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi Bildiri Kitabı*, (Bosna Hersek: Pesa Yayınları, 2017), 161.

bırakılmaz.” şeklinde ifade edilmiştir. Bunun dışında, 1628 tarihli “*Petition of Rights*” isimli Parlamento’nun kabul ettiği belgede keyfi tutuklamalara son verilmesi talep edilmiştir. Bu talepte, insanlar mahkeme önüne çıkarılmadan uzun süre boyunca tutuklanamaz. Suçluluk ancak mahkeme kararıyla belirlenirse tespit edilebilir. Zalimce, alışılmışın dışında cezalar verilemez gibi ilkeler düzenlenmiştir. Daha sonra 1789 tarihinde “*Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi*”nde, suç ve cezaların kanuniliği ile ceza kanunlarının geçmişe yürümemesi, masumiyet karinesi, tutukluluğun istisnai nitelikte olması ilkeleri yer almıştır²³.

Osmanlı hukuk sisteminde, Mecelle’den itibaren, Tanzimat Fermanı ve 1875 yılında ilan edilmiş olan Adalet Fermanı ile 1876 Kânûn-ı Esâsî’de de adil yargılanma hakkının unsurlarını içeren düzenlemeler yer almaktadır. 1921 Teşkilât-ı Esâsiye Kanunu’nda da aynı şekilde, adil yargılanma hakkı kapsamında Anayasal güvence sağlayan düzenlemelere yer verilmiştir.²⁴

1924 ve 1961 Anayasaları’nda, yargı bağımsızlığı kavramı tanımlanmış, “*Yargı Erki*” başlıklı dördüncü bölümde, yargılama işlerine karışılmayacağı, yürütme ve yasamanın mahkeme kararlarını değiştiremeyeceği, mahkemelerin görev ve yetkileri içinde davalara bakmaktan kaçınmayacağı hususları düzenlenmiştir. Ayrıca, hakimlik teminatı, alenilik, savunma hakkı gibi adil yargılanmanın temel unsurlarının düzenlendiği görülmektedir.²⁵

AİHS’nin 6. maddesi, bireylerin tüm yargısal uyuşmazlıklarda, mahkeme önünde, hakkındaki iddiaları öğrenme, savunma için zaman isteme, aleni şekilde bu iddialarla ilgili, makul sürede açıklama yapma gibi haklara sahip olduğunu ifade etmektedir²⁶. İç hukukumuzda, Anayasa’nın 36. maddesi olan “*Hak Arama Hürriyeti*” başlığına, “*savunma*” ibaresinden sonra “*adil yargılanma*” ifadesi eklenmiştir. Adil yargılanma hakkı, bireylerin meşru araç ve yöntemlerden yararlanarak bağımsız yargı mercileri önünde haklarını arama süreçlerinde, yargılamanın usul ve esaslara uygun şekilde yürütülmesini, sonuçlandırılmasını ve sürecin şeffaf, gerekçeli bir biçimde tamamlanmasını talep etme hakkını kapsamaktadır. Bu hak, farklı hakları içinde barındıran kapsamlı bir bütünlük oluşturmaktadır²⁷.

Adil yargılanma hakkı, herkesin meşru araç ve yöntemleri kullanarak bağımsız yargı mercileri önünde haklarını arama imkanına sahip olmasını, yargılamaların usul ile esaslarının hukuka ve ilgili mevzuata uygun biçimde gerçekleştirilmesini, duruşmaların aleni yapılmasını, makul bir süre içinde sonuçlandırılmasını ve verilen kararların gerekçeli olmasını kapsayan, yargılamanın tüm aşamalarında geçerli evrensel bir ilkedir²⁸.

Yargılama makamlarına güven duymayan birey, çıkan uyuşmazlıklar yönünden “*ihkak-ı hak*” talep edebilir. Bu nedenle, bireylerin kolay bir şekilde mahkemelere erişebilmeleri ve makul sürede iddia ve savunmalarını ileri sürebilmeleri önemlidir. Dolayısıyla, mahkemeye erişim hakkı, adil yargılanma hakkının bir unsurudur. Mahkemeye erişim hakkının yanında, davada, tarafların, karşı tarafın sunduğu delil ya da dosyada olan hususlar hakkında bilgi sahibi olması ve yorum yapmasını ifade eden çelişmeli yargı hakkı, duruşmaların, idari soruşturmaların aleni yapılmasını ifade eden aleniyet ilkesi, taraflara

²³ Rona Aybay, *İnsan Hakları Hukuku*, (İstanbul:İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları,2015) ,30.

²⁴ Esra Bahar, “Türkiye Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında “Adil Yargılanma Hakkı”, *Adalet Dergisi*, 68(2022), 259.

²⁵ Fatih Özkul, “Anayasalarımızda Yargının Bağımsızlığı ve Tarafsızlığı”, *Ankara Barosu Dergisi*, 3.(2016), 217-219.

²⁶ “...Herkes, özel hak ve yükümlülüklerle ilgili bir uyuşmazlık ya da cezai bir suçlama söz konusu olduğunda, kanunla kurulmuş tarafsız bir mahkeme tarafından, makul bir süre içinde ve aleni bir yargılama süreciyle davasının görülmesini talep etme hakkına sahiptir. Bu kapsamda, bireyin kendisine yöneltilen suçlamaların sebeplerini ayrıntılı olarak öğrenme, savunmasını hazırlamak için yeterli süre ve imkânlarla sahip olma, avukat yardımı alma ve mali durumu elvermediği takdirde kendisine bir avukat atanmasını talep etme hakları bulunmaktadır. Ayrıca, tanıkların eşit şartlarda dinlenmesini isteme hakkı da güvence altına alınmıştır.” Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi” (Erişim 1 Ocak 2025).

²⁷ Doğru, *İnsan Hakları Kararlar Derlemesi*, 124-137.

²⁸ Osman Doğru, *İnsan Hakları Kararlar Derlemesi* (İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 1998), 124-137.

verilen susma hakkı, delillere ulaşım hakkı, kararların gerekçeli olmasını ifade eden gerekçeli karar hakkı ve avukat ile temsil hakkı da bu hakkın unsurlarındandır²⁹.

Mahkeme, "Hollanda/Engel ve diğerleri" kararında, disiplin kararı niteliğinde olduğu iddia edilen bir durumun, AİHS 6. madde kapsamında ceza niteliği taşıyıp taşımadığını incelemiştir. Mahkeme, yerel mevzuatta suç şeklinde nitelendirilmeyen bir eylemin, AİHM açısından suç olabileceği sonucuna varmıştır³⁰. Karardan da anlaşılacağı üzere, AİHM, kararlarında soruşturmanın sadece ceza soruşturması değil, disiplin soruşturmaları da olabileceğini belirtmektedir.

Anayasa Mahkemesi (AYM) bir kararında, tanığın duruşmada hazır edilmemesinin adil yargılanma hakkını zedeleyeceğini belirtmiştir³¹. Mahkeme, bir başvuru kararında, başvuru hakkının mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine hükmetmiştir. Bir başka kararında ise, yargılamaların hakkaniyete uygun bir şekilde gerçekleştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır³².

Disiplin soruşturmalarının, adli yargılama faaliyetleriyle benzer özellikler taşıması nedeniyle adil yargılanma hakkı ve bu hakla ilişkili temel ilkeler disiplin soruşturmalarında da uygulanmaktadır. Bu kapsamda, soruşturmanın makul bir süre içinde tamamlanması, soruşturmacının tarafsızlığını koruması, savunma hakkının tanınması ve soruşturmacı ile kurul üyelerinin tarafı oldukları olaylarda oy kullanma yetkisinin bulunmaması gibi kurallar, adil yargılanma ilkesinin disiplin hukukundaki yansımalarını oluşturmaktadır³³.

Disiplin soruşturmalarının sağlıklı bir şekilde ilerleyebilmesi için soruşturmacı veya soruşturmacıların değiştirilmemesi, disiplin kurulu üyelerinde değişiklik olması durumunda dosyanın yeniden incelemeye alınması, memurun soruşturmacı ve kurulun önünde kendisini rahat bir şekilde ifade edebilmesi, soruşturmada sendika temsilcisi ve avukat desteğinden yararlanabilmesi, ceza vermeye yetkili disiplin amirinin soruşturmacı ya da soruşturmanın tarafı olmaması gibi hususlar açısından bu ilkenin uygulanmasının son derece önemli olduğu değerlendirilmektedir.

AİHM kararlarında, disiplin soruşturmalarında da bu ilkenin geçerliliği üzerinde durmaktadır. Örneğin, 23 Haziran "1981 tarihli *Le Compt, Van Leuven ve De Meyere davası*"nda, uyuşmazlığı, AİHS'nin 6. maddesinin disiplin soruşturmalarına uygulanabilirliği açısından değerlendirmiştir. Mahkeme, bu bağlamda kişi hak ve yükümlülükleri açısından adil yargılanma hakkının ihlali yönünde karara varmıştır³⁴.

Mahkeme, karar verdiği bir başka dava olan "Ringeisen-Avusturya davası"nda, adil yargılanma hakkının yalnızca ceza hukuku alanıyla sınırlı kalmayıp diğer hukuk dallarına da uygulanması gerektiğine dikkat

²⁹ Ahmet Ekinci, "Anayasa Mahkemesi'nin Bireysel Başvuru Kararlarında Mahkemeye Erişim Hakkı", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 18/4(2014), 821

³⁰ Onur Kemal Kerman, "Cezaî alanda adil yargılanma hakkı ve Türk İdari Yargı Yerleri", *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 9/2 (2012), 620.

³¹ "... İddia tanığının duruşmada hazır edilmemesi nedeni ile adil yargılanma hakkının ve ifade özgürlüğünün ihlali iddiası üzerine uyuşmazlığın yerel mahkemece değerlendirilmesi gerekmektedir.", Anayasa Mahkemesi (AYM) B. 2018/30030 (17 Eylül 2020).

³² "Anayasa Mahkemesi, 2018/37392 numaralı bireysel başvuru ile ilgili 23.07.2020 tarihli kararında, başvuru hakkının adil yargılanma hakkı kapsamındaki, mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine dair iddiasını kabul ederek, mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir." Anayasa Mahkemesi (AYM) B. 2018/37392 (23 Temmuz 2020).

³³ Doğru, *İnsan Hakları Kararlar Derlemesi*, 124-137.

³⁴ "AİHM 'in 23.06.1981 tarihli *Le Compt, Van Leuven ve De Meyere davasında*; Belçika'da doktorluk yapan üç başvurucuya Tabipler Odası tarafından çeşitli disiplin cezaları verilmiştir. Başvurucular önce üst kurula daha sonra Temyiz Mahkemesine gitmişlerdir. Başvurucular, Tabipler Odası tarafından gerçekleştirilen disiplin soruşturması sırasında 6.maddedeki haklarının ihlal edildiğini belirterek Mahkemeye başvurmuşlardır. İlgili davada, Mahkeme, 6.maddenin disiplin soruşturmalarına uygulanabilir olmasını incelemiştir. Mahkeme, disiplin yargılamasının 'suç' yargılaması olmadığı düşüncesine ulaşmıştır. Ancak, Mahkeme tarafından disiplin soruşturmalarının 'kişisel haklar ve yükümlülükler' üzerinde etkili olduğu, bu yönden 6.maddenin bu olayda uygulanabilirliği sonucuna varılmıştır. Mahkeme tarafından yapılan incelemede, Tabipler Odasındaki disiplin soruşturması değil, Üst Kurul ile Temyiz Mahkemesi tarafından yapılan yargılama esas alınmıştır. Mahkeme Üst Kurulun mahkeme olduğu kanaatine varmış daha sonra 6.maddenin ihlal edilip edilmediği konusunu araştırmıştır. Buna göre, Belçika Kraliyet Kararnamesi uyarınca Üst Kuruldaki yargılamanın aleni olmasının yasaklanması aleniyet ilkesini ihlal etmektedir, sonucuna ulaşılmıştır." Kartal, "Adil Yargılanma Hakkı Çerçevesinde Memurların Disiplin Soruşturması", 77.

çekmiştir³⁵. Pellegrin davasında, suç isnadı kavramını geniş bir şekilde yorumlamış ve idare hukukunda yer alan disiplin işlemlerinde de suç isnadı niteliği taşıyan durumların olabileceğini kabul etmiştir.³⁶ Bu bağlamda, yargı kararlarındaki adil yargılanma hakkının memur disiplin hukukundaki etkisine dikkat çekildiği görülmektedir. İlgili kararlar değerlendirildiğinde bu ilkenin memur disiplin hukukunda da geçerli olması gerekir.

1. Savunma hakkı

İdari yargı alanında dinlenilme hakkı içinde yer bulan savunma hakkı, uluslararası mevzuat ile ulusal mevzuatımızda yer alan, hukukun genel ilkelerinden ve adil yargılanma hakkının da unsuru olan bir haktır³⁷.AİHS, suçlanan bireyin kendisini etkili bir şekilde savunma hakkına sahip olduğunu ve bu savunmayı hazırlayabilmesi için yeterli süreye sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır³⁸.

Savunma hakkı, Anayasa'nın 36. maddesi ile güvence altına alınmış olup, Anayasa'da bireylerin meşru yollarla savunma yapma ve adil yargılanma hakkına sahip olduğu belirtilmektedir. Disiplin hukuku bağlamında memurların savunma hakkı, Anayasa'nın 129. maddesinde düzenlenmiş ve memurlar ile kamu görevlilerinin yanı sıra kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve üst kuruluşlarının üyelerine savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilemeyeceği ifade edilmiştir. Aynı zamanda disiplin amirleri ya da kurullarının verdiği kararların yargı denetimine tabi olması gerektiği vurgulanmıştır. Bu düzenleme, disiplin cezalarının hukuki denetim mekanizmaları çerçevesinde değerlendirilmesini ve savunma hakkının korunmasını temin etmektedir.

AYM bir kararında savunma hakkını, adil yargılanma hakkının, hak arama hürriyetinin, hukuk devleti ilkesi ile eşitlik ilkesinin ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirmiş ve bu hakkın eksiksiz bir şekilde kullanılmasının zorunluluğunu vurgulamıştır. Bu değerlendirme, savunma hakkının yalnızca bir

³⁵ "AİHM, karar verdiği Ringeisen-Avusturya Davasında, konunun incelenmesinde belirleyici olan husus konusunda, konunun türü ve çözümünde yetkili olan merci türünün, mahkeme ya da idari kurum olması özelliklerinin belirleyici sayılmayacağı..." şeklinde ifadelerde bulunmuştur. Doğru, İnsan Hakları Kararlar Derlemesi, 124-137.

³⁶ "Söz konusu kararda, Mahkeme, disiplin hukuku için 6.maddenin uygulanabilirliği konusunda kriterler ortaya koymuştur. Davada, başvuru Fransız Kalkınma ve İşbirliği Bakanlığı'nda mali işlerden sorumlu olan danışman olarak göreve başlamış, Ekvator Ginesinde görevlendirilmiştir. Ancak yapılan muayenede sağlık durumu bu ülke gibi deniz aşırı olan ülkelerde görev yapmaya elverişli olmadığı için ilgili gerekçeyle sözleşmesi yenilenmemiştir. Bunun üzerine başvuru, Paris İdare Mahkemesinde dava açarak daha sonra yargılamanın uzun sürdüğünü iddia ederek Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne başvuruda bulunmuştur. Süreçte mahkeme, bu hususun 6.madde kapsamında değerlendirilebilir değerlendirilemeyeceğini tartışmıştır. Mahkeme yapılan görevin içeriğini dikkate alarak bir kriter belirlemiştir. Buna göre, özel hizmet gören bireyler ile kamu hizmeti görenler arasında ayırım yapılması gerekir. Ayrıca kamu görevi ifa edenler arasında da ayırım yapmak gerekir. Kamu görevlisinin gerçekleştirdiği hizmet, polis, asker hizmeti gibi devletin genel çıkarları ve temel fonksiyonları ile ilgili ise, birey bu mesleği seçerken kendisi ile ilgili alınacak olan kararları en başından itibaren kabul etmiş sayılmaktadır. Mahkemeye göre bu davalar kamu hukuku kapsamına girer ve medeni haklarla ilgili değildir. Bu nedenle, başvuruçunun görevi yukarıda belirtilmiş olan görevler kapsamında ise davacı 6.madde korumasından yararlanamaz.

Pellegrin kararı ise kamu hizmetine ilişkin belirlemede yeni bir bakış açısı getirerek, mahkeme tarafından, 'sadece devlet ya da diğer kamu tüzel kişilerinin kamu yararını korumak konusunda sorumlu olan kamu görevlisi şeklindeki personelden kaynaklanan davalar 6. madde kapsamı dışında kalır' denilerek, kamu kurumu ve özel hukuk sözleşmesi ile çalışanın davasını 6. madde kapsamında değerlendirmiştir. Pellegrin davasında Mahkeme, devlet ile kamu görevlileri arasında, bu görevlilerin hizmet koşulları ile ilgili uyumsuzluklarda 6.maddenin 1.fikrasının uygulanabilirliğini ele almıştır. Mahkemenin kullandığı yeni kıstas memurluk görevi ile sorumluluklarının niteliğini esas alan kıstastır. Bu kıstasa göre, uyumsuzluğa konu hizmet kamu görevi ise, devlet ya da diğer kamusal oluşumların genel yararına dahil ise, bu hizmetin ifası ile ilgili kamu gücünü kullanan birey olarak hareket edilmişse uyumsuzluk 6.madde uygulaması dışındadır. İlgili kararda Mahkeme tarafından bu şekilde ayırım yapılması kendi içinde değişik sorunları da beraberinde getirmiştir. Şöyle ki, Mahkeme kriter belirlerken yapılan görevin devletin egemenliği ile ilgili olması gerektiğini ifade etmiştir. Oysa bu kriter uyarınca tam olarak hangi görevlerin bu kapsamda bulunduğunu ortaya koymak gerekir. Bu nedenle Mahkeme tarafından yapılan her başvuru konusunda başvuruçunun görevinin bu kapsama girip girmediği değerlendirilmelidir. Mahkemenin disiplin cezaları ve soruşturmalarının bu kapsamında incelenmesi hususunda farklı kararları vardır. Pellegrin kararının ise diğer kararlara nazaran yeni olması ve kararda ortaya kriter konulması nedenleri ile bu karardaki ilkeler disiplin hukuku konusunda belirleyici niteliktedir." Kartal, "Adil Yargılanma Hakkı Çerçevesinde Memurların Disiplin Soruşturması", 80

³⁷ Melike Özge Buğdaycı, "İdari Usul ve Dinlenilme Hakkı", 20-25.

³⁸ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi. "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi" (Erişim 15 Ekim 2024); Danıştay Başkanlığı "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi" (Erişim 15 Ekim 2024).

prosedür gerekliliği değil, aynı zamanda temel hakların korunması açısından merkezi bir öneme sahip olduğunu göstermektedir³⁹.

Disiplin hukukunda, işlemlerde hukuka uygunluk karinesi nedeniyle disiplin suçu iddialarının kesin ve somut deliller yoluyla ortaya çıkarılması büyük önem taşımaktadır. Disiplin yaptırımını uygulanacak kişinin kabul etmediği ve delillerle ispatlanamayan durumlarda, ceza hukukundan gelen şüpheden sanık yararlanır ilkesi gereği, disiplin cezası verilmemesi gerektiği değerlendirilmektedir. Bu ilke hem hukuki güvenliği sağlamayı hem savunma hakkını güvence altına almayı hem de idarenin keyfi cezalandırma yetkisini sınırlandırmayı amaçlamaktadır.

Ayrıca memur hakkında soruşturma yapacak kamu görevlisinin denklik ilkesi gereği ilgili memurla eşit veya üst kademedede bulunması gerekmektedir. Bununla beraber, memurun, geçirdiği soruşturma ile ilgili bilgi ve belgeleri isteme, tanık dinletme, bilirkişiye başvurulmasını isteme, keşif talep etme hakkı gibi unsurlar da önemlidir⁴⁰.

Memur delil serbestliği ilkesi kapsamında, maddi gerçeğin ortaya çıkarılabilmesi amacıyla soruşturma dosyasına hukuka uygun delillerini sunabilme hakkına sahip olmalıdır. Soruşturmacı da bu kapsamda, ifadeleri uygun şekilde alarak, memura gerekli süreyi tanımak, ifadesini dilerse yazılı veya avukat yardımı ile verebileceğini belirtmek yükümlülüğündedir⁴¹.

2. Ölçülülük ilkesi

Bu ilke; bir hak veya özgürlüğün, idari makamlarca meşru olan nedenlerle sınırlandırılırken kullanılacak aracın, sınırlamayla hedeflenmiş olan amaca ulaşması yönünden elverişli olması, araç ile amaç arasındaki gereklilik ve oranın varlığıdır⁴². Başka bir tanım uyarınca ölçülülük ilkesi; idari makamlar tarafından gerçekleştirilen işlemlerde kullanılan araçların, bu işlemlerle ulaşmayı hedefledikleri sonuca uygun bir şekilde seçilmesi anlamına gelmektedir⁴³. Bu ilke, işlem yapan makamın kullandığı araçlar ile işlemin neticesi arasındaki dengeyi sağlamaktadır. Örneğin kamusal düzenin sağlanması amacıyla uygulanan tedbirler, bu amacın dışına çıkarak bireyler üzerinde ağır sonuçlara yol açıyorsa ölçülülük ilkesinden söz edilemez. Ceza hukuku ve Anayasa hukukundan doğmuş olan ilgili ilke, zamanla İdare hukukunda da yerini bulmuş ve uygulanır hâle gelmiştir⁴⁴.

İlke, Avrupa Adalet Divanı'nın katkılarıyla geliştirilerek Avrupa İdare Hukuku sisteminde yerini almıştır. 'Ölçülülük ilkesi, ilk defa "Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın 1955 tarihli Fedechar kararında" ifade edilmiş olup, mahkeme tarafından yapılan değerlendirmede, işlem amacı ile kullanılan araç arasında orantılılık bulunması gerektiği belirtilmiştir. Aynı yaklaşım, AİHM tarafından da benimsenmiştir⁴⁵.

Bu ilke, AİHS'nin ilk imzalanmış olan metninde açık şekilde yer almamakla birlikte 20 Mart 1952 tarihinde imzalanıp 18 Mayıs 1954 tarihinde yürürlüğe giren "İnsan Hakları ve Ana Hürriyetleri Korumaya İlişkin Ek Protokol" isimli 1 No'lu Ek Protokol kapsamında mülkiyet haklarının korunmasına ilişkin düzenlemelerle sözleşmeye dâhil edilmiştir. Daha sonra, ölçülülük ilkesi, AİHS'ye taraf olan ülkelerce benimsenmiş ve uygulanan bir hukuk kuralı hâline gelmiştir. Sözleşmenin 8 ile 11. maddelerinde, ölçülülük ilkesi açıkça vurgulanarak, hak ve özgürlüklerin yalnızca kamu yararının

³⁹ Anayasa Mahkemesi (AYM) K. 1980/11 (26 Eylül 1979).

⁴⁰ Yahya Usman, *Kamu Görevlileri Disiplin Hukukunda İdari Usul İlkeleri* (Ankara: Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019), 95-96, 243.

⁴¹ Candan Canoğlu, "Disiplin Soruşturmasında Delil", 243

⁴² Emin Memiş, *Anayasa Hukuku Notları* (İstanbul: Filiz Kitabevi, 2011), 193.

⁴³ Celal Erkut, *Hukuka Uygunluk Bloku* (İstanbul: Kavram Yayınları, 1996), 108.

⁴⁴ Oğurlu, "AİHM Kararları ve Türk İdare Hukukunda Temel Hak ve Özgürlüklerin Sınırlanmasında Bir Yargısal Denetim Ölçütü Olarak Ölçülülük İlkesi", 487

⁴⁵ Nuray Aşçı Akıncı, "Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararlarında Haklı Neden Öğretisi", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 17/3-4 (2011) 64.

gerektirdiği durumlarda ve demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun şekilde sınırlandırılabilirliği ifade edilmiştir⁴⁶.

AİHM, kararlarında, bu ilkeyi sırasıyla, *oranlılık*, *gereklilik*, *elverişlilik* gibi aşamalar ile birlikte değerlendirmektedir. Gereklilik ilkesi, sınırlamaya konu olan aracın hedeflenen amacı gerçekleştirmek için zorunlu olmasını ifade etmektedir. Oranlılık ilkesi, bireyin menfaatleri ve kamu yararı arasındaki adil denge varlığını ararken, elverişlilik ilkesi ise sınırlamada kullanılan aracın hedeflenen amacı gerçekleştirmeye uygun olmasını ifade etmektedir⁴⁷.

Anayasa'nın 13. maddesinde de adı geçen ilkeden söz edilmektedir. Anayasa'nın 15. smaddesinde "*durumun gerektirdiği ölçüde*" şeklinde geçen ifade bu ilkeyi belirtmektedir⁴⁸. AYM ilkeyi alt unsurları ile ele almaktadır⁴⁹.

AYM, birden fazla temel hak çatışması içeren başvurularda ölçülülük incelemesi yapmaktadır. Ölçülülük incelemesi, her somut olayın kendine özgü koşullarına göre yapılmaktadır. Ölçülülük değerlendirmesinin somut olayın koşullarına bağlı olmasının, ölçülülük testi sonucu verilen kararlar arasında içtihat tutarlılığı gözetilmesini zorlaştırdığıda söylenebilir. Ölçülülük test AYM içtihatları yönünden önemlidir. Çünkü Anayasa'da temel hak ve hürriyetlere getirilecek sınırlamaların ölçülülük ilkesine aykırı olamayacağını düzenleyen 13. madde doğrultusunda bu test bir zorunluluktur. Ölçülülük testi somut olayın özellikleri doğrultusunda her olay için ayrı ayrı uygulanır. Bu testin üç alt ilkesi elverişlilik, gereklilik ve orantılılık ilkeleridir⁵⁰.

Bu ilkelerden elverişlilik ilkesi, herhangi bir ilkenin gereğini yerine getirmek üzere bu gerekliliği yerine getirme konusunda olanaksız olan başka bir ilkeye zarar verecek araçların kullanılmamasıdır. Gereklilik ilkesi, amacı gerçekleştirmek için birden fazla alternatif araç arasından en az zarar verici olanın kullanılmasıdır. Orantılılık ilkesi ise, elverişli araç ile gerekli maliyet belirlendikten sonra, hedeflenen ilkenin gereklerinin yerine getirilmeye değer olup olmadığının belirlenmesidir⁵¹.

İlgili ilkeyi memur disiplin hukuku yönünden inceleyecek olursak, memur disiplin hukukunda, disiplin yaptırımı, kurumsal düzen yönünden gereklidir. Disiplin hukukunda, kişiyi ıslahtan ziyade, memura, ilgili görevi hatırlatma, ilerde işleyebileceği disiplin suçları konusunda caydırıcılık, diğer memurların yaptırımı görerek disiplin suçu işleme olasılıklarının azaltılması ve bu yolla kurumsal disiplinin sağlanmasını amaçlayan bir yaklaşım mevcuttur. Bununla beraber Danıştay'ın disiplin cezası verilmesi ile memurun aynı zamanda ıslah olması yönünde kararları da mevcuttur⁵².

Örneğin, 657 sayılı DMK'de 125/D-j maddesinde, bir disiplin suçu olarak düzenlenen mal bildirim yükümlülüğüne uyulmaması durumunda kanunda kademe ilerlemesinin durdurulması cezası öngörülmüştür. Bu ceza disiplin cezaları ile hedeflenen kurumun düzeninin sağlanması amacını ve

⁴⁶ Onur Uçar, Ahmet Burçin Yereli (2019), "Türk Hukuk Sisteminde Ölçülülük İlkesini Konu Edinen Başat Kurallar: Osmanlı'dan Günümüze Tarihsel Bir Değerlendirme", *Sosyoekonomi Dergisi* 27/42 (2019), 203.

⁴⁷ Oğurlu, "AİHM Kararları ve Türk İdare Hukukunda Temel Hak ve Özgürlüklerin Sınırlanmasında Bir Yargısal Denetim Ölçütü Olarak Ölçülülük İlkesi", 507.

⁴⁸ "Temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasına ilişkin düzenlemelerin, Anayasa'nın ruhuna ve sözüne, demokratik düzenin gereklerine, laik Cumhuriyet ilkelerine ve ölçülülük ilkesine uygun olması gerektiği ifade edilmektedir. Bu madde, hakların sınırlandırılmasında belirli ilkelerin gözetilmesini zorunlu kılmaktadır." Anayasa Mahkemesi (AYM) K. 2015/53 (27 Mayıs 2015)

⁴⁹ "Fiil ile yaptırım arasındaki olması gereken denge, ölçülülük ilkesidir. İlgili ilkenin unsurlarından 'elverişlilik', yaptırımın, ulaşılması hedeflenen amaç yönünden elverişli olmasını, 'gereklilik' yaptırımın, ulaşılması hedeflenen amaç için zorunluluğunu ve 'orantılılık' yaptırım yolu ile ulaşılması hedeflenmiş olan amaç arasındaki orantıyı ifade etmektedir." AYM K. 2015/53 (27 Mayıs 2015).

⁵⁰ Necdet Umur Orcan, "Yarış(a)mayan İlkeler: Türkiye Anayasa Mahkemesinin Politik İfadeler Bağlamında Adil Denge Sorunu". *Anayasa Hukuku Dergisi*, 18,(2020), 465.

⁵¹ Necdet Umur Orcan, "Yarış(a)mayan İlkeler: Türkiye Anayasa Mahkemesinin Politik İfadeler Bağlamında Adil Denge Sorunu", 478

⁵² "Disiplin yaptırımlarının kamu görevlilerinin görevleri sırasında karşılaşılan olumsuzluklara yönelik olarak uygulandığı, bu yaptırımların bazen iyileştirici bazen de zorlayıcı nitelikte olduğu belirtilmiştir. Kararda ayrıca, disiplin yaptırımlarının amacının, kamu görevlilerinin görevlerini düzenli ve verimli bir şekilde yerine getirmelerini sağlamak olduğu ifade edilmiştir." Danıştay 12. Dairesi K. 2015/6918 (16 Aralık 2015).

ölçülülük ilkesini aşar niteliktedir. Mal bildiriminde bulunmama eylemi için öngörülen ceza ile eylem arasında ölçülülük unsuru sağlanamamaktadır⁵³.

Bu sebeple memura eylemiyle ilgili verilmiş olan disiplin cezası, belirlenen amaçlar açısından elverişli değilse cezanın anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Örneğin, memura verilmiş olan uyarma cezası, söz konusu amaçlar yerine, yalnızca amir ile memur arasındaki uyuşmazlık nedeniyle ve memura ders verme amacıyla verilmişse bu durum ölçülülük ilkesine aykırıdır.

Ölçülülük ilkesi gereği, verilen disiplin cezası ile memurun eylemi arasında makul bir dengenin bulunması gerekmektedir. Örneğin, kurum düzenini sağlama amacı uyarma cezası ile yerine getirilebilecek durumda iken, daha ağır disiplin cezası verilmesi, bu ilkeye uygun değildir. 657 sayılı DMK incelendiğinde, uyarma ve kınama cezaları gibi disiplin cezalarının madde tipikliklerinin birbirine oldukça benzediği ve eylemler arasındaki farkların genellikle çok az olduğu görülmektedir. Bu nedenle suç niteliğinin özenle değerlendirilmesi ile değerlendirme yapılırken memurun eylemi sebebi ile ortaya çıkan zarar arasında olan ilişkinin titizlikle kurulması gerektiğini düşünmekteyiz.

Örneğin, memurun sicil durumu veya başka hafifletici sebepler bulunmasına rağmen idarenin bu hususları dikkate almayarak olumlu bir takdir yetkisi kullanmaması durumunda, memurun iyi sicil geçmişinin neden hafifletici bir sebep olarak değerlendirilmediği açık bir şekilde ortaya konulmalıdır. Bu değerlendirme kamu ve kurum düzeni üzerindeki etkiler, suçun yarattığı sonuçlar, memurun sicil durumu ve geçmişteki başarıları gibi faktörlerin bir arada incelenmesi ve somut delillerle desteklenmesi suretiyle yapılmalıdır. Özellikle, ilk kez disiplin suçu işlemiş olan bir memura hatasını düzeltme fırsatı tanınmalı ve eşitlik ilkesine aykırı olarak memurlar arasında farklı uygulamalardan kaçınılmalıdır.

Danıştay 1. Dairesi 1998/21 Karar sayılı kararında, memur hakkında verilen disiplin cezasına dair, idari yargıda açılan davada, idare tarafından bir alt cezanın uygulanması gerekip gerekmediği hususunun tartışılmamasını bozma sebebi kabul edilmiştir⁵⁴. Aynı daire 2002/3875 Karar sayılı bir başka kararında, bir alt ceza ifadesiyle, ilgili maddenin bir önceki fıkrasında düzenlenen cezanın kastedildiğini açıklamıştır⁵⁵. Danıştay kararlarında, memurun çalışma süreci ve sicil durumlarının değerlendirilmesi sonucunda bir alt ceza uygulanmasının doğru bir yaklaşım olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda, idarenin takdir yetkisinin keyfi bir şekilde kullanılmaması gerektiğini vurgulamıştır. Bu görüş, hukukun temel ilkeleri açısından isabetli bir değerlendirme olarak görülmektedir.

Danıştay, 12. Dairesi 2017/461 Karar sayılı kararında, devlet memurluğundan çıkarılma cezası ile gerçekleştirilen eylem arasında orantısızlık bulunduğunu belirterek söz konusu kararı bozmuştur. Aynı daire, 2017/321 Karar sayılı kararında ise davacının eylemi nedeniyle uygulanan meslekten çıkarma cezasının ölçülülük ilkesine aykırı olduğunu ifade etmiştir. Bu yaklaşımlar, disiplin cezalarının adil ve orantılı bir şekilde uygulanması gerektiğini ortaya koymaktadır⁵⁶. Danıştay kararlarında, memurlara verilecek cezaların hizmetin yürütülmesinde oluşturacağı olumsuzlukların ağırlığına uygun ve fiil ile orantılı olması gerektiğini ifade etmiştir⁵⁷.

DMK'de bu ilke ile ilgili ağırlık ve nitelik vurgusu yapılmaktadır⁵⁸. Örneğin, disiplin fiili işleyen memurun kusurunun kast veya ihmâl şeklinde değerlendirilmeksizin doğrudan kastın varlığının kabul edilmesi

⁵³ Asuman Çapar, "Güncellenmesi Gereken Bir Disiplin Suçu Olarak Devlet Memurlarının Mal Bildiriminde Bulunmaması", *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28(2024), 366.

⁵⁴ Danıştay 1. Dairesi K.1998/21 (9 Şubat 1998).

⁵⁵ "Bu nedenle, idare tarafından bir alt ceza değerlendirmesinin yanlış şekilde yapılarak, 1/30 oranında olan aylıktan kesme cezasının, 1/8 oranındaki aylıktan kesme cezasının bir derece hafif şekli olarak kabul edilmesi..." Danıştay 12. Dairesi K. 2002/3875 (28 Kasım 2002).

⁵⁶ Danıştay 12. Dairesi K. 2017/461 (23 Şubat 2017); Danıştay 12. Dairesi K. 2017/321 (15 Şubat 2017).

⁵⁷ Mehmet Hatipoğlu, "Kamu Görevlilerine Disiplin Cezalarının Uygulanmasında Ölçülülük İlkesi". *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* 143 (2019), 198.

⁵⁸ "Devlet memurlarının, kamu hizmetlerinin gerektiği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla, kanun, yönetmelik ve kararnamelerle belirlenen yükümlülüklerini yurtiçinde veya yurtdışında yerine getirmemesi, uyulması zorunlu kuralları ihlal

veya benzer ağırlıktaki fiillerin yanlış şekilde değerlendirilmesi, eylem ile yaptırım arasında olan dengeyi bozmaktadır. Bu durum, disiplin hukukunda ölçülülük ilkesine ve bu ilkenin alt unsurlarına ceza muhakemesi hukukunda olduğu gibi önem verilmesinin gerekliliğini göstermektedir.

3. Ne Bis İn İdem ilkesi

Kökene Roma Hukuku'na dayalı olan ve ceza muhakemesi hukukunun temel ilkelerinden olan ilgili ilke uyarınca aynı fiilden dolayı bir kişi hakkında iki kere yargılama yapılamaz. Bu ilke sayesinde birey aynı eylemi nedeniyle mükerrer yargılamalara maruz kalmaz ve birden fazla kez cezalandırılmaz⁵⁹.

AİHS'nin, ek protokol 7/4. maddesinde de bu ilke benimsenmiş ve hiç kimsenin aynı eylem nedeniyle çifte yargılamaya tabi tutulamayacağı belirtilmiştir. Bu bağlamda, kamu görevlilerine aynı eylemden dolayı eş zamanlı olarak uyarma ve kınama cezası verilmemelidir. Disiplin cezalarında ceza hukukunda yer bulan fikri içtima kurallarının uygulanması gerekmekte, kamu görevlisine yalnızca daha ağır olan disiplin cezası verilmelidir⁶⁰. Bununla birlikte bireyin eylemi idari yaptırım gerektirmekle beraber suç da teşkil ediyorsa ceza yargılaması süreci ile bağımsız olarak idari soruşturma uygulama ve yaptırım süreçleri işletilebilir. Bu durumda birey hakkında hem idari hem de ceza yaptırımları uygulanması mümkün olmaktadır.

Her ne kadar memur disiplin hukukunda "*ne bis in idem*" ilkesine dair açık düzenleme bulunmasa da, disiplin soruşturmalarında da ilke kabul edilmelidir. Zira ilke, usul ekonomisi gibi ilkeler de düşünüldüğünde doğrudan kamu yararını ilgilendirir. Aynı disiplin suçu nedeniyle birden fazla disiplin soruşturması yürütülmesi hukuki güvenlik ilkesini zedelemekle beraber aynı konu hakkında çelişkili kararlar verilmesine de yol açabilir⁶¹.

4. Masumiyet karanesi

Masumiyet karanesi, hakkında suç isnadı olan bireyin, adil yargılama sonunda suçlu olduğuna ilişkin kesin hükme kadar masum sayılması gerektiğini ifade eden, hukuk devleti ilkesinin gereğini oluşturan bir ilkedir. Bu karine bireyin ilgili suçu işlediği yönünde kesinleşen yargı kararı olmadan suçlu kabul edilmemesini güvence altına alır. Bu doğrultuda kişinin masumiyeti esastır. Aksini ispat külfeti iddia makamına aittir.⁶²

Masumiyet Karanesi ilk olarak 1789 tarihinde yayımlanan "*Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesi'nin*" 9. maddesinde düzenlenmiştir. Sonraki yıllarda 1948 tarihli "*İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi*" (İHEB) ve 1950 tarihli AİHS' de yer almıştır. Türkiye hem bu Bildirgeye hem de AİHS'ye taraf durumdadır⁶³.

İHEB'nin 11. maddesinde suç isnadı altında bulunan bireylerin savunmalarını yapabilmeleri için gerekli tüm yasal güvencelerin sağlanması gerektiği ifade edilmektedir. AİHS'nin 6. maddesinde ise, suçlanan herkesin suçluluğu kanıtlanana kadar masum kabul edileceği belirtilmektedir. Bu karine, aynı zamanda "*Uluslararası Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi'nin* 14/2. maddesinde, "*Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin* 40/2/b-i maddesinde ve "*Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin Tutuklulara Uygulanacak Asgari Kurallar Bildirisi'nin* 84 ve 85. maddelerinde de yer almaktadır. Bu düzenlemeler,

etmesi ya da yasaklanan işleri yapması durumunda, bu eylemlerin niteliği ve ağırlık derecesine göre Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesinde düzenlenen disiplin cezalarından biri uygulanmaktadır." Hatipoğlu, "Kamu Görevlilerine Disiplin Cezalarının Uygulanmasında Ölçülülük İlkesi", 195.

⁵⁹ Anayasa Mahkemesi (AYM) K. 2017/107 (31 Mayıs 2017).

⁶⁰ Burcu Erdiç, "İdari Yaptırımların Kavramsal Çerçevesi ve Cezai Yaptırımlarla Karşılaştırılması", *Ankara Barosu Dergisi* 2 (2012), 249.

⁶¹ Celal Işıklar, *Kamu disiplin yaptırımları* (Ankara: Seçkin Yayıncılık 2019), 67-68.

⁶² Esra Bahar, "Türkiye Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında "Adil Yargılanma Hakkı", 271

⁶³ Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi" (Erişim 15 Ekim 2024)

suç isnadı altındaki bireylerin haklarının korunması için uluslararası alanda önemli bir çerçeve sunmaktadır⁶⁴.

Ulusal mevzuatımızda da masumiyet karinesinin yer aldığı görülmektedir⁶⁵. Bu doğrultuda, soruşturma evresinin gizlilik içinde yürütülmesi gerekmekte ve kişi hakkında suçlu algısının oluşmasının önüne geçilmelidir. Bireyin suçlu olduğu yönünde yaftalanması, şeref ve onurunu zedeleyici davranışlarda bulunulması, bu yönde kamuoyu baskısının oluşturulması masumiyet karinesinin ihlali ile onur kırıcı davranış yasağına aykırılık oluşturur.

Hakkında disiplin soruşturması açılan memurun, iddia edilen suç işlediği kesinleşmediği için masumiyet karinesinin gözetilmesi gerekmektedir. Bu süreçte, memura onur kırıcı, aşağılayıcı şekilde davranılmamalı, baskı uygulanmamalı ve ispatlanmamış iddialar hakkında kurum içi ya da dışında, amirler, çalışanlar ya da basın organlarıyla bilgi paylaşılmamalıdır. Ayrıca memurun kurumdaki itibarı, iş ilişkileri ve çalışma düzeni zarar görmemelidir.

5. Eşitlik ilkesi

Bu ilke disiplin soruşturmasında tarafların, karşı tarafla eşit şartlarda delillerini sunabilmeleri, savunmalarını hazırlayabilmeleri, dosyayı inceleyebilmeleri, bilirkişi raporlarına erişebilmeleri, duruşmalara katılabilmeleri ve tanıkların dinletebilmeleri gibi haklardan dezavantajlı duruma düşmeden yararlanabilmelerini sağlayan bir ilkedir. İlke, uluslararası düzeyde Avrupa Konseyi ve AİHS tarafından da benimsenmiş olup, yargılama sürecinde tarafların aleyhine durumların oluşmasını önlemeyi amaçlamaktadır⁶⁶. Anayasa'nın 10. maddesinde de eşitlik ilkesine vurgu yapılmıştır⁶⁷.

Kanun önünde eşitlik ilkesi, demokratik toplum gereği ve insan hakları olarak hukuk dallarının tümünde, hukuki işlem ve uyuşmazlıklarda uygulanması gereken temel bir ilkedir. Ayrıca ilgili maddede, devlet organları ile idari makamların bu ilkeye uygun şekilde hareket etmeleri gerektiği açıkça belirtilmiştir.

AİHS'nin 14. maddesi⁶⁸ ve ek 12 numaralı protokolü uyarınca; kişiler arasında ırk, dil ve benzeri nedenlerle ayrımcılık uygulanması yasaklanmıştır. "*Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin*" (BM-İHEB) ilk iki maddesinde de bu ilkeye vurgu yapılmakta, insanların özgür ve haklar yönünden eşit doğduğu, devamında olan maddede ise insanlar arasında hiçbir şekilde ayırım yapılmaması gerektiği ifade edilmektedir⁶⁹.

AİHM, 1985 tarihli "*Abdulaziz, Cabales ve Balkandali vs. UK*" kararında ayrımcılığı bir kişi veya grubun, haklı bir neden olmaksızın başka bir birey veya gruba kıyasla daha az lehte işlem görmesi olarak tanımlamıştır. Mahkeme, eşit hukuki durumdaki kişiler arasında farklı bir muamele yapılmasının veya daha az lehte bir işlem uygulanmasının ayrımcılık teşkil ettiğini belirtmiştir⁷⁰.

⁶⁴ "İHEB 'in 11. maddesine göre, kendisine bir suç yüklenen kişiler, savunmaları için gerekli tüm güvencelerin tanındığı bir yargılama sonunda, yasaya göre suçlu oldukları saptanmadıkça, suçsuz sayılırlar." Ömer Anayurt, Adil Yargılama İlkesi Olarak Masumiyet Karinesi". Dr. Şükrü Alparlan Armağanı (İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 2007), 220.

⁶⁵ "Suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılamaz." Mevzuat Bilgi Sistemi (MBS), "Anayasa", Madde 38 (Erişim 25 Ekim 2024); "...suçluluğu mahkeme kararı ile saptanıncaya kadar kimse suçlu sayılamaz." Mevzuat Bilgi Sistemi (MBS), "Anayasa", Madde 15 (Erişim 25 Ekim 2024); "...suçluluğu yargı kararı ile sabitlenene kadar kişinin masum olduğu kabul edilir." Mevzuat Bilgi Sistemi (MBS), "Yakalama, Gözaltına Alma ve İfade Alma Yönetmeliği", Madde 27 (Erişim 25 Ekim 2024).

⁶⁶ Erol Ceylan, *Ceza Muhakemesi Açısından Silahların Eşitliği İlkesi* (İzmir: Yaşar Üniversitesi, 2017), 1-4.

⁶⁷ "Tüm bireylerin, ırk, renk, dil, siyasi düşünce, din, felsefi inanç gibi farklılıklar gözetilmeksizin kanunlar önünde eşit olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca, devlet organları ve idari makamların tüm işlemlerinde eşitlik ilkesine uygun davranma yükümlülüğü altında olduğu belirtilmiştir." Mevzuat Bilgi Sistemi (MBS), "Anayasa", Madde 10 (Erişim 1 Ocak 2025).

⁶⁸ Adalet Bakanlığı (AB). "İnsan Hakları ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşmenin Oluşturduğu Denetim Mekanizmasının Değiştirilmesine İlişkin 14 No'lu Protokol." (Erişim 11 Ekim 2024).

⁶⁹ İnsan Hakları Bilgi Merkezi (İHBM), "European Court of Human Rights, Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms" (Erişim 11 Ekim 2024).

⁷⁰ AİHM, 1985 tarihli "Abdulaziz, Cabales ve Balkandali Kararı" Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), "HUDOC" (25 Eylül 2024).

Örneğin, 657 sayılı DMK'nin 137. maddesi uyarınca, görevden uzaklaştırma kavramının tanımı bir disiplin tedbiridir. İdarenin bireylere yönelik bu idari işlemi uygulamasındaki temel amaç, kamusal düzeni korumak ve kamu hizmetlerinin düzenli bir şekilde işlenmesini sağlamaktır. Bu uygulamada ayrımcılık yapması durumunda sadece ceza vermek, intikam almak gibi amaçları dahilinde görevden uzaklaştırma kararları verilmesi, memur yönünden son derece onur kırıcı olup, söz konusu işlemin hukuka uygunluğunu ayrımcılık yasağı ve eşitlik ilkesi yönünden tartışmalı hâle getirir.

AYM'nin bir bireysel başvuru kararında, başvuru sahibinin kendisine yönelik cinsel saldırı iddiasıyla yaptığı şikâyet sonucunda, kovuşturmayaya yer olmadığı yönünde bir karar verildiği ifade edilmiştir. Başvurucu, bu süreç sonrasında atama ve disiplin cezası gibi çeşitli işlemlerin tesis edilerek kendisine yönelik mobbing uygulandığını ileri sürmüştür. Bu durumun, adil yargılanma hakkını, kişinin manevi ve maddi varlığını koruma hakkını ve eşitlik ilkesini ihlal ettiği iddia etmiştir⁷¹.

Bilindiği üzere, bireysel başvuru yapılmadan önce, ihlale sebep olduğu öne sürülen işlem veya fiil için kanunda öngörülen tüm idari ve yargısal başvuru yollarının tüketilmesi gerekmektedir. Mahkeme, başvuru sahibinin iddialarını değerlendirirken, medeni haklarını kullanabilecek durumda olmasına ve Cumhuriyet Savcılığına şikayetini olaydan 1 yıl 6 ay sonra yapmasına dikkat çekmiştir. Ayrıca mobbing iddiasıyla ilgili olarak, küçük düşürücü muamelelerin belirli bir ağırlık taşıması, mağdurda korku ve aşağılık duygusu oluşturması gereken, alçaltıcı nitelikteki davranışları ifade ettiği değerlendirilmiştir. Mahkeme, bu tür muamelelerin amacının ilgiliyi küçük düşürmek olup olmadığına ve mağdurun kişiliğini AİHS ile bağdaşmayan bir şekilde etkileyip etkilemediğine odaklanmış, başvuruyu reddetmiştir⁷².

AYM'nin bir kararı uyarınca, zabıt katibinin sınav sırasında adaya yardımcı olduğu gerekçesiyle DMK'nin 125/E-g maddesi uyarınca devlet memurluğundan çıkarma cezasıyla cezalandırılmasına ilişkin işlem iptali talebiyle yargıya taşınmıştır. Yerel mahkeme, davada uygulanması gereken hükmün Anayasa'ya aykırı olduğu kanaatine vararak AYM'ye başvuruda bulunmuştur. Başvuruda, hukuki güvenlik ilkesine atıfta bulunularak, bireylerin hangi hukuk kurallarına tabi olduklarını bilmeleri, davranışlarını buna göre düzenlemeleri gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca devlet memurluğundan çıkarma gibi ağır bir disiplin cezasını gerektiren eylemlerin, kanunla açık ve somut bir şekilde düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Kanun koyucunun, temel hak ve özgürlükleri sınırlayan veya kişinin onurunu zedeleyen davranışları nesnel, adil ve öngörülebilir bir şekilde düzenlemesinin zorunlu olduğu vurgulanmıştır. Aksi takdirde, idari merciler arasında farklı uygulamaların ortaya çıkabileceği ve bunun hukuk devleti ilkesini zedeleyeceği belirtilmiştir. Bu gerekçelerle, söz konusu hükmün iptali talebiyle AYM'ye başvurulmuştur. AYM, yerel mahkemenin başvurusunu hangi davranışların yüz kızartıcı davranış olduğunun tespitinin ve tek tek kanunda belirlenmesinin güç olduğu, bu nedenle ilgili kanun hükmünde Anayasa'ya aykırılık olmadığı gerekçesi ile reddetmiştir⁷³.

⁷¹ "Kara Kuvvetleri Komutanlığı 1. Komando Tugayı Lojistik Destek Komutanlığında astsubay olarak görev yapan başvuru sahibi, 17/10/2012 tarihinde yemekhanede yaşanan bir olayda, bir üst rütbeli tarafından sakalı nedeniyle alaycı bir ifadeye ve fiziksel temasa maruz kaldığını iddia ederek, cinsel saldırıya uğradığını öne sürmüştür. Bu iddialarını sıralı amirlerine ve BİMER'e yaptığı başvurularla dile getiren başvuru sahibi, olayın araştırılması amacıyla komutanlık tarafından idari soruşturma başlatıldığını ifade etmiştir. Ayrıca, sıralı amirlerine yazılı şikayette bulunduğunu, ancak mağduriyetinin giderilmesi için gerekli işlemlerin yapılmadığını, onur kırıcı davranışlara maruz kalarak küçük düşürüldüğünü ve kendisine mobbing uygulandığını belirterek, Kayseri Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunmuştur. Karşı taraf ise iddiaları reddetmiş, öne sürülen eylemlerin gerçekleşmediğini ve başvuru sahibinin sorunlu bir personel olduğunu, genellikle raporlu olduğunu ve görevine düzenli devam etmediğini belirtmiştir. Cumhuriyet Savcılığı, dosya üzerinde yaptığı inceleme sonucunda, kovuşturmayaya yer olmadığına dair karar vermiştir." Anayasa Mahkemesi (AYM) B. 2014/12984 (26 Şubat 2015).

⁷² Anayasa Mahkemesi (AYM) B. 2014/12984 (26 Şubat 2015).

⁷³ "İncelenen başvuru kararında, hangi hareketlerin memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelikte ve derecede yüz kızartıcı hareketler olduğu konusunda herhangi bir somut unsur, benzer davranışlar listesinin olmadığı, bu fiil ve hareketlerin belirlenme yetkisinin idare ve yargı organlarına bırakıldığı, bunun farklı uygulama ve yorumlara neden olabileceği belirtilerek Anayasa'nın 2. 38. ve 128. maddelerine aykırılık olduğu öne sürülmüştür. İtiraza konu kural ile memurluk sıfatı yönünden bağdaşmayacak olan nitelikte ve derecede yüz kızartıcı hareketlerde bulunma fiilinin devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektirdiği

Disiplin hukukunda da ceza muhakemesi hukukunda yer bulan delil serbestliği ilkesi ve soruşturmanın gizliliği ilkeleri geçerlidir. Maddi gerçeğin ortaya çıkarılması yönünden taraflar, disiplin soruşturması dosyasına ilgili hukuka uygun delilleri sunabilir. Delilleri toplama görevi ise soruşturmacıya aittir. Bu kapsamda soruşturmacı olaya dair delilleri gizlilik ilkesi çerçevesinde toplar.⁷⁴ Bununla beraber hakkında soruşturma yürütülen memurun soruşturma dosyasına erişim hakkı da bu ilkenin bir parçasıdır. Bu nedenle, ceza muhakemesi hukukunda, dosyada gerekçesi belirtilen gizlilik kararı olmadığı sürece sanığın dosyayı inceleme hakkı disiplin hukukunda memur yönünden de geçerli olması gereken bir ilkedir.⁷⁵

DMK'nin 125. maddesinde, hakkında memurluktan çıkarma cezası istenen memurun dosyadaki bilgi ve belgeleri inceleme hakkından söz edilmektedir. Memur disiplin hukukunda Ceza Muhakemesi Kanunu'da (CMK) olduğu gibi gizlilik kararı düzenlemesi bulunmamaktadır. Bu durumda, yukarıda belirttiğimiz gerekçelerle memur, soruşturma dosyası ile ilgili bilgi ve belgelere ulaşabilmelidir.

Danıştay 5. Dairesi, 2016/40478 Esas 2017/11831 Karar sayılı 26.04.2017 tarihli kararında, *"Silahların eşitliği ilkesinde, tarafların adalete karşı güvenlerinin korunması esastır. Bu ancak diğer güvencelerle birlikte tarafların dosyada bulunan bilgi ve belgelere dair görüş bildirme fırsatına sahip olduklarından emin olmaları durumunda sağlanmaktadır."* İfadelerinde bulunmuştur. Danıştay, tarafların dosyadaki bilgi ve belgeleri eksiksiz incelemesinden yanadır.⁷⁶

Disiplin hukukunda eşitlik ilkesinin varlığı önemlidir. İnsan hakları ile ilgili olan bu ilke, kurumlar tarafından memurlara disiplin mevzuatı uygulanırken soruşturma boyunca davranışsal yaklaşımlarda ve her aşamada göz önüne alınmalıdır. Uluslararası mevzuat ve Anayasa'da belirlenen kıstaslar doğrultusunda, memurlar arasında herhangi bir ayrımcılık yapılmaması esastır. Aynı disiplin cezasını gerektiren durumlarda tüm memurlara eşit şekilde muamele edilmeli, soruşturmalarda memurun konumu, kişisel veya siyasal görüş farklılıkları değil, somut deliller belirleyici olmalıdır. Ayrıca memurlara, haklarında yürütülen soruşturmalarda ilgili her aşamada bilgi verilmesi ve yasal engeller dışında, bilgilere ve belgelere tam erişim hakkı tanınması gerekmektedir.

Sonuç

Kamu hizmeti yürüten memurların gerçekleştirdiği eylemler, çalıştıkları kurumun düzeni ve kamu düzeninin korunması yönünden büyük öneme sahiptir. Bu bağlamda işlenen suçlar için uygulanacak cezalar ve yargılama usullerini düzenleyen ceza ve ceza muhakemesi hukuku kuralları ile beraber, idare hukuku çerçevesinde disiplin suç ve cezalarını ele alan memur disiplin hukuku bulunmaktadır.

düzenlenmektedir. Anayasa'nın 2. maddesinde belirtilen hukuk devleti, insan haklarına saygılı, hak ve özgürlükleri güçlendiren, her alanda adaletli hukuk düzeni kurarak bunu sürdüren, Anayasa'ya aykırı tutumlardan kaçınan, Anayasa ve hukukun üstünlüğüne kendini bağlı sayan, yargı denetimine açık devlettir. Hukuki güvenlik ve belirlilik ilkeleri ise hukuk devletinin önkoşullarıdır. Bireylerin hukuki güvenliklerini sağlamayı amaçlamış olan hukuki güvenlik ilkesi, hukuk kurallarının öngörülebilir olmasını, bireylerin eylem ve işlemlerinde devlete güven duymasını gerekli kılar. Belirlilik ilkesi ise kanuni düzenlemelerin kişiler ve idare yönünden bir duraksama ve kuşkuya yer bırakmayacak biçimde açık, anlaşılır ve uygulanabilir olmasını, kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına yönelik koruyucu önlemler içermesini ifade eder. Ancak belirlilik ilkesi, düzenleme yapılacak alana dair koşulların getirdiği zorluklara göre değişebilir. Bazı kavramların birtakım alanlar için kullanılması halinde belirlilik ilkesi gerçekleşmiş sayılırken, aynı durum diğer alan için yeterli gelmeyebilir. Bu nedenle ceza hukukuna dair kanunilik ile belirlilik unsurları ile disiplin hukukuna ilişkin kanunilik ve belirlilik unsurları arasında fark olabilir. Bu fark her hukuk disiplini içinde ortaya çıkabilir. Konunun daha açık bir düzenlemeye olanak tanımaması durumunda, kanun koyucu zorunlu şekilde genel düzenlemeler yapabilir. Bu durumda her hangi bir alanın kanunla düzenlenmesinin zorunlu olmasına karşın kanun tekniği yönünden daha açık düzenleme olanağı veya hükmün düzenlediği alanın daha fazla netleştirilmesi zor birçok durum kapsamı halinde de belirlilik ilkesine uyulduğu kabul edilecektir. Dava konusu kuralda ise belirsiz olduğu öne sürülen 'memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak olan nitelikte yüz kıyartıcı hareketlerin' tümünün önceden öngörülmesi ve tespit edilmesinin olanaksız olduğu, bu hareketlerin tek tek ortaya çıkarılmasının mümkün olmadığı, kuralın daha açık bir düzenlemeye imkan tanımaması nedenleriyle kavramların kullanılmasında belirlilik ilkesine aykırılık görülmemiştir. Kaldı ki, itiraz konusu kurala dayanılarak oluşturulan idari işlemlere yargı yolu açıktır. Açıklanan nedenlerle, itiraz konusu kural Anayasa'nın 2. 38. ve 128. maddelerine aykırı değildir. İtirazın reddi gerekir." Anayasa Mahkemesi (AYM) K. 2014/8 (16 Ocak 2014).

⁷⁴ Canoğlu, "Disiplin Soruşturmasında Delil ve İspat", 243.

⁷⁵ Ceylan, "Ceza Muhakemesi Açısından Silahların Eşitliği İlkesi", 23.

⁷⁶ Danıştay 5. Dairesi 2016/40478, 2017/11831 (26.04.2017).

Disiplin hukukunun temel amacı, memurun işlediği eylemle ilgili disiplin cezası verilmesi suretiyle görev bilincini hatırlatmak ve diğer memurlar için örnek oluşturarak kurumsal düzeni sağlamaktır. Her ne kadar disiplin cezaları ceza yargılamasında olan özgürlüğü bağlayıcı cezalar kadar ağır olmasa da, memurun mesleki statüsü ve özlük haklarına yönelik doğrudan etkiler yaratmaktadır. Özellikle soruşturma sürecinde memuru küçük düşürücü davranışlar meslek hayatı üzerinde kalıcı olumsuz etkiler bırakabilir.

Memur hakkında disiplin soruşturması ilgili amirin talimatıyla ve usule uygun şekilde başlatılmalıdır. Tarafsızlığın sağlanması açısından, soruşturmanın hazırlanmasında yer alan kişilerin karar organlarında yer alarak karar vermemesi gerekmektedir. Yerleşik içtihatlar, soruşturmalara tarafsız bir soruşturmacı atanmasını ve memura yönelik ayrımcılık, kötü muamele, görevden gereksiz uzaklaştırma veya başka bir birime gönderme gibi onur kırıcı davranışlardan kaçınılmasını öngörmektedir. Soruşturma sürecinin, savunma hakkı, ölçülülük ilkesi, ne bis in idem ilkesi, masumiyet karinesi, eşitlik ilkesi, gizlilik, yazılılık, hukuka uygun delil kullanımı gibi ilkeler çerçevesinde yürütülmesi önemlidir.

Disiplin mevzuatında sorgu kavramı ceza muhakemesi hukukunda düzenlendiği gibi yer almasa da savunma hakkı kapsamında ceza muhakemesindeki ifade usullerine memur disiplin hukukunda da dikkat edilmeli, onur kırıcı davranış yasağı kapsamında baskı, etki altında bırakma, zorlama, tehdit, yönlendirme gibi yasak ifade usulleri uygulanmamalıdır.

Bu konuda, memurun, aldığı disiplin cezasında belli bir süreden sonra sicilden silinmesi talebinde bulunabilmesi, geçmiş sicili ile çalışma hayatının bütünü değerlendirilerek kanuni tanımında yer alan cezadan bir alt cezanın verilebilmesi yerinde uygulamalardır. Bununla beraber, soruşturmalarda soruşturmacının ifadeleri tarafsızlık ilkesine uygun bir şekilde alması, savunma hakkına ve diğer ilgili ilkelere riayet etmesi gerekmektedir. Soruşturma sırasında baskı, zorlama gibi davranışlardan kesinlikle kaçınılmalı ve memurun avukat desteğinden yararlanma ile yasal engeller dışında dosyayı inceleme talepleri titizlikle değerlendirilmelidir.

İnsan hakları ihlalleri, her ne kadar yoğun olarak adli olgularda ortaya çıksa da, devletin tüm birimleri memur disiplin hukuku kapsamında memurlara ya da idari eylem ve işlemlerde bireylerle ilişkisinde de bu ihlalleri gerçekleştirebilir. AİHM kararları uyarınca bir davranışın onur kırıcı olarak nitelendirilebilmesi için birey üzerinde uygulanan eylemin "*belli düzeyde*" ya da "*belli bir ağırlıkta*", olması gerekir. Onur kırıcı davranış, bireyi, başkaları ya da kendi nazarında küçük düşüren davranışlardır. Örneğin, bireyle ilgili ırk, renk ya da dine dayalı bir ayırım onur kırıcı davranıştır. Mahkemeye göre onur kırıcı davranışlara yönelik devletin sergilediği tutum, o devletin demokratik yapısı ile hukukun üstünlüğüne bağlılığını yansıtır. Uluslararası insan hakları belgelerinde de belirtildiği üzere, insan haklarının temeli insan onuruna dayanmaktadır. Bu sebeple onur kırıcı davranış ağır bir ihlaldir.

Uygulamada, eylemin disiplin suçu oluşturup oluşturmadığı konusunda belirsizlik olmasına rağmen memur hakkında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına uyulmayarak soruşturma açılabilirdiği, taraf durumunda olan ya da soruşturulan memurla arasında daha önce husumet olan kişilerin soruşturmacı olarak atanabilirdiği, soruşturma geçiren memura diğer memurlardan farklı muamelede bulunduğu, zaman zaman amirleri ve iş arkadaşları tarafından küçük düşürücü davranışlara maruz kaldıkları görülmektedir.

Bununla beraber, soruşturma dosyasında gerekli olmasına rağmen bilirkişiye başvurulmadığı, soruşturma dosyasına dahil olmayan diğer görevlerinde de memura bu dosyanın hatırlatıldığı, emsal gösterildiği, dahası, bu şekilde verilen ya da verilecek diğer görevler yönünden baskı unsuru oluşturulduğu, dosyasında gizlilik gerektiren bir durum bulunmamasına rağmen bilgi verilmediği ya da soruşturmanın gizliliği esasına uyulmayarak diğer personellerle dosyanın paylaşıldığı, savunma için verilmesi gereken en az 7 günlük süreye uyulmadığı, gerekli olmadığı halde keyfi olarak görevden

uzaklaştırma kararları verildiği görülmektedir. İdarenin, memur disiplin soruşturmalarında onur kırıcı davranış yasağı ve ilgili ilkeler yönünden bu konularda daha dikkatli olması gerekmektedir.

Memur disiplin hukukunda, hakkında soruşturma yürütülen memurlara kötü muamele ve onur kırıcı davranış biçimlerinden uzak durulmalı, soruşturmanın sonucunun belirsizliği unutulmamalıdır. Soruşturma sonucunda memurun disiplin suçu kesinleşse dahi yukarıda belirttiğimiz Anayasa ve CMK'de yer alan ilkeler unutulmamalıdır. Bu doğrultuda mevzuat dağınıklığı ve farklı disiplin mevzuatlarındaki eylem tipikliği ve yaptırımlardaki farklılıklar sorunu ele alınarak, tüm memur disiplin mevzuatı, soruşturma sürecinde memura yönelik davranış usulleri, Anayasal ilkeler ve CMK ilkeleri ile onur kırıcı davranış yasakları da dikkate alınarak tek çatı altında toplanmalıdır. Bu yaklaşım hem uygulamada birliği sağlama hem de memurun haklarını koruma açısından önem arz etmektedir.

Kaynakça

- AB, Adalet Bakanlığı. “İnsan Hakları ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşmenin Oluşturduğu Denetim Mekanizmasının Değiştirilmesine İlişkin 14 No’lu Protokol.” Erişim 11 Ekim 2024. <https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/10122019104819ek14.pdf>
- AİHM, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi. “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi”. Roma, 4 Kasım 1950. Erişim 15 Ekim 2024. https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_tur
- AİHM, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi. “HUDOC”. Erişim 25 Eylül 2024. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-57416%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-57416%22]})
- Anayurt, Ömer. “Adil Yargılanma İlkesi Olarak Masumiyet Karinesi”, *Dr. Şükrü Alparslan Armağanı*, 173-228. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 2007.
- Aşçı Akıncı, Nuray. “Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararlarında Haklı Neden Öğretisi”. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 17/3-4 (2011), 64-66.
- Aybay, Rona. *İnsan Hakları Hukuku*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2015.
- AYM, Anayasa Mahkemesi. B. 2014/12984 (26 Şubat 2015). <https://www.lexpera.com>
- AYM, Anayasa Mahkemesi. B. 2018/30030 (17 Eylül 2020) <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2018/30030>
- AYM, Anayasa Mahkemesi. B. 2018/37392 (23 Temmuz 2020). <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2018/37392>
- AYM, Anayasa Mahkemesi. K. 2017/107 (31 Mayıs 2017). <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2017-107-nrm.pdf>
- AYM, Anayasa Mahkemesi. K. 1980/11 (26 Eylül 1979) <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/DilekcePDF/1980-11-nrmd.pdf>
- AYM, Anayasa Mahkemesi. K. 2014/8 Karar (16 Ocak 2014). <https://www.lexpera.com>
- AYM, Anayasa Mahkemesi. K. 2015/53 (27 Mayıs 2015). <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi>
- Bahar, Esra. “Türkiye Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında ‘Adil Yargılanma Hakkı’”. *Adalet Dergisi* 68 (2022), 253-283.
- Bayraktar, Tuğba - Koyuncu, Nuran. “Adil Yargılanma Hakkı”, *Uluslararası Politik Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi Bildiri Kitabı*. 161. Bosna Hersek: Pesa Yayınları, 2017
- Buğdaycı, Çebi – Özge, Melike. “İdari Usul ve Dinlenilme Hakkı”. *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Dergisi* 1 (2016), 20-30.
- Canoğlu, Veysel Candan. “Disiplin Soruşturmasında Delil ve İspat”. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* 138 (2018), 230-240.
- Ceylan, Erol. *Ceza Muhakemesi Açısından Silahların Eşitliği İlkesi*. İzmir: Yaşar Üniversitesi, 2017.
- Çapar, Asuman. “Güncellenmesi Gereken Bir Disiplin Suçu Olarak Devlet Memurlarının Mal Bildiriminde Bulunmaması”. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 28 (2024), 351-371.
- ÇG, Çocuk Gözlemevi. “Türer / Birleşik Krallık kararı”.

- Çor, Yaşar. "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Sözleşme Kapsamında İşkence Görmeme Hakkına Bakış Açısı". *TBB Dergisi* 75 (2008), 63-93.
- Danıştay Başkanlığı. Erişim 15 Ekim 2024. <https://www.danistay.gov.tr>
- Danıştay, Danıştay 1. Dairesi. K. 1998/21 (9 Şubat 1998). <https://www.lexpera.com.tr>
- Danıştay, Danıştay 12. Dairesi. K. 2002/3875 (28 Kasım 2002). <https://www.lexpera.com.tr>
- Danıştay, Danıştay 12. Dairesi. K. 2015/6918 (16 Aralık 2015) <https://www.lexpera.com.tr>
- Danıştay, Danıştay 12. Dairesi. K. 2017/461 (23 Şubat 2017). <https://www.lexpera.com.tr>
- Danıştay, Danıştay 5. Dairesinin. K. 2017/11831(26.04.2017) <https://www.lexpera.com.tr>
- Doğru, Osman *İnsan Hakları Kararlar Derlemesi*. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 1998.
- Ekinci, Ahmet. "Anayasa Mahkemesi'nin Bireysel Başvuru Kararlarında Mahkemeye Erişim Hakkı". *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 18/4(2014), 821
- Erdoğan, Burcu. "İdari Yaptırımların Kavramsal Çerçevesi ve Cezai Yaptırımlarla Karşılaştırılması". *Ankara Barosu Dergisi* 2 (2012), 241-276.
- Erkut, Celal. *Hukuka Uygunluk Bloku*. İstanbul: Kavram Yayınları, 1996.
- Esen, Kasım. "AİHM Kararları Işığında İnsanlık Dışı Muameleler ve Sivil Toplum". *Türk İdare Dergisi* 85/476 (2013), 47-74.
- Gözler, Kemal. *İdare Hukuku*. Bursa: Ekin Kitabevi, 2019.
- Hatipoğlu, Mehmet. "Kamu Görevlilerine Disiplin Cezalarının Uygulanmasında Ölçülülük İlkesi". *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* 143 (2019), 181-220.
- Işıklar, Celal. *Kamu Disiplin Yaptırımları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.
- İHBM, İnsan Hakları Bilgi Merkezi. "European Court of Human Rights, Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms". Rome, 4 Kasım 2000. Erişim 11 Ekim 2024. <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/62-avrupa-insan-haklar-sozlesmesine-ek-12-numaral-protokol>
- İHD, İnsan Hakları Dairesi. "İşkenceye ve diğer zalimane, insanlık dışı veya onur kırıcı muamele veya cezaya karşı sözleşme" Erişim 01 Ocak 2025. https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2312020093751bm_10.pdf
- Johnson, Christopher Keith. "The Quantification of Pain: *Ireland v United Kingdom* (1978) and the Subjectivity of Torture." *Small Wars Journal*, 04 Nisan 2021. Erişim 24 Şubat 2025. <https://smallwarsjournal.com/2021/04/04/quantification-pain-ireland-v-united-kingdom-1978-and-subjectivity-torture/>
- Kartal, Kadir. *Adil Yargılanma Hakkı Çerçevesinde Memurların Disiplin Soruşturması*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010.
- Kerman, Onur Kemal. "Cezai Alanda Adil Yargılanma Hakkı ve Türk İdari Yargı Yerleri". *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 9/2 (2012), 617-633.
- MBS, Mevzuat Bilgi Sistemi. "657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu". Erişim 25 Ekim 2024. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=657&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- MBS, Mevzuat Bilgi Sistemi. "Anayasa". Erişim 25 Ekim 2024. <https://www.mevzuat.gov.tr>
- MBS, Mevzuat Bilgi Sistemi. "Yakalama, Gözaltına Alma ve İfade Alma Yönetmeliği". Erişim 25 Ekim 2024. <https://www.mevzuat.gov.tr>

- Memiş, Emin. *Anayasa Hukuku Notları*. İstanbul: Filiz Kitabevi, 6. Baskı, 2011.
- Metin, Yüksel. “Temel Hakların Sınırlandırılması ve Ölçülülük”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 7/1 (2017), 1-74.
- Oğurlu, Yücel. “Ceza Mahkemesi Kararının Disiplin Cezalarına Etkisi ve Sorunu ‘Ne Bis İn idem’ Kuralı”. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 52/2 (2003) 101-120.
- Oğurlu, Yücel. “AİHM Kararları ve Türk İdare Hukukunda Temel Hak ve Özgürlüklerin Sınırlandırılmasında Bir Yargısal Denetim Ölçütü Olarak Ölçülülük İlkesi”. *Prof. Dr. Turhan Tüfan Yüce’ye Armağan*. ed. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 485-522. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 2001.
- Orcan, Necdet. “Yarış(a)mayan İlkeler: Türkiye Anayasa Mahkemesinin Politik İfadeler Bağlamında Adil Denge Sorunu”. *Anayasa Hukuku Dergisi*, 18 (2020) 465-532.
- Özkul, Fatih. “Anayasalarımızda Yargının Bağımsızlığı ve Tarafsızlığı”. *Ankara Barosu Dergisi* 3 (2016), 217-219.
- TDK, Türk Dil Kurumu. “Türk Dil Kurumu Sözlükleri”. Erişim 15 Ekim 2024. <https://sozluk.tdk.gov.tr/>
- Uçar, Onur – Yereli, Ahmet Burçin. “Türk Hukuk Sisteminde Ölçülülük İlkesini Konu Edinen Başat Kurallar: Osmanlı’dan Günümüze Tarihsel Bir Değerlendirme”. *Sosyoekonomi Dergisi* 27/42 (2019), 203-226.
- Ulusoy, Sümeyye. “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında İşkence ve Kötü Muamele Yasağının Asgari Eşik Ölçütü”. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 7/1 (2024), 197-223.
- Usman, Yahya. *Kamu Görevlileri Disiplin Hukukunda İdari Usul İlkeleri*. Ankara: Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019.
- Yaldız, Çağlasın. *Ceza Muhakemesi İlke ve Kurallarının Memur Disiplin Hukukuna Etkisi*. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2021.

Makale Bilgi Formu

Yazar Notu: “Memur Disiplin Soruşturmalarının Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Anayasa’da Yer Bulan İlkeler ile Onur Kırıcı Davranış Yönünden Değerlendirilmesi” başlıklı makalenin bazı alt bölümleri, yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Çıkar Çatışması Bildirimi: Yazar tarafından potansiyel çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Yapay Zekâ Bildirimi: Bu makale yazılırken hiçbir yapay zekâ aracı kullanılmamıştır.

İntihal Beyanı: Bu makale iThenticate tarafından taranmıştır.