

2547 SAYILI YÜKSEKÖĞRETİM KANUNU BAĞLAMINDA DİSİPLİN
MEVZUATINDA UYGULANAN TEMEL HUKUK İLKELERİ
*BASIC LEGAL PRINCIPLES APPLIED IN DISCIPLINE LEGISLATION
IN THE CONTEXT OF HIGHER EDUCATION LAW NO. 2547*



Muhammet Yasin Yüzer^{1*}

¹ Avukat, Selçuk Üniversitesi Hukuk
Müşavirliği, Selçuk Üniversitesi
Kamu Hukuku Anabilim Dalı Yüksek
Lisans Öğrencisi, Konya, Türkiye,
myasinyuzer@gmail.com

*Sorumlu Yazar/Corresponding
Author

Öz: Toplumsal düzenin korunmasında ahlak kuralları, din kuralları, örf ve âdet kuralları, görgü kuralları ve hukuk kurallarına uyulmasının büyük önemi vardır. Bahsedilen bu kurallar toplumun düzeninin bozulmamasını sağlayarak vatandaşların keyfi hareket etme durumunu da sınırlandırmaktadır. Toplumun düzenini koruyan kurallar vatandaşlara nasıl davranması gerektiği konusunda rehber olmaktadır. Hukuk kurallarının da diğer toplumsal kurallar gibi topluma rehberlik etme işlevi bulunmaktadır. Hukuk kurallarının diğer kurallardan farkı devletin, emir ve yasaklarla toplumsal alanı sert yaptırımlarla korumasıdır. Ceza hukuku ile disiplin hukukunun kapsam, nitelik ve işleyiş yönünden farklılıkları bulunsa da düzenleme, temel ilkeler ve yaptırım usulleri gibi konularda benzerlikleri de bulunmaktadır. Ceza hukuku yaptırımları nasıl genel toplumsal düzeninin bozulmasını engellemekteyse disiplin hukuku yaptırımları da kısmi bir alan olan kamu kurum veya kuruluşlarının disiplin ve düzeninin bozulmasını engellemektedir. Disiplin hukukunun diğer hukuk dalları gibi bütüncül bir yapısı yoktur. Amacı idarenin ve kamu personelinin görevlerini en iyi şekilde yapabilmesi için kurumun işleyişini korumak olan disiplin hukuku, mevzuatta personellerin unvan ve nitelikleri göz önünde bulundurularak farklı farklı kanunlarda kendine yer edinmiştir. Çalışmamızda öncelikle disiplin hukukunun kavramsal boyutu ve niteliğine yer verilerek disiplin hukukunun temel kavramlarının daha iyi idrak edilmesi sağlanmaya çalışılmış sonrasında genel olarak ceza hukukunda uygulanan temel ilkelerin disiplin hukukunda kendine yer bulması hususuna değinilmiştir. Disiplin hukukunda kendine yer bulan ilkeler de kapsamlı olarak ele alınmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Disiplin Hukuku, Disiplin Cezası, Disiplin Hukukunda Uygulanan İlkeler, Disiplin Hukuku Temel İlkeleri, Disiplin Soruşturması.

Geliş Tarihi/Received:
31.01.2025

Kabul Tarihi/Accepted:
23.06.2025

Yayımlanma Tarihi/
Available Online:
30.06.2025

Abstract: In the protection of social order, it is of great importance to comply with moral rules, religious rules, customary rules, etiquette and legal rules. These rules also limit the arbitrary action of citizens by ensuring that the order of the society is not disturbed. The rules that protect the order of society guide citizens on how to behave. The rules of law, like other social rules, have the function of guiding the society. The difference between the rules of law and other rules is that the state protects the social sphere with harsh sanctions with orders and prohibitions. Although criminal law and disciplinary law have differences in terms of scope, quality and functioning, they also have similarities in issues such as regulation, basic principles and sanction procedures. Just as criminal law sanctions prevent the deterioration of the general social order, disciplinary law sanctions prevent the deterioration of the discipline and order of public institutions or organizations, which are a partial area. Disciplinary law does not have a holistic structure like other branches of law. Disciplinary law, the purpose of which is to protect the functioning of the institution so that the administration and public personnel can perform their duties in the best way, has taken its place in different laws, taking into account the titles and qualifications of the personnel in the legislation. In our study, first of all, the conceptual dimension and nature of disciplinary law were included and it was tried to provide a better understanding of the basic concepts of disciplinary law, and then the issue of finding a place in disciplinary law for the basic principles applied in criminal law in general was mentioned. The principles that find their place in disciplinary law are also discussed comprehensively.

Keywords: Disciplinary Law, Disciplinary Punishment, Principles Applied in Disciplinary Law, Basic Principles of Disciplinary Law, Disciplinary Investigation.

GİRİŞ

İnsan haklarının ve temel hak ve özgürlüklerin korunması her devlet açısından büyük önem taşımaktadır. Güçlü devletlerin en büyük özelliklerinden birisi de merkezi otoritesinin sağlam olması, kamu düzeninin işleyişinin bozulmamasıdır. Toplumsal düzen ve kamu düzeni korunması için de çeşitli kurallar bulunmaktadır. Bu kurallar ahlak, din, örf ve âdet, görgü ve hukuk kurallarıdır.

Hukuk kuralları, genel toplumsal düzeni korumayı amaçlayan uyulmadığı takdirde de devletin gücü kullanılarak kamu gücü etkisiyle yaptırımların uygulandığı bir alandır. Bu alan toplumun temelini sarsılmaması adına çok güçlü emir ve yasaklar ile donatılmıştır. Hukuk kuralları çeşitli dallara ayrılmakla birlikte disiplin hukuku da bu dallardan idare hukukunun alt dallarından birisi olarak kabul görmektedir.

Disiplin hukukunun amacı kısmi bir alan olan kamu kurum veya kuruluşunun işleyişinin aksamasını engellemek, kurumda düzenli şekilde hizmet verilmesini temin etmek ve kamu personeli disiplin etmektir. Bir yargılama dalı olmayan disiplin hukukunda yaşanan sorunların başında idare hukukunun kodifiye yapıda olmamasının da etkisiyle disiplin cezası ve disiplin yaptırımlarının bütüncül şekilde bulunmaması yani çeşitli mevzuatlarda dağınık şekilde kendine yer bulması gelmektedir.

Disiplin hukukunun bütüncül yapıda olmaması kamu personellerinin unvan ve görevlerinin de göz önünde bulundurulmasıyla disiplin ceza ve yaptırımlarının farklı mevzuatlarda ayrı ayrı yer edinmesine neden olmuştur. Hukuk dallarının mahiyetine uygun düştüğü ölçüde uygulanan kuralları ve yargı içtihatlarıyla gelişen disiplin hukukunda delil ve ispat hususunda temel hak ve özgürlüklerinin ihlal edilmemesi, kamu personelinin keyfi olarak cezalandırılmaması gibi durumlar önem taşımaktadır.

1. Disiplin Hukukuna Dair Kavramsal Çerçeve

1.1. Disiplin Kavramı

Disiplin kavramı, Türk Dil Kurumunda güncel haliyle “*Bir topluluğun, yasalarına ve düzenle ilgili yazılı veya yazısız kurallarına titizlik ve özenle uyması durumu: Sıkı düzen, düzence, düzen bağı, inzibat, zaptırapı*” ve “*kişilerin içinde yaşadıkları topluluğun genel düşünce davranışlarına uymalarını sağlamak amacıyla alınan önlemlerin bütünü*” şeklinde tanımlanmıştır¹.

Disiplin kavramı, Fransızca “discipline” kavramından Türkçemize geçmiştir. TDK’nin güncel sözlüğündeki anlamlarının yanında genel anlamıyla da yönetimin düzgün, düzenli, huzurlu ve verimli şekilde devam edebilmesi için uyulması gereken zorunlu kurallar olarak da ifade edilebilir².

Disiplin terimi, hukuki anlamda istenilmeyen ve kamu düzenini bozan durumların ortaya çıkmaması için koyulan kuralları ifade etmektedir. Disipline ilişkin kurallar yalnızca memurlara özgü değildir. Kamu otoriteleriyle beraber yarı kamusal ya da özel kuruluşlarda da

¹ Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim 4 Eylül 2024).

² Selman Sacit Boz, “Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 25/2 (2017), 15-41.

etkili ve geçerlidir. Disipline ilişkin kuralların konulmasının nedenlerinin başında kurumun verimliliğin sağlanmasına hizmet etmesi yer almaktadır³.

Disiplin aynı zamanda öğretmek, terbiye etmek, güdülemek anlamlarına da gelmektedir. Topluluklarda toplumsal düzeni sağlamak amacıyla hiyerarşik üstlere disiplin yetkisi verilmektedir. Hiyerarşik üst için otorite anlamına gelen disiplin hiyerarşik ast için de itaat etmeyi ifade eder. Disiplinin kademeli, yapıcı, önleyici, düzeltici gibi türleri bulunmaktayken aynı zamanda kamu düzeni, eğitim, kurum düzenini koruma ve caydırma gibi işlevleri de bulunmaktadır⁴.

Toplumun düzenini sağlayan genel nitelikli kurallar vardır. Bunlar ahlak kuralları, görgü kuralları, din kuralları ve hukuk kurallarıdır. Toplum nezdinde görgü kurallarına uymamanın zorlayıcı bir yaptırımı yokken hukuk kurallarının zorlayıcı ve cezai nitelikte yaptırımları bulunur. İdare Hukukunun içerisinde yer alan disiplin hukukunun da buna benzer disiplin yaptırımları bulunmaktadır.

Toplum düzeni nasıl ceza hukuku kuralları ile korunmaktaysa kamu hizmetinin düzeni de disiplin hukuku kuralları ile korunmaktadır. Kamu hizmetlerinin yürütülmesinde sorun olmaması, aksaklık yaşanmaması, kamu hizmetinin gereği gibi yürütülmesi amacıyla kanun, tüzük ve yönetmelik gibi düzenleyici nitelikteki kurallar ile kamu personeline ödev, görev, sorumluluk ve yasaklar konulmuştur. Kamu hizmetinin yürütülmesi amacıyla konulan bu kurallara uyulmaması da disiplin cezası verilmesini gerektirmektedir. Disiplin cezası uygulamasının usul ve esaslarının bütünü de disiplin hukukunu oluşturmaktadır⁵.

1.2. Disiplin Suçu

Disiplin suçu kavramı, Türk Dil Kurumunda güncel haliyle “*Eğitim ve iş hayatında bir kimsenin disiplin yönetmeliğine aykırı davranışı*” şeklinde tanımlanmıştır⁶. Kamu personelleri ise geniş ve dar anlamda tanımlanabilmektedir. Geniş anlamda kamu personelleri kamu sektöründe çalışan bütün kişileri kapsamaktadır. Bu tanımın dezavantajı farklı hukuki rejime tabi olan personellerin aynı kategori altında tasnif edilmesinin mümkün olmamasıdır. Bu nedenle dar anlamda tanımlamak daha doğru olacaktır. Dar anlamda kamu personelleri kamu kurum veya kuruluşlarında mesleki bir sıfatla, maaşlı ve kamu hukuku rejimine tabi olarak çalışan bütün personeli ifade etmektedir⁷.

Kamu personeli statüsüne sahip kişiler diğer kişilerden farklı olarak birtakım yükümlülüklerle ve sorumluluklara tabidirler. Kamu hizmetini yürütmekte olan kamu personelleri kamu yararını her şeyin üzerinde tutmak zorundadırlar. Buna kamu yararının özel yararlardan üstünlüğü denilebilir. Bununla birlikte birtakım haklar ve alacaklara da sahiptirler. Mesleki hak ve ayrıcalıkların yanında maddi güvenceleri de bulunmaktadır⁸.

³ Oğuz Sancakdar vd., *Disiplin Hukuku* (Ankara: Turhan Kitabevi 2019), 1.

⁴ Duygu Kulaç, *Devlet Memurlarının Disiplin Sorumluluğu* (Ankara: Adalet Yayınları, 2021), 41-42.

⁵ İbrahim Pınar vd., *Açıklamalı-İçtihatlı Disiplin Suç ve Cezaları & Disiplin Soruşturması* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020), 23.

⁶ Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim 4 Eylül 2024).

⁷ Kemal Gözler, *İdare Hukuku Dersleri* (Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları, 2004), 502-503.

⁸ Metin Günday, *İdare Hukuku* (Ankara: İmaj Yayınevi, 2003), 536-541.

Kamu hukuku rejimine tabi personeller kamu kurumlarında çalışmaktadır. Kamu kurumları, Anayasa'nın 123/3 üncü maddesine göre kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile kurulduğu için kamu tüzel kişiliğine sahiptirler. Yani kanunun açıkça verdiği yetki ile idari işlem sonucu kurulmaktadır. Dolayısıyla bu şekilde bir işlemle kurulan kurum personelleri de kamu personeli dolayısıyla devlet memuru olarak sayılmaktadır⁹.

Kamu kurumları, tüzel kişiliğe sahip olmalarından kaynaklı olarak tüzel kişilerin sahip olduğu bütün hak ve yetkileri kullanmaktadırlar. Bunlardan en önemlisi kamu gücü kullanma yetkilerinin olmasıdır. Kamu gücü kullanma yetkisi vasıtasıyla da memurun disiplin suçuna konu fiiliyle ilgili soruşturma yürütebilmekte bunun sonucunda disiplin cezası işlemi uygulayabilmektedir¹⁰.

Disiplin suçu, kamu personelinin göreviyle ilgili kusurlu bir fiili ifade etmektedir. Bir fiilin disiplin suçunu oluşturabilmesi için mevcut durumda memurun belirli bir fiili, bu fiilin göreviyle ilgili olması ve kusurlu olması gerekmektedir. Bahsettiğimiz bu üç durum olmadan disiplin suçundan söz etmek mümkün değildir¹¹.

Kamu personellerinin statülerine ilişkin hükümlere uymaması veya aykırı davranması sebepleriyle kurum düzeninin bozulması veya aksamasına neden olan fiillere disiplin suçu denmektedir. Kamu personelleri tarafından uyulması gereken menfi veya müspet yasaklara uyulmaması, kamu görevlisinin göreviyle ilgili kusurlu sayılabilecek fiil veya davranışı disiplin suçlarını oluşturur¹².

Disiplin suçları hukuk ve kamu düzeninin uygun bulmadığı fiiller arasında bulunmaktadır. Kamu personellerinin statüleri göz önünde bulundurularak disiplin cezalarının düzenlenmesindeki amaç kamu hizmetlerinin etkin ve verimli şekilde işleyebilmesini sağlamaktır¹³.

657 sayılı DMK'de disiplin suçu teşkil edecek durumlardan 124'üncü maddede bahsedilmiştir. Bahse konu maddede “*Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre 125 inci maddede sıralanan disiplin cezalarından birisi verilir.*” denilerek disiplin suçuna neden olacak eylemlerden bahsedilmiştir.

Bunun yanında 657 sayılı DMK'nin 125 inci maddesinde de hangi eylemlerin hangi disiplin suçunu oluşturacağı tahdidi olarak sayılmıştır. Ayrıca 657 sayılı DMK'ye ek olarak 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun “Disiplin ve Ceza İşleri” başlıklı dokuzuncu bölümünün 53 üncü maddesinde yükseköğretim personeline özgü bazı disiplin suçları ve eylemlerine de yer verilmiştir.

⁹ Halil Kalabalık, *İdare Hukukunun Temel Kavram ve Kurumları* (Konya: Sayram Yayınları, 2014), 243-245.

¹⁰ Kalabalık, *İdare Hukukunun Temel Kavram ve Kurumları*, 245.

¹¹ Kemal Gözler, *İdare Hukuku* (Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları, 2003), 686-689.

¹² Boz, “Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler”, 18-19.

¹³ Emine Varkal, “Kamu Görevlileri Disiplin Hukukuna Hâkim Olan İlkeler”, *UNIKA Toplum ve Bilim Dergisi* 2/2 (2022), 74-86.

Ülkemizde devlet memurları için disiplin suçları genel olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda düzenlenmiştir. Buradaki hükümler “genel hüküm” niteliğindedir. Ülkemizde çok sayıda kamu kurumunda farklı nitelikte kamu personeli olması “özel hüküm” niteliğinde olan hükümlerin de yer almasını sağlamaktadır. Özel kanunu olan kamu personellerinin disiplin suçları bu hükümlere göre uygulanmaktadır. Zira, özel hüküm, genel hükümden önce gelmektedir¹⁴.

Disiplin hukukunda yaptırımların sebep unsuru disiplin suçlarıdır. Bu konuda kanun koyucu bazı suçların neler olduğunu kanunda belirtirken genel ifadeler kullanarak fiilin bu disiplin suçunu oluşturup oluşturmayacağı, fiilin bu cezaya karşılık gelip gelmeyeceği konusunda yetkili merci ve kurumlara takdir hakkı vermiştir. İdareye tanınan bu genişletici yorum yetkisi yeni bir hukuk kuralı olmamakla birlikte kanun koyucunun iradesine uygun şekilde disiplin suçunu oluşturacak kanunlarda bahsedilmemiş benzer nitelikteki eylemlerin cezalandırılması amacıyla getirilmiştir. Dolayısıyla disiplin suçları koyulurken idareye kısmi bir takdir yetkisi de tanınmıştır¹⁵. Burada kısmi olan takdir yetkisinin sınırları önem taşımaktadır. Örnek vermek gerekirse devlet memurunun disiplin yaptırımına konu fiilinin hangi cezaya karşılık geleceği konusunda takdir yetkisinin sınırlandırılması yerinde olacaktır.

Disiplin suçu meydana gelirken kamu personelinin kasıtlı bir davranışı olabileceği gibi taksiri ifade eden gerekli dikkat ve özeni göstermemek yani dikkatsizlik ve özensizlik davranışı da söz konusu olabilir. Kamu personelinin mesleğine, görev ve yetkisine uygun davranması halinde disiplin suçunun meydana geleceği düşünülemez. Kamu personelinin kusurunun ispat yükümlülüğü idareye aittir. İdare, kamu personelinin kusurlu olup olmadığının ortaya konulabilmesi için etkin bir disiplin soruşturması yürütülmesini sağlamalıdır¹⁶. İdarenin burada etkin bir soruşturma yürütmek için atadığı soruşturmacının salt ifade veya savunma almakla kalmayıp dosyanın delil durumunu güçlendirmesi idare ve kamu personeli açısından yerinde olacaktır.

1.3. Disiplin Cezası ve Yaptırımı

Disiplin cezası kavramı, Türk Dil Kurumunda güncel haliyle “*Disiplin suçlarından birini işleyen kimseye davranışlarının ağırlık derecesine göre verilen ceza*” şeklinde tanımlanmıştır¹⁷. Türk Hukuk Lügatinde ise disiplin cezaları “*Amme hizmetlerinin layık olduğu ehemmiyet ve doğrulukla görülmesi için memurlar üzerinde ıslah ve ikaz bazen da tasfiye maksatlarıyla konan muayyen tedbirler ve kaideler*” olarak tanımlanmıştır¹⁸. 657 sayılı DMK da ise disiplin cezaları, uyanın zorunlu olduğu kuralları ihlal eden kamu personellerine uygulanan idari yaptırımlar olarak tanımlanmaktadır.

Disiplin cezalarının hukuki niteliğinin yargı kararı, yargı kararı benzeri bir işlem ve idari işlem olduğuna ilişkin doktrinde çeşitli görüşler bulunmaktadır¹⁹. Yargı kararı olduğu

¹⁴ Gözler, *İdare Hukuku*, 689.

¹⁵ Mehmet Hatipoğlu - Ahmet Cahit Sarıcalar, “Memur Disiplin İşlemlerinde Amaç Unsuru”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 28/2, (2020), 675-711.

¹⁶ Şerife Güneşleyici, *İdare Hukukunda Memurların Disiplin Soruşturması* (Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010), 9.

¹⁷ Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim 4 Eylül 2024).

¹⁸ Kulaç, *Devlet Memurlarının Disiplin Sorumluluğu*, 46.

¹⁹ Kulaç, *Devlet Memurlarının Disiplin Sorumluluğu*, 47.

yönündeki görüşün kaynağı Fransa’da yargı yetkisine sahip bazı kurulların oluşturulması, bu kurulların kararlarına karşı da yargı yoluna başvurulmasının mümkün hale getirilmesidir. Yargı kararı benzeri bir işlem olduğu yönündeki görüşe göre söz konusu cezalar yargı makamlarınca değil idari makamlar tarafından verildiği ancak yargısal bir usul izlendiği için bu şekilde nitelendirilmiştir. İdari işlem olduğu yönündeki görüşe göre ise disiplin cezaları verilirken yargısal bir usul izlense de bunun yargı mercii niteliğinde olması için yeterli olmadığı şeklindedir. Öğretideki ağırlıklı görüş de disiplin cezalarının hukuki niteliğinin idari işlem olduğu görüşüdür²⁰.

İdari işlemlerin yetki, şekil, sebep, konu, amaç olmak üzere 5 unsuru bulunmaktadır. İdari işleme karşı dava açılacaksa bu unsurlardan birinde hukuka aykırılık olmalı, eğer bu unsurlar yönünden bir hukuka aykırılık var ise dava yolunda iptal kararı verilebilmektedir. Disiplin cezaları da bir idari işlem sayıldığı için bu unsurlarda hukuka aykırılık durumu yargı yolunda önem taşımaktadır²¹.

Disiplin yaptırımının ne olduğu konusunda Vandernoot, disipliner ihlalin bastırılması için uygulanan bireysel yaptırımdan söz etmekte iken Onar’a göre “...*Disiplin cezaları, memurun mesleki hayat ve vazifelerinde görülen yolsuzluklara karşı kendisine tatbik edilen bir kısım zecri müeyyidelerdir.*” Şeklinde ifade edilmektedir. Yani burada devlet memurunun mesleki hayatının, görev ve yetkisinin sınırlarının disiplin yaptırımına konu olabileceği ifade edilmektedir. Kısaca disiplin yaptırımı ilgili kurum veya kuruluşun sahip olduğu gücü göstermektedir. Ayrıca insan haklarına saygılı bir hukuk devletinde disiplin yaptırımları; insan haklarına, insan onuruna, mülkiyet hakkına, mesleki yaşama ağır bir müdahale niteliğinde olmamalıdır²².

Disiplin yaptırımlarının hukuki niteliğinin sözleşme ve kurumsallık olduğuna ilişkin görüşler bulunmaktadır. Sözleşme görüşüne göre, Fransız ihtilali sonrası ortaya çıkan bireysel anlayış ile iradenin özerkliği prensibi çerçevesinde devletin kamu görevlileri üzerinde özel hukuk tüzel kişilerinin de üyeleri üzerinde sahip olduğu disiplin yaptırımı taraflar arasında kurulmuş bağ olan toplumsal sözleşmeye dayanır. Kurumsallık görüşüne göre ise Fransız ihtilali döneminin bireyci görüşlerine karşın tüzel kişinin özel veya kamu tüzel kişisi olmasının bir şeyi değiştirmeyeceği, bunların hepsinin kurumları oluşturduğu, kurumlar arasında bir hiyerarşi olduğu ve bunların en üstünde devletin yer aldığı, devletin gerekli tedbirleri aldığı düşüncesi hâkimdir²³.

Üniversitelerde kamu görevlileri tarafından uyulması gereken kurallara uyulmaması, görevlerinin ve yetkilerinin sınırının aşılması, kamu kurumunun işleyiş ve düzenine uyulmaması durumlarında öngörülen disiplin cezalarının neler olduğu 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nda ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’ndan atıfla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda belirtilmiştir.

²⁰ Kulaç, *Devlet Memurlarının Disiplin Sorumluluğu*, 47-52.

²¹ Kerim Azak, *Akademik Personelin Disiplin Rejimi* (Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2021), 34.

²² Sancakdar vd., *Disiplin Hukuku*, 4-5.

²³ Sancakdar vd., *Disiplin Hukuku*, 8-10.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun ceza uygulanacak fiil ve hallerin belirtildiği 125 inci maddesinde Devlet memurlarına uygulanabilecek disiplin cezaları “Uyarma”, “Kınama”, “Aylıktan Kesme”, “Kademe İlerlemesinin Durdurulması” ve “Devlet Memurluğundan Çıkarma” iken 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun genel esasların belirtildiği 53 üncü maddesinde yükseköğretim personeline uygulanabilecek disiplin cezaları “Uyarma”, “Kınama”, “Aylıktan veya Ücretten Kesme”, “Kademe İlerlemesinin Durdurulması veya Birden Fazla Ücretten Kesme”, “Üniversite Öğretim Mesleğinden Çıkarma”, “Kamu Görevinden Çıkarma”dır.

Disiplin cezaları ve yaptırımlarında amaç DMK’nin 124 üncü maddesinde belirtildiği gibi kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamaktır. Kurulan disiplin rejiminin genel amacı bu olsa da iki ana amaç güttüğü söylenebilir. Bunlardan ilki “kamu kurumlarında iç çalışma düzenini, memurun ihmal, kusur ve kasıt yoluyla yaptığı eylemleri cezalandırarak korumak” ve “memurluk sıfatıyla bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmasını engellemek”tir²⁴.

Kamu personelleri açısından disiplin cezası alma ihtimalinin korkutucu bir yanı bulunmaktadır. Bu durum kamu personellerini işini gerektiği gibi yapması motivasyonu sağlar. Disiplin rejimi önleyici olmaktan ziyade cezalandırıcı bir rejimdir. Memurun göreviyle ilgili kusurlu bir eylemde bulunması disiplin suçunu, disiplin suçu da disiplin cezasına neden olabilmektedir²⁵.

Disiplin hukukunun yaptırımları ile ceza hukukunda yer alan yaptırımlar birbirinden farklılık göstermektedir. Toplumun genel düzenini koruyan ceza hukuku kuralları karşısında kısmi bir düzeni koruma amacıyla yaptırıma bağlanan fiiller disiplin suçunu oluşturmaktadır. Ceza hukuku yaptırımları durum fark etmeksizin herkese karşı uygulanabilecek yaptırımlar iken disiplin hukuku yaptırımları belirli statüde olan kişilere karşı uygulanabilmektedir. Yani toplumda her birey disiplin suçu işleyebilecek durumlara sahip değildir. Disiplin suçları bir nevi “özü suç” tur. Diğer bir yönüyle de ceza yaptırımı disiplin yaptırımından farklı olarak devletin yargı organı tarafından, kanun koyucu tarafından konulan yargılama usulleri izlenerek verilmekte ve icra edilmekte iken disiplin yaptırımı uygulamasında geniş ölçüde hiyerarşi yetkisi kullanılmakta ve bu kapsamda alınan yaptırım kararı idare tarafından re’sen icra edilmektedir²⁶.

Yine disiplin hukukunun yaptırımları ile idari yaptırımların birbirinden farklılık gösterdikleri noktalar bulunmaktadır. Disiplin yaptırımları idari yaptırım kabul edilmekle birlikte bazı özellikleri yönüyle ayrılmaktadır. İdari yaptırımlar üst başlığı altında çeşitli yaptırım türleri bulunmaktadır. Disiplin yaptırımları da idari yaptırım niteliğinde kabul edilmektedir²⁷.

Disiplin yaptırımları kısmi bir düzen içinde ve belirli statüdeki kişilere uygulanabilirken idari yaptırımlar toplumsal düzenin korunması amacıyla herkese karşı

²⁴ Disiplin Soruşturması Usul ve Esasları, Adalet Bakanlığı Ceza İşleri Genel Müdürlüğü, (2014), 2.

²⁵ Gözler, *İdare Hukuku Dersleri*, 534-535.

²⁶ Eser Us Doğan - Özge Yücel Dericiler, “Kamu Görevlisi Disiplin Hukukunda Masumiyet Karinesi ve Şüpheden Sanık Yararlanır (In Dubio Pro Reo) İlkelerinin Uygulanması”, *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 5/1 (2020), 1087-1122.

²⁷ Mücahit Kelek, *Disiplin Hukukunda İspat ve Delil* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2023), 50-53.

uygulanabilmektedir. İdari yaptırımlar tüzel kişilere uygulanabilirken, disiplin yaptırımları bir kurum veya mesleğe mensup olanlara uygulandığı için tüzel kişilere uygulanamamaktadır. Yaptırımların usulü bakımından değerlendirildiğinde disiplin yaptırımları sıkı şekil kurallarına tabi iken idari yaptırımlarda soruşturma açılması, savunma alınması gibi bazı usul kuralları bulunmayabilmektedir²⁸. Bu durum disiplin yaptırımlarının kamu personeline uygulanması noktasında personel lehine bir sonuç ortaya çıkarmaktadır. Çünkü bahsedilen sıkı şekil şartlarına uyulmaması durumunda idare tarafından uygulanan disiplin cezasının yargı yolunda iptal edilmesine karar verilmesi ihtimalini yükseltmektedir.

2. Disiplin Hukukunda Uygulanan Temel İlkeler

Devlet Memurları Kanunu'nda kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla mevzuatın emrettiği ödevleri yerine getirmeyen, uyulması zorunlu kurallara uymayan, yasak sayılan eylemlerde bulunan kişilerin disiplin suçu işlemiş sayılacağı ve eylemin niteliğine göre bu kişilere uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma cezaları verilebileceği ifade edilmiştir²⁹.

Disiplin hukuku mevzuatında kamu personeline herhangi bir disiplin cezası verilebilmesi için uyulması gereken sıkı usul kuralları bulunmaktadır. Bu kurallara uyulmadığı takdirde verilen disiplin cezaları yargı organları tarafından iptal edilebilmektedir. Disiplin hukukunda uygulanması gereken usul kuralları yanında gözetilmesi gereken temel ilkeler de bulunmaktadır.

Hukuk devleti ilkesinin bir gereği olarak yönetilen kişilere hukuk güvenliği sağlanmaktadır. Disiplin hukukunda da kamu personellerinin keyfi olarak cezalandırılmaması gerekmektedir. Nitekim hukuk devleti anlayışı, hukuk düzenine yalnız bireylerin değil yöneten idarelerin de uymasını istemektedir. Disiplin hukukunda temel ilkeler, idarelerin disiplin cezası uygulama yetkisini sınırlandırır. Bu durum temel hakların güvenceye bağlanması ile açıklanmaktadır³⁰.

Disiplin yaptırımlarının, ceza hukuku yaptırımlarına en yakın idari yaptırım türü olması nedeniyle idari yaptırımlar içerisinde ceza hukuku temel ilkelerinin en fazla uygulama alanı bulduğu yaptırım türü disiplin yaptırımlarıdır. İdari işlem niteliğinde olan disiplin yaptırımlarına idare hukukuna hâkim olan anayasal ilkelerin uygulanacağı konusunda kuşku bulunmamaktadır. Ceza hukuku ile disiplin hukukunun farklılıkları bulunsa da ceza hukukunun disiplin hukuku üzerinde “rehberlik etme” işlevi bulunmaktadır³¹.

İdare hukukunda diğer idari işlemlerden farklı olarak disiplin soruşturma usulleri mevzuat ile belirlenmiş durumdadır. Her ne kadar disiplin soruşturmasında ceza soruşturma ve kovuşturmasında uygulanma zorunluluğu bulunan temel ilke ve kuralların uygulanması

²⁸ Kelek, *Disiplin Hukukunda İspat ve Delil*, 50-55.

²⁹ Cemil Kaya, “Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hâkim Olan Temel İlkeler”, *Amme İdaresi Dergisi* 38/2, (2005), 61-87.

³⁰ Şeref Gözübüyük, *Anayasa Hukuku* (Ankara: Turhan Kitabevi, 2004), 167-169.

³¹ Us Doğan - Dericiler Yücel, “Kamu Görevlisi Disiplin Hukukunda Masumiyet Karinesi ve Şüpheden Sanık Yararlanır (In Dubio Pro Reo) İlkelerinin Uygulanması”, 1096-1097.

zorunluluğu bulunmasa da mevzuatta belirtilen usullerin zorunlu tutulması ceza hukuku yaptırımları ile disiplin hukuku yaptırımlarını birbirine yaklaştırmaktadır³².

Disiplin hukukunda yer alan cezalar idari bir ceza niteliği taşımaktadır. Bu durum kişilerin hakları ve hürriyetleri üzerinde sınırlayıcı bir etki olduğunu göstermektedir. Kişi hakları ve hürriyetleri söz konusu olduğunda da ceza hukuku ilkelerinin bu alanda uygulanması yadsınamayacaktır. Buradan yola çıkılarak disiplin hukukunda disiplin temelli bazı temel ilkeler ortaya çıkmıştır³³.

Disiplin yaptırımlarının kendine özgü niteliği dolayısıyla kişilere güvence sağlayan ve hukukun temel ilkesi olarak kabul edilen ceza hukuku ilkelerinin disiplin hukukunda da uygulanması gerektiği ifade edilmektedir³⁴. Disiplin hukukunu kapsayan genel bir usul kanunu olmadığından hangi ilkelerin uygulanacağı konusunda belirsizlik bulunmaktadır. Disiplin hukukunda uygulanacak ilkelerin bir kısmı kanunlarla geliştirilirken bir kısmı da içtihatlarla geliştirilmiştir. Disiplin hukukunun yapısı gereği idari usul ilkeleri ile birlikte ceza hukuku ilkeleri de niteliği ölçüsünde uygulanmaktadır³⁵.

Danıştay bir kararında “...Disiplin cezalarının, kamu hizmetinin gereği gibi yürütülebilmesi bakımından kamu görevlilerinin mevzuat uyarınca yerine getirmek zorunda oldukları ödev ve sorumlulukları ifa etmemeleri veya mevzuatta yasaklanan fiillerde bulunmaları durumunda uygulanan yaptırımlar olduğu, memurların özlük hakları üzerinde doğrudan ve önemli sonuçlar doğurmaları sebebiyle sübjektif ve bireysel etkileri bulunduğu gibi kamu görevinin gereği gibi sürdürülmesi ve kamu düzeninin sağlanması bakımından objektif ve kamusal öneme sahip oldukları, bu bakımdan disiplin soruşturmalarının yapılmasında izlenecek yöntem, ceza verilecek fiiller ve ceza vermeye yetkili makam ve kurulların pozitif olarak mevzuatta belirlendiği, doktrin ve yargısal içtihatlarla da konu ile ilgili disiplin hukuku ilkelerinin oluşturulduğu...” şeklinde belirterek disiplin hukukunda ilkelerin de göz önünde bulundurulması gerektiğini ifade etmiştir³⁶.

Yukarıda da bahsedildiği üzere disiplin hukukunda uygulanacak ilkelerin bir kısmı kanunla bir kısmı da içtihatlar yani mahkeme kararları ile geliştirilmiştir. Bunun yanında doktrin olarak anılan bilimsel görüşlerin yer aldığı alan da önem taşımaktadır. Doktrin, hukuk alanı üzerinde çalışan kişilerin hukuki sorunlarla ilgili görüşlerini içeren bir rehberdir. Bir diğer anlamda bilimsel hukuk veya öğreti de denilmektedir³⁷.

Doktrinde ileri sürülen görüşlerin kanunlar gibi bağlayıcı bir gücü olmasa da hukuksal sorunların çözümünde büyük rol oynamaktadır. Hukuk alanında ortaya konulan görüşlerin kanunların yapılmasında da payı bulunmaktadır. Disiplin hukuku idarenin takdir yetkisinin geniş olduğu bir alandır. Bu alan içinde de hukuksal görüşlerin önemi yadsınamamaktadır³⁸.

³² Us Doğan - Dericiler Yücel, “Kamu Görevlisi Disiplin Hukukunda Masumiyet Karinesi ve Şüpheden Sanık Yararlanır (In Dubio Pro Reo) İlkelerinin Uygulanması”, 1096-1097.

³³ Azak, *Akademik Personelin Disiplin Rejimi*, 60.

³⁴ Kelek, *Disiplin Hukukunda İspat ve Delil*, 63.

³⁵ Kelek, *Disiplin Hukukunda İspat ve Delil*, 63-64.

³⁶ Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu (DİDDK), K.2024/20 (5 Haziran 2024).

³⁷ Erdoğan Teziç, *Anayasa Hukuku (Genel Esaslar)* (İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 1998), 76-77.

³⁸ Teziç, *Anayasa Hukuku (Genel Esaslar)*, 76-77.

Doktrinde genel olarak kabul edilen disiplin hukukuna hâkim olan ilkeler şunlardır: kanunilik ilkesi, ölçülülük (orantılılık) ilkesi, eşitlik ilkesi, şahsilik ilkesi, savunma hakkı ilkesi, tek fiile tek ceza verilmesi (non bis in idem) ilkesi, şüpheden sanık yararlanır (in dubio pro reo) ilkesi, lehe olan hükümlerin uygulanması ilkesi, aleyhe düzeltme yasağı ilkesi, kanuni başvuru yollarının gösterilmesi ilkesi, geçmişe yürümezlik ilkesi, soruşturmanın gizliliği ilkesi, soruşturmanın bağımsızlığı ilkesi, denklik ilkesidir.

2.1 Kanunilik (Kanunsuz Suç ve Ceza Olmaz) İlkesi

Kanunilik ilkesi, suçta kanunilik ve cezada kanunilik ilkelerini içermektedir. Suçta kanunilik, kanunda suç olarak belirtilmeyen bir fiilden dolayı hiç kimsenin suçlu sayılmayacağını, cezada kanunilik ise kanunda yer almayan bir cezanın hiç kimseye verilemeyeceğini ifade etmektedir. Disiplin cezaları bakımından da kanunla düzenleme ilkesi geçerlidir. Yani ilgili personele kanunda yazılı olan disiplin suçlarının niteliğine göre kanunda yazılı olandan başka herhangi bir disiplin cezası verilememektedir³⁹.

Hukukumuzda bu ilkenin yasal dayanağı Anayasanın 38 inci maddesi olarak belirtilir. Anayasanın 38 inci maddesinde “*Kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz; kimseye suçu işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır bir ceza verilemez.*” denilmektedir. Maddenin gerekçesinde kanunun suç olarak görmediği ve ceza koymadığı bir fiil için kimsenin cezalandırılmayacağı, kanun koyucunun açık suç hükmünün esas alınacağı ifade edilmiştir⁴⁰.

657 sayılı DMK’nin 125 inci maddesinde ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 53 üncü maddesinde disiplin suçları ve disiplin cezaları sayma (tahdidi) yoluyla tek tek belirtilmiştir. Bunun yanında DMK’nin 125 inci maddesinin dördüncü fıkrasında “*Yukarıda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezaları verilir.*” ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 53/D maddesinde “*Bu kanunda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiillere nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer fiilleri işleyenlere de hangi disiplin fiiline benzediği belirtilerek aynı türden disiplin cezaları verilir.*” yer alan hükümler ile kıyasa izin verildiği görülmektedir.

Buradan yola çıkılarak disiplin cezaları konusunda ilgili kanunlarda net olarak hangi cezanın verileceği (uyarma, kınama vb. gibi) belirli olduğundan kanunilik ilkesi geçerli iken disiplin suçları konusunda kıyas yapılabildiğinden kanunilik ilkesi geçerli değildir yorumunu yapabiliriz⁴¹.

Kanunilik ilkesi, suç ve cezaların anayasanın gösterdiği biçimde anayasaya uygun olarak kanunla konulabileceğini, suç ve cezaların kanun haricinde hukukta genel düzenleyici işlemler olarak bilinen tüzük, yönetmelik, genelge vb. gibi işlemler ile ihdas edilemeyeceğini

³⁹ Kaya, “Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hâkim Olan Temel İlkeler”, 63.

⁴⁰ Turgut Delal, *Türk Disiplin Mevzuatının Anayasal İlkeler Açısından Değerlendirilmesi* (Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2017), 33.

⁴¹ Boz, “Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler”, 21-22.

ayrıca kişilerin suç işlendiği zaman kanunda o suç için öngörülen suç ve cezadan daha ağır bir ceza ile cezalandırılmayacağını ifade etmektedir⁴².

Disiplin suçlarında kanunilik unsuru her suçu tüm unsurlarıyla ayrı ayrı açıklamamıştır. Buna karşılık disiplin cezalarının ne olduğu gerek 657 sayılı DMK de gerek 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda sayma yoluyla belirtilmiştir. Yani bahsedilen kanunlarda yazılı olmayan bir disiplin cezasının verilmesi olanağı bulunmamaktadır. Disiplin cezalarının aksine disiplin suçlarında idareye geniş bir takdir yetkisi bırakılmasının sebebi idarenin düzenini bozacak, kamu hizmetini engelleyecek veya aksatacak davranışları önlemede idarenin gücünü artırmaktır. Bu yolla idareye kanunda suç olarak sayılmayan eylemleri kıyas yoluyla yaptırıma bağlama imkânı verilmiştir⁴³.

Suç ve cezaların kanunla belirlenmesi, çağdaş ceza hukukunun temel ilkelerinden birisidir. Kanunilik ilkesi, esasında kişilerin eylemlerinin karşılığının ne olacağını bilmesi, kuralların ve cezaların kanunla koyulmasının yanında kuşkuya yer bırakmayacak şekilde açık ve belirli olması gerektiğini ifade etmektedir. İdarenin ve organlarının kanunla düzenlendiği gibi idarenin yetki alanına giren yaptırımların takdir yetkisi bırakılan alanlar dışında kanunla net olarak belirlenmesi gerekir⁴⁴.

Hukuk devletinin temellerinden olan hukuk güvenliği ilkesi ve belirlilik ilkesi vatandaşların devlete güveninin sağlanması açısından son derece önemlidir. Vatandaşların kanun metinlerinde belirli bir işlemin ne tür sonuçlar vereceğinin farkında olmaları devlete duyulan güven açısından önem arz eder. Disiplin hukukunda düzenlemelerin öngörülebilir olması ilgili personel ve idare yönünden tereddüte neden olmaz. Belirlilik ilkesi de hukuk güvenliği ilkesi ile bağlantılı olup somut eylem ve olguya karşı hangi hukuksal yaptırımın hangi sonuca bağlandığını ortaya koyarak personeller açısından yükümlülüklerinin bilinmesi noktasında fayda sağlamaktadır⁴⁵.

Danıştay bir kararında “...Disiplin cezaları açısından da geçerli olan suç ve cezaların kanuniliği ilkesi gereğince disiplin cezası veren amir ve disiplin kurulunca cezaya konu eylemin niteliği itibarıyla hangi madde (bent veya fıkra) kapsamında olduğunun ve hangi cezanın verilmesi gerektiğinin net bir şekilde tespit edilmesi ve disiplin cezası verilmesine ilişkin işlemlerde de ceza maddesinin ve verilen cezanın somut bir şekilde ortaya konulması gerekmektedir.” şeklinde belirterek kanunilik ilkesinin disiplin hukukunda da kendine yer edindiğini ve uygulanması gerektiğini ifade etmiştir⁴⁶.

2.2 Ölçülülük (Orantılılık) İlkesi

Ölçülülük ilkesi, suç ile ceza arasında adil bir dengenin bulunmasını ifade eden anayasal bir ilkedir. Disiplin cezaları verilirken ilgili personelin yaptığı eyleme karşılık gelen

⁴² Mehmet Metin Arslan vd., *Eğitim ve Diğer Kamu Kurumlarında Disiplin Usulü ve Soruşturma Örnekleri* (Ankara: Siyasal Kitabevi, 2019), 49.

⁴³ Arslan vd., *Eğitim ve Diğer Kamu Kurumlarında Disiplin Usulü ve Soruşturma Örnekleri*, 51-52.

⁴⁴ İbrahim Pınar, *Memurlar, Akademik Personel ve Kolluk Personeli Hakkında Uygulanan Disiplin ve Ceza Soruşturması Esasları* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024), 35.

⁴⁵ Pınar, *Memurlar, Akademik Personel ve Kolluk Personeli Hakkında Uygulanan Disiplin ve Ceza Soruşturması Esasları*, 27-43.

⁴⁶ Danıştay 12. Dairesi (Danıştay), K. 2020/3782 (17 Kasım 2020).

cezanın ağırlığı konusunda ölçülülük ilkesi göz önünde bulundurulmalı ve eylemden daha ağır bir ceza verilmemelidir⁴⁷.

Danıştay kararlarında “adil denge”, “gerekli denge”, “fiil ile ceza arasında uyum” gibi kavramlarla ifade edilen ölçülülük ilkesi disiplin hukukunun temel ilkelerindendir. Soruşturmaya konu eylemde ilgili personelin herhangi bir kastının bulunup bulunmadığı, olayın hangi koşullarda ve şartlarda gerçekleştiği, eylemde herhangi bir dış etki bulunup bulunmadığı gibi hususlar göz önünde bulundurularak eylem ile ceza arasında makul bir oran gözetilmelidir⁴⁸.

İdare hukukunda ölçülülük ilkesi çeşitli alanlarda karşımıza çıkabilmektedir. İdarenin ölçülülük ilkesine personelle alakalı takdir yetkisini kullanmasında, temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırılmasında, kolluk işlemlerinde ve disiplin hukukunda çoğunlukla başvurması gerekmektedir⁴⁹. Ölçülülük ilkesinin uygulama alanı daha çok idare hukukudur. İlke, idare hukukunda geniş yer bulan takdir yetkisi ile hukuka uygunluk arasında ilişki kurmaktadır⁵⁰.

Bu ilke, idarenin kamu yararı gözeterek uyguladığı disiplin cezaları gibi işlemler ile kişilerin temel hak ve özgürlüklerinin korunması arasında denge kurmaya çalışır. Disiplin cezaları gibi idari işlemler ölçülü olmalı, yöneldiği amacın dışına çıkmamalı ve makul düzeyde kalmalıdır. Bu şekilde olmaması durumunda idari işlem sınırını aşarak kişinin hak ve hürriyetini ihlal edebilmektedir⁵¹.

Örnek verecek olursak mesaisine herhangi bir mazereti olmadan 1 (bir) gün gelmeyen kamu personeline uygulanacak disiplin cezası 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda aylıktan kesmeye tekabül ederken kademe ilerlemesinin durdurulması cezası tesis edilmesi ölçülülük ilkesinin ihlali anlamı taşımaktadır.

2.3 Eşitlik İlkesi

Eşitlik ilkesi, idarenin disiplin yaptırım usullerinde ve sonuçlarında kamu görevlisinin statüsü, kişisel durumu, sosyal veya ekonomik durumu, sosyal yaşamı gibi unsurları dikkate almayarak benzer disiplin suçlarına karşılık gelen fiillerde aynı disiplin cezası ile cezalandırmasının, ayırım yapmamasının gerekliliğini ifade eden ilkedir⁵².

Eşitlik ilkesi, disiplin cezalarında uygulama alanı bulan anayasaya dayanan temel bir ilkedir. Anayasanın “*Kanun önünde eşitlik*” başlıklı 10 uncu maddesinin ilk fıkrasında “*Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.*” hükmü ile güvence altına alınmıştır. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Herhangi bir sınıfa herhangi bir ayrıcalık tanınmamaktadır⁵³.

⁴⁷ Kaya, “Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hâkim Olan Temel İlkeler”, 71.

⁴⁸ Kaya, “Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hâkim Olan Temel İlkeler”, 71.

⁴⁹ Boz, “Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler”, 24.

⁵⁰ Metin Yüksel, *Ölçülülük İlkesi* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2002), 58-60.

⁵¹ Yüksel, *Ölçülülük İlkesi*, 58-60.

⁵² Boz, “Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler”, 33-34.

⁵³ Faruk Bilir vd., *Anayasa Hukuku* (Konya: Atlas Akademi, 2012), 52-53.

Aynı maddenin son fıkrasında ise “Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.” hükmü ile eşitlik bütün işlemler yönünden güvence altına alınmıştır. Devlet organları ve idare makamları hiçbir ayırım gözetmeksizin herkese eşit davranmalıdır. Bu durum hukuk devletinin bir gereğidir. Nitekim hukuk kurulları da genel ve herkese eşit uygulama içermektedir⁵⁴.

Eşitlik ilkesi, yararlananlar bakımından eşit işlem görmeyi ya da ayırım yapılmamasını isteme hakkı olarak görüldüğü için bir hak olarak kabul edilirken devlet idaresi ve idare makamları bakımından bir yükümlülük olarak düzenlenmiştir. 1982 Anayasasında eşitlik ilkesi “genel esaslar” kısmında yer aldığı için 1982 Anayasasının eşitlik ilkesini devlet yönetimine hâkim olan temel bir ilke olarak kabul ettiğini söyleyebiliriz⁵⁵.

Eşitliği, mutlak ve nispi anlamda iki şekilde değerlendirebiliriz. Mutlak eşitlik, kişilerin kişisel durumları, sosyal durumları veya özel durumlarına bakılmaksızın herkesin eşit görülmesi yani herhangi bir kimseye ayrıcalık veya muafiyet tanınmamasıdır. Nispi eşitlik ise aynı durumda ve aynı konumda bulunan kişilerin aynı işleme tabi tutulmasıdır. Burada eşit olmayanlara eşit davranılmaması herhangi bir sorun yaratmamakta her kişi veya grup kendi içerisinde eşitliğe tabi tutulmaktadır⁵⁶.

Mutlak eşitlik ve nispi eşitlik durumlarına örnek vererek bakmak daha faydalı olacaktır. Örneğin mahkeme önünde bütün vatandaşların eşit olması kimseye muafiyet veya ayrıcalık tanınmaması durumu mutlak eşitlik kapsamında değerlendirilirken devlet üniversitesi ve vakıf üniversitesindeki akademik personelin unvanları aynı olsa da farklı kurumlarda farklı işlem görmeleri nispi eşitlik kapsamında değerlendirilecektir.

Eşitlik ilkesi, aynı hukuki durumda bulunan kimseler açısından gözetildiği için “eşitlerin eşitliği” kavramıyla özdeşleşmiştir. Disiplin hukukundaki uygulamasına göre kamu görevlileri arasında herhangi bir ayrıcalık gözetilmemesi gerekmektedir. Kamu personelinin görevi, unvanı veya statüsü önem taşımaz. Zaten disiplin hukukunda eşitlik ilkesinin uygulanmasının amacı da kişiler arasında farklı cezalar veya farklı uygulamalar ortaya çıkmaması, idare tarafından adil cezalara hükmedilmesidir. Böylece personeller arasında güven tesis edilerek disiplin yetkisi verimli şekilde kullanılmış olacaktır⁵⁷.

Danıştay bir kararında “...Anayasanın 10. maddesinde ifadesini bulan eşitlik ilkesi, birbiriyle aynı hukuki durumda olanlara veya olması gerekenlere ayrı kuralların uygulanmasını ve ayrıcalıklı kişi ve toplulukların yaratılmasını engellemektedir. Zorunlu ve istisnai hallerde belli kesimler için uygulanan pozitif ayrımcılık dışında eşitlik ilkesi uyarınca hukuki nitelikleri ve durumları benzer olanlar arasında değişik uygulamalar yapılamaz ve aynı durumda bulunanlar için farklı düzenlemelere gidilmesi bu ilkeye aykırılık oluşturur...” şeklinde belirterek eşitlik ilkesinin disiplin hukukunda gözetilmesi gereken bir ilke olduğunu ifade etmiştir⁵⁸.

⁵⁴ Bilir vd., *Anayasa Hukuku*, 53.

⁵⁵ Halil Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023), 69-72.

⁵⁶ Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri*, 69-72.

⁵⁷ Ahmet Cahit Sarıcalar, *Disiplin İşlemlerinde Amaç Unsuru* (Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019), 44-45.

⁵⁸ Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu (DİDDK), K. 2013/998 (20 Mart 2013).

2.4. Şahsilik İlkesi

Hukukun kabul gören temel ilkelerinden biri olarak kabul edilen “*suç ve cezaların şahsiliği ilkesi*” idari yaptırımlar ve disiplin yaptırımlarında da göz önüne alınması gereken ilkelerden biri olarak kabul görmektedir. Bir kişinin kendi işlediği fiil nedeniyle sorumlu tutulması, başkasının işlediği fiil nedeniyle sorumlu tutulmaması ya da kişinin işlediği fiil nedeniyle yakınlarının herhangi bir mağduriyet yaşamaması gerektiğini ifade etmektedir⁵⁹.

Bu ilke, disiplin hukukunun temel ilkelerinden biri olarak kabul gören kanunilik ilkesi ile de bağlantılı bir ilkedir. Nitekim kanunilik ilkesinin dayanağı olarak kabul edilen Anayasamızın 38 inci maddesi herkesin kendi fiilinden sorumlu olduğunu, kimsenin başkasının fiilinden sorumlu tutulamayacağını ifade etmektedir. Ceza sorumluluğunun şahsiliği, ceza hukukunun evrensel ilkelerinden kabul edilmektedir. Bu ilke de amaç bir kimseyi işlemediği bir fiilden sorumlu tutmamaktır. Dolayısıyla kusursuz suç ve ceza olmaz ilkesi ile de ilgili bir durum ortaya çıkmaktadır⁶⁰.

Anayasa’nın 32 inci maddesinde “*ceza sorumluluğu şahsidir.*” denilerek bu durum açık ve net şekilde ifade edilmiştir. Maddenin gerekçesinde fiilden sorumlu tutulan failden başka kişinin cezalandırılmayacağı temel bir kural olarak belirtilmektedir. Aksi bir durum ceza hukukunun temel ilkelerinin ihlali dolayısıyla kişi hak ve hürriyetlerinin gözetilmemesi sonucunu doğuracaktır⁶¹.

İdarece yürütülen disiplin sürecinde şahsilik ilkesine aykırılık oluşturmaması açısından disiplin sürecine konu eylemin kim tarafından ne zaman ve ne şekilde işlendiğinin açık bir şekilde ortaya konulması gerekmektedir. Aksi halde hangi fiil nedeniyle sorumlu tutulduğunu bilmeyen bir kimse savunma yapamayacağı gibi mağduriyet de yaşayabilir. İdare, personellerinin buna benzer bir mağduriyet yaşamaması için bu yükümlülüğünü yerine getirmek zorundadır⁶².

2.5 Savunma Hakkı İlkesi

Savunma hakkının, hukukun genel ilkeleri arasında yer aldığı kabul edilmektedir. Hukukun genel ilkeleri; genellik, süreklilik ve üstünlük özelliklerine sahip olduğu için hukuk kuralları hukukun genel ilkelerine uygun olmalıdır. Savunma hakkının gerek anayasada gerek ilgili mevzuatlarda kamu personelinin en temel haklarından biri olarak tanınmasında da hukukun genel ilkelerinin etkisi olduğu söylenebilecektir⁶³.

Kamu personelinin savunma hakkı 1982 Anayasasında düzenlendiğinden anayasaya dayalı temel bir hak olarak kabul edilir. Anayasa’nın 129 uncu maddesinin ikinci fıkrasında “*Memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez.*”

⁵⁹ Kelek, *Disiplin Hukukunda İspat ve Delil*, 126.

⁶⁰ Kayıhan İçel, “Çağdaş Ceza Hukukunun Evrensel İlkelerinin Kabahat Türünden Eylemler Alanındaki Boyutları”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi* 7 (2016), 629-632.

⁶¹ İçel, “Çağdaş Ceza Hukukunun Evrensel İlkelerinin Kabahat Türünden Eylemler Alanındaki Boyutları”, 630-631.

⁶² Kelek, *Disiplin Hukukunda İspat ve Delil*, 127.

⁶³ Sencer Abdullah Akkoyunlu, “Disiplin Soruşturmasında Memurun Savunma Hakkını Kullanımında İdarenin Uyması Gereken Esaslar”, *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 28/48 (2023), 6.

hükmü yer alır. Bu hükme göre savunma hakkı verilmeden disiplin cezası verilmesi anayasaya aykırı olarak görülmüş ve kamu personeli açısından bir güvence sağlamıştır⁶⁴.

Yine savunma hakkı ile ilgili benzer düzenlemeler gerek 657 sayılı DMK de gerek 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda kendine yer bulmuştur. 657 sayılı DMK'nin "Savunma Hakkı" başlıklı 130 uncu maddesinde "Devlet memuru hakkında savunması alınmadan disiplin cezası verilemez." hükmü ve 2547 sayılı Kanun'un "Disiplin Soruşturması ve Savunma Hakkı" başlıklı 53/A maddesinde "Soruşturulana, iddialar hakkında savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilemez." hükmü bulunmaktadır. Bahse konu kanunlarda yer alan bu düzenlemeler ile savunma hakkının temel bir hak olarak görüldüğü ve savunmanın alınmaması halinde yapılan soruşturmanın geçersiz kabul edileceği ifade edilmiştir.

İdari yargılama hukukunda adil yargılanma hakkı ve dinlenilme hakkının kapsamında değerlendirilen savunma hakkı uluslararası mevzuatta ve yerel mevzuatta düzenlenmiştir. Avrupa Konseyi'nin 1977 tarihli 31(77) sayılı tavsiye kararında yer almaktadır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde de bireye savunma hakkı verilmesinden ve bireyin kendini savunması için gerekli kolaylıkların sağlanmasından bahsedilmiştir⁶⁵.

Ceza yargılamasının da önemli düzenlemelerinden olan savunma hakkı CMK'nin 147 inci maddesinde ifade ve sorgunun olması gerektiği düzenlemesi ile kendine yer bulmuştur. Şüpheli veya sanığa kendini savunma imkânı verilmesi, lehine olan hususları ifade etmesi gerektiği ifade edilmiştir. Yine CMK da şüpheli veya sanığa ne ile suçlandığının net olarak anlatılması gerektiği yani kişinin ne ile suçlandığını bilmesi ve ona göre savunma yapması gerektiği düzenlenmiştir. Bunun yanında ilgilinin savunmasının usulüne uygun şekilde yapılması da yargılama açısından önem arz etmektedir⁶⁶.

Savunma hakkı, idari yargılama hukukunda birçok yerde kendine yer edinmesine karşılık disiplin hukukunda yargı kararları ve doktrin ile geliştirilmiş bir hak olarak göze çarpmaktadır. Savunma hakkı ilkesi, disiplin hukukunda da soruşturmanın temelini oluşturmaktadır. Soruşturulanın ne ile suçlandığını bilmesi, kendisine isnat edilen suçun ne olduğunun net bir şekilde anlatılması, dosyada bulunan delillerin ne olduğunun bildirilmesi daha sonra dosya ile ilgili kendisine verilen eksiksiz bilgi ve belgeler ile savunmasının alınması kişi özgürlüğünün teminatı açısından çok büyük önem taşımaktadır. Aksi halde yapılan soruşturmanın usulüne uygun olmayacağı ifade edilebilir⁶⁷.

Bahsedilen uluslararası ve yerel mevzuatlar dikkate alındığında herkesin kendine yönelik isnadın ne olduğunu bilme hakkının bulunduğu, herkesin haberdar edilmek hakkına sahip olduğu, olayın nedeni ve hukuki niteliğini anlaması gerektiği hususları savunma hakkının temelini oluşturmaktadır. Savunmanın düzenlemeler ışığında usulüne uygun şekilde yapılması adil yargılanma hakkının da bir gereğidir⁶⁸.

⁶⁴ Akkoyunlu, "Disiplin Soruşturmasında Memurun Savunma Hakkını Kullanımında İdarenin Uyması Gereken Esaslar", 6-7.

⁶⁵ Çağlasın Yıldız, *Ceza Muhakemesi İlke ve Kurallarının Memur Disiplin Hukukuna Etkisi* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022), 47-48.

⁶⁶ Yıldız, *Ceza Muhakemesi İlke ve Kurallarının Memur Disiplin Hukukuna Etkisi*, 49.

⁶⁷ Yıldız, *Ceza Muhakemesi İlke ve Kurallarının Memur Disiplin Hukukuna Etkisi*, 50-51.

⁶⁸ Pınar, *Memurlar, Akademik Personel ve Kolluk Personeli Hakkında Uygulanan Disiplin ve Ceza Soruşturması Esasları*, 292-293.

Disiplin suç ve cezalarının Anayasanın 38 inci maddesinde değerlendirilmesi ve Danıştay kararlarında kendine yer bulması dolayısıyla bir ceza hukuku kuralı olan adil yargılanma hakkının disiplin hukukunda da uygulama alanı bulduğunu söyleyebiliriz. Bu ilkedен hareketle disiplin cezası vermeye yetkili idare ilgili kamu personeline soruşturma ile ilgili hususları açıkça ve yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bu zorunlulukla birlikte kişinin ne hakkında savunma yapması gerektiğini anlaması sağlanarak disiplin soruşturmasının usulüne uygun şekilde yapılması sağlanmaktadır⁶⁹.

Danıştay bir kararında “...Disiplin suçu teşkil eden fiillerle ilgili olarak soruşturma yapılması zorunlu olduğu gibi, soruşturmanın belirli usuller çerçevesinde yapılması da isnada maruz kalanların hukuki güvencesidir. Soruşturma emri verilmesi, bağımsız ve üst veya denk görevde olan bir soruşturmacı atanması, olayla ilgili tanık ve soruşturulananın ifadelerinin alınması, ifade alınmadan kişiye haklarının ve soruşturma konusunun bildirilmesi, isnat olunan fiille ilgili lehe ve aleyhe başkaca delillerin araştırılması, soruşturma sonucunda bir rapor hazırlanması ve bu raporda olayın değerlendirilmesi, soruşturmacının kanaat ve teklifini belirtmesi ve raporun ilgili makama sunulması, soruşturmayı yapan kişi ile soruşturmada elde edilen delilleri değerlendirecek kişi veya kurulların ayrı olması, kanuni süre içerisinde isnat olunan fiiller bildirilerek sanığın savunmasının alınması gerekliliği disiplin hukukunun temel ilkelerinden olduğu gibi, hukuki güvenlik ilkesinin de gereğidir...” şeklinde belirterek savunma hakkı ilkesini disiplin hukukunun temel ilkelerinden biri olarak ifade etmiştir⁷⁰.

2.6 Tek Fiile Tek Ceza Verilmesi (Ne Bis In Idem) İlkesi

Disiplin cezası gerektiren bir eylem karşılığında bir ceza verilmesine ilişkin ilke ceza hukukunun genel ilkelerinden birisi olup “*ne bis in idem*” tabiriyle de ifade edilmektedir. Bu kurala göre her eylem tek bir ceza ile cezalandırılmakta disiplin cezasına konu eylem karşılığında birden fazla ceza verilmemektedir. Nitekim bu konuda 2547 sayılı Kanun’da açıkça bir düzenleme bulunmakla birlikte disiplin hukukunda da kendine yer bulan bir ilkedir⁷¹.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 53/D maddesinde “*Aynı fiile birden fazla disiplin cezası verilemez. Fiilin birden fazla disiplin suçu teşkil etmesi halinde bu suçlardan en ağır cezayı gerektiren disiplin cezası verilir.*” hükmü bulunmaktadır. Disipline konu bir fiil bazen birden fazla disiplin suçuna ve disiplin cezasına karşılık gelebilir. Örneğin kamu görevlisinin eylemi hem kınama hem aylıktan kesme cezasını gerektirecek bir eylem olabilirken ilgili personele hem kınama hem aylıktan kesme cezası verilemez.

Ne bis in idem ilkesi, uluslararası ceza hukukunun da esaslı ilkelerinden birisidir. İlke, aynı zamanda adil yargılanma hakkının bir sonucu olup birçok sözleşmede kendine yer bulmuştur. Örneğin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine ek 7 numaralı protokolün 4 üncü maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; hiç kimse, bir devletin ceza yargılaması usulüne ve

⁶⁹ Pınar, *Memurlar, Akademik Personel ve Kolluk Personeli Hakkında Uygulanan Disiplin ve Ceza Soruşturması Esasları*, 294-295.

⁷⁰ Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu (DİDDK), K. 2024/20 (5 Haziran 2024).

⁷¹ Delal, *Türk Disiplin Mevzuatının Anayasal İlkeler Açısından Değerlendirilmesi*, 33.

yasaya uygun olarak kesin bir hükümle mahkûm edildiği ya da beraat ettiği bir suçtan dolayı aynı devletin yargısal yetkisi altında yeniden yargılanamaz veya mahkûm edilemez⁷².

İlkenin unsurlarına bakıldığında ise fiil ve kişi yönünden iki unsurdan oluştuğu görülmektedir. Kişinin aynı olması mutlak unsur olup fiil yönünden kasıt, somutlaştırılmış olayın aynı olmasıdır. İlkenin işlevi, daha önce verilen bir hükme karşı kişiyi aynı konudan yeniden sorumlu tutmamak üzere korumaktır⁷³.

Ne bis in idem ilkesinde tek fiile tek ceza verilmesinden söz edilirken yine disiplin hukukunda uygulanan buna benzer birden fazla fiile tek ceza verme uygulaması olan tevhidden cezalandırma uygulamasından bahsetmekte fayda olacaktır.

Tevhidden cezalandırma, birden fazla disiplin suçuna birden fazla disiplin cezası verilmesi gerekirken her bir disiplin suçuna karşılık ayrı ayrı ceza vermek yerine tüm disiplin suçları için tek ve en ağır cezanın verilmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. İdare, birbirinden bağımsız birden fazla fiile karşılık gelen birden fazla ceza vermek yerine tek bir cezaya hükmetmektedir. Ayrıca burada idarenin en ağır cezayı verme şartı da bulunmamaktadır. Birden fazla eyleme tek ceza verilmesi halinde tevhidden cezalandırma söz konusu olmaktadır⁷⁴.

2.7. Şüpheden Sanık Yararlanır (In Dubio Pro Reo) İlkesi

Şüpheden sanık yararlanır ilkesi, masumiyet karinesi ile doğrudan ilişkili olan bir ilke olup onun doğal bir sonucudur. Masumiyet karinesi, suç şüphesi altında bulunan kişileri henüz ortada kesinleşmiş bir mahkûmiyet kararı olmaması dolayısıyla toplumun önyargısından koruyan bir ilkedir. Özü itibarıyla güçlü olan devlete karşı daha güçsüz konumda olan bireyin insanlık onurunu korumaya yarar. Bireyin hakkında soruşturma veya kovuşturma olması aleyhine kuvvetli suç şüphesi olsa dahi mahkemenin kesin kararına kadar kişinin masum olduğu gerçeğini değiştirmez⁷⁵.

Ceza yargılamasında şüpheli veya sanığa tanınan temel haklardan biri olan masumiyet karinesi, bir kişinin ancak hakkında kesinleşmiş bir hüküm var ise suçlu sayılabileceğini ifade etmektedir. Kişinin hakkında kuvvetli deliller varsa bile kararın kesinleşmesine kadar suçsuz sayılmaktadır. Masumiyet karinesinin iki sonucu bulunduğu kabul edilir. Birincisi, kişinin kendi suçsuzluğunu ispatlamaması, kişinin suçunu ispatlama görevinin iddia makamı olan savcıda olmasıdır. İkincisi ise kişinin lekelenmeme hakkının korunmasıdır⁷⁶.

Disiplin suçunun ilgili memur tarafından işlendiğinin şüpheye mahal bırakmayacak şekilde ispatlanması ve eylemin hukuka aykırılığının kabul edilecek delillerinin bulunması gerekir. Eğer bunlar yoksa kamu personeline disiplin cezası verilemez, verilmesi halinde bu

⁷² Ahmet Tutar, “Ne Bis İn İdem İlkesinin Yargı Kararları Işığında Türk Vergi Hukukuna Uyumu”, *Danıştay Dergisi* 152 (2020), 183.

⁷³ Tutar, “Ne Bis İn İdem İlkesinin Yargı Kararları Işığında Türk Vergi Hukukuna Uyumu”, 184.

⁷⁴ Yunus Eraslan, “Disiplin Hukukunda Tehviden Cezalandırma”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi* 7/13 (2019), 169-170.

⁷⁵ Us Doğan - Dericiler Yücel, “Kamu Görevlisi Disiplin Hukukunda Masumiyet Karinesi ve Şüpheden Sanık Yararlanır (In Dubio Pro Reo) İlkelerinin Uygulanması”, 1102.

⁷⁶ Us Doğan - Dericiler Yücel, “Kamu Görevlisi Disiplin Hukukunda Masumiyet Karinesi ve Şüpheden Sanık Yararlanır (In Dubio Pro Reo) İlkelerinin Uygulanması”, 1103.

durum hukuka aykırılık oluşturur. Nitekim bu durum Anayasamızın 38 inci maddesinde “Suçluluğu sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılamaz.” şeklinde düzenlenmiştir⁷⁷.

Şüpheden sanık yararlanır ilkesi, suç ve cezaya ilişkin konularda geçerlidir. Sanığa isnat edilen eylemin gerçekleşip gerçekleşmediği, gerçekleşti ise bunun gerçekten sanık tarafından mı gerçekleştirildiği, eylemin işleniş biçimi gibi durumlarda bir şüphe varsa bu sanık lehine yorumlanmalıdır. Kimi zaman suçun işlendiği sübut bulmayabilir ya da suçun işlendiği sübut bulsa da bu fiilin kim tarafından gerçekleştirildiği anlaşılmayabilir. Dolayısıyla böyle bir durumda ceza hukukunda beraat kararı verilmesi gerekirken disiplin hukukunda sanık hakkında bir disiplin cezasına hükmedilemez⁷⁸.

Masumiyet karinesi hukukun en önemli temel ilkelerinden birisi olarak kabul görür. Masumiyet karinesinin bir diğer zorunlu sonucu da ispat yönünde bir şüphe varsa bunun sanık lehine yorumlanması gerektiğini ifade eden “şüpheden sanık yararlanır ilkesi” dir. Birleşmiş Milletler de adil yargılanma hakkının temel ilkelerinden olan sanık lehine yorumlanan bu güvencenin uluslararası hukukun emredici kurallarından (jus cogens) birisi olduğunu kabul etmektedir⁷⁹.

Ceza yargılamasında kullanılan bu ilke disiplin hukukunda kullanımı açısından da önemlidir. İdarenin, disiplin kuralının ihlalini ispatının derecesi ile ilgilidir. İlgili personelin disiplin kuralını ihlal ettiği tam olarak ispatlanamıyorsa idari işlemin sebep unsurunda hukuka aykırılık ortaya çıkmaktadır. İdarenin tıpkı ceza hukukunda iddia makamının maddi vakıayı ispat zorunluluğu gibi idari işlemin hukuka uygun olduğunu duraksamaksızın ispat etmesi gereklidir⁸⁰.

Suçun işlendiği konusunda şüphe yalnızca maddi unsurlarda çıkmaz. Maddi unsurlarda şüphe olabileceği gibi manevi unsurlarda da şüphe bulunabilir. Manevi unsur dediğimiz kast veya taksirin ispatında genellikle somut olayın özelliğine göre sanığın iç dünyasının yansıdığı davranışlarından yola çıkılır. Bu nedenle fiil ile manevi unsur sıkı sıkıya bağlıdır. Suçun manevi unsurunda da giderilemeyen şüphe yine soruşturulan lehine yorumlanmalıdır⁸¹.

Bahsedilenlerden yola çıkılarak idare, ilgili personeli hakkında yalnızca söylemden ibaret olan, delilleri ve sağlam dayanakları bulunmayan, eylemin tam olarak ispatlanamadığı, disiplin suçu işlendiğinin tam olarak sübuta ermemesi, eylem sübuta erse bile kim tarafından gerçekleştirildiğinin bilinmemesi gibi durumlarda disiplin cezası vermemelidir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta disiplin suçu ve disiplin cezası için ayrı değerlendirme yapılması gerektiğidir. Çünkü ilgili personelin eylemi disiplin suçu işlendiğine yani soruşturma açmaya yetecek şüphe dediğimiz basit şüphe içerebilirken, soruşturma sonucunda disiplin cezası verilebilmesi için şüphenin tamamen yenilememesi gibi bir durum söz konusu olabilir.

⁷⁷ Boz, “Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler”, 23.

⁷⁸ Doğan Gedik, “*Ceza Muhakemesinde Şüpheden Sanık Yararlanır İlkesi*” (Ankara:Adalet Yayınevi, 2023), 90-91.

⁷⁹ Us Doğan - Dericiler Yücel, “Kamu Görevlisi Disiplin Hukukunda Masumiyet Karinesi ve Şüpheden Sanık Yararlanır (In Dubio Pro Reo) İlkelerinin Uygulanması”, 1103.

⁸⁰ Us Doğan - Dericiler Yücel, “Kamu Görevlisi Disiplin Hukukunda Masumiyet Karinesi ve Şüpheden Sanık Yararlanır (In Dubio Pro Reo) İlkelerinin Uygulanması”, 1109.

⁸¹ Gedik, *Ceza Muhakemesinde Şüpheden Sanık Yararlanır İlkesi*, 105-107.

Danıştay bir kararında “...disiplin cezalarının, ağırlığı ve önemi sebebiyle Anayasa’nın 38. maddesindeki suç ve cezalara ilişkin kurallara tabi tutulduğu, disiplin hukukunun temel ilkelerinden birinin, disiplin suçu teşkil ettiği iddia olunan fiilin sabit ve kuşkuya yer vermeksizin ispatlanmış olması olduğu, disiplin yaptırımı uygulanacak kişiye isnat edilen fiilin, gerektiğinde başvurulabilecek tanık, keşif, bilirkişi ve diğer kanıtlarla ispatlanması ve maddi gerçekliğin ortaya konulması gerektiği, buna göre; disiplin yaptırımı uygulanacak kişi tarafından ikrar edilmeyen ve eldeki mevcut deliller ile disiplin normuna uygun fiilin ispatı mümkün olmayan hallerde “şüpheden sanık yararlanır” ilkesi gereğince ilgiliye disiplin cezası verilemeyeceğinin kabulü gerektiği...” şeklinde belirterek ispatın mümkün olmadığı hallerde bu durumun sanık lehine yorumlanması gerektiğini ifade etmiştir⁸².

2.8. Lehe Olan Hükümlerin Uygulanması İlkesi

Lehe olan hükümlerin uygulanması ilkesinin temeli Anayasanın 38 inci maddesine ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 7 inci maddesine dayanır. Lehe olan hükümlerin uygulanması ilkesi de yine hukukun genel ilkeleri arasında sayılmaktadır⁸³.

Anayasanın 38 inci maddesinde “Kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz; kimseye suçu işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan, cezadan daha ağır bir ceza verilemez.” hükmü bulunmaktadır.

Bahse konu 7 inci maddenin birinci fıkrasında “İşlendiği zaman yürürlükte bulunan kanuna göre suç sayılmayan bir fiilden dolayı kimseye ceza verilemez ve güvenlik tedbiri uygulanamaz. İşlendikten sonra yürürlüğe giren kanuna göre suç sayılmayan bir fiilden dolayı da kimse cezalandırılmaz ve hakkında güvenlik tedbiri uygulanamaz. Böyle bir ceza veya güvenlik tedbiri hükmolunmuşsa infazı ve kanuni neticeleri kendiliğinden kalkar.” denmekte ve ikinci fıkrasında “Suçun işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanun ile sonradan yürürlüğe giren kanunların hükümleri farklı ise, failin lehine olan kanun uygulanır ve infaz olunur.” denmektedir.

Ceza hukukunun temel ilkelerinden olan lehe olan hükümlerin uygulanması ilkesinin idare hukukunda uygulanacağına ilişkin bir düzenleme olmasa da Danıştay’ın bu ilkenin idare hukukunda uygulanabileceğine ilişkin kararları bulunmaktadır. Örneğin Danıştay 12. Dairesi 2010/1591 Esas, 2013/439 sayılı kararında “...İdare Hukuku mevzuatındaki boşluğun, İdare Hukukunun niteliğine uygun düştüğü ölçüde Ceza Hukuku mevzuatından kıyasen uygulanması gerektiği...” yönünde görüşü bulunmaktadır. Bu kararda belirtildiği üzere disiplin hukukunda da belirtilen hukuk dalının niteliği gereği yargılamanın her aşamasında ve hatta hükmün kesinleşmesinden sonra infaz aşamasında da uygulanmasının yolu açılmıştır. İdare hukukunda ise ceza hukukundan farklı olarak idari işlemin tesis edildiği tarihteki hukuki statünün esas alınması gerekmektedir⁸⁴.

⁸² Danıştay 16. Dairesi (Danıştay), K. 2015/6483 (22 Ekim 2015).

⁸³ Boz, “Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler”, 30-31.

⁸⁴ Pınar vd., *Açıklamalı-İçtihatlı Disiplin Suç ve Cezaları & Disiplin Soruşturması*, 75.

2.9. Aleyhe Düzeltme Yasağı İlkesi

Aleyhe düzeltme yasağı veya aleyhe değiştirme yasağı ilkesi, davacının hakkında verilen bir hükme karşı itiraz etmekle veya dava açmakla aldığı cezanın daha da ağırlaşmasını engelleyen bir ilkedir. İlgililerin, ihlal edildiğini düşündükleri haklarını korumak amacıyla herhangi bir endişe taşımadan itiraz edebilmelerini mümkün kılmaya yönelik bir uygulamadır. Bu uygulamanın aynı zamanda Anayasa'nın 36 ncı maddesinde ifade edilen hak arama hürriyetini temin eden bir yönü bulunmaktadır⁸⁵.

Anayasamızın 129 uncu maddesinde de kamu görevlilerinin Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmaları ifade edilirken disiplin kararlarının yargı denetimi dışında bırakılmayacağı belirtilmiştir. Bu durum da kamu görevlilerinin disiplin mevzuatından kaynaklı haklarının anayasal bir güvencesi olduğunu göstermektedir⁸⁶.

Bir ceza hukuku ilkesi olan aleyhe değiştirme yasağı ilkesi, taraflardan birinin ilk derece ceza mahkemesi kararına itiraz ederek kanun yoluna gitmesi halinde kararı verecek olan üst mahkemenin, ilk derece mahkemesinin tesis ettiği ilk karardan daha ağır bir karar vermesini engelleyen bir ilkedir. Yani kanun yoluna başvururken ilk derece mahkemesinin kararından daha ağır bir karar verilmemesi, sanığın daha ağır ceza almaktan endişe taşımadan kanun yoluna başvurabilmesi imkânı teminat altına alınmıştır⁸⁷.

Reformatio in peius olarak da anılan aleyhe düzeltme yasağı ilkesi, mevcut ceza kararının yargı yoluna taşınması halinde verilecek cezanın üst sınırının, daha önce verilen cezanın üst sınırını aşamayacağı olarak ifade edilebilir. Başka bir anlamda sanığın cezanın daha da ağırlaşacağı korkusu yaşamadığı bir hukuki güvencedir. Böyle bir hukuki güvence olmasaydı cezayı alan kişinin kanuni yollara başvurmaktan çekinme ihtimali bulunabilirdi⁸⁸.

Ceza hukukunda uygulanan aleyhe değiştirme yasağının disiplin hukuku alanında uygulanmasına 657 sayılı DMK'nin 135 inci maddesinin dördüncü fıkrasında olanak verilmiştir. Bahse konu bu fıkra *“İtirazın kabulü halinde, disiplin amirleri kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir ve tamamen kaldırabilirler.”* hükmü bulunmaktadır. Bu hüküm ile disiplin cezalarına itiraz halinde disiplin amirlerinin verilen cezayı hafifletebileceği ya da kaldırabileceği belirtilirken verilen cezanın ağırlaştırılmasının önü kapanmıştır⁸⁹.

2.10. Kanuni Başvuru Yollarının Gösterilmesi İlkesi

Kanuni başvuru yollarının gösterilmesi ilkesi, yalnızca disiplin cezaları için değil bütün idari işlemler veya idari yaptırımlar bakımından geçerli olan ve anayasa dayanan bir ilkedir. Bir idari işlem tesis edilirken ilgili kişilere konuyla alakalı başvuru yollarının gösterilmesi, haklarında uygulanan idari işleme karşılık neler yapabileceğini göstermek, hak

⁸⁵ Pınar vd., *Açıklamalı-İçtihatlı Disiplin Suç ve Cezaları & Disiplin Soruşturması*, 88.

⁸⁶ Boz, “Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler”, 34.

⁸⁷ Pınar vd., *Açıklamalı-İçtihatlı Disiplin Suç ve Cezaları & Disiplin Soruşturması*, 88.

⁸⁸ Sesim Soyer Güleç, “Ceza Muhakemesi Hukukunda Aleyhe Değiştirme (Reformatio In Peius) Yasağı, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 21 (2019), 705-707.

⁸⁹ Pınar vd., *Açıklamalı-İçtihatlı Disiplin Suç ve Cezaları & Disiplin Soruşturması*, 89.

arama hürriyetinin kullanılması ve idarenin hukuka uygunluk denetiminin sağlanması açısından son derece önemlidir⁹⁰.

Kanuni başvuru yollarının gösterilmesi ilkesinin temeli Anayasaya dayanır. Anayasanın “Temel hak ve hürriyetlerin korunması” başlıklı 40 ıncı maddesinin ikinci fıkrasında “Devlet, işlemlerinde, ilgili kişilerin hangi kanun yolları ve mercilere başvuracağını ve sürelerini belirtmek zorundadır.” hükmü bulunmaktadır.

Anayasa’nın 40/2. Maddesindeki hak arama hürriyetlerinin korunması konusundaki düzenlemeye göre idarenin disiplin cezası verilen kamu görevlisine hakkında tesis edilen işleme itiraz edebileceği, itirazı kaç gün içinde hangi makama edebileceği, hangi görevli veya yetkili mahkemede dava açabileceğini açıkça belirtmesi gerekir⁹¹.

Anayasa’nın ilgili madde metninde devletin işlemlerini ifade etmiştir. Burada işlemler ifadesinden kişilerin hukukunu etkileyen işlemler anlaşılması gerekmektedir. Kişilerin hukukunu etkileyen işlemler icrai özellik taşımaktadır. Bunlar dışında idari işlem niteliği bulunmayan danışma işlemleri, tavsiye işlemleri gibi işlemler icrai niteliği bulunmadığından idari davaya konu edilemeyecektir. Bu türden işlemlerin kişiler üzerinde etkisi bulunmamaktadır. Önemli olan kişi hak ve hürriyetlerini ilgilendiren icrai işlemlerdir⁹².

2.11. Geçmişe Yürümezlik İlkesi

Geçmişe yürümezlik ilkesi, disiplin cezalarının zaman bakımından uygulanması ile ilgili bir ilkedir ve geçmişe etki yasağı şeklinde de anılabilir. İdari işlemler genel olarak yürürlüğe girdiği tarihten itibaren hukuken anlam ifade etmektedir. İdari işlemler kapsamına giren disiplin cezaları da geçmişe etkili olacak şekilde uygulanamamaktadır⁹³.

Bu ilke, bireysel idari işlem veya düzenleyici idari işlem ya da hangi nitelikte olursa olsun idari işlemlerin kuruldukları tarihten önceki zamana yönelik hiçbir geçerliliklerinin olmaması olarak açıklanabilir. Zaman olarak baktığımızda bireysel idari işlemin yürürlük tarihi, idari işlemin kurulduğu veya tebliğ edildiği tarih, düzenleyici işlemin yayınlanma tarihi esas alınmaktadır. Başka bir deyişle idare ancak ve ancak geleceğe yönelik işlem yapabilmektedir⁹⁴.

Geriye yürümezlik ilkesi olarak da adlandırılan bu ilkenin temelinde hukuksal güvenlik ilkesi bulunmaktadır. Eğer bir idari işlem tesis edildiği tarihten öncesine de etki gösterse bu işlemi sakat kılar ve genel anlamda hukuk güvenliğini sarsar. Bu nedenle hukuk devletinde bireylerin haklarının korunması için geçmişe yürümezlik ilkesi olmazsa olmazlardandır⁹⁵.

Geçmişe yürümezlik ilkesi ile kamu personelinin hukuken güvence altına alınması amaçlanmıştır. İlgili personelin eyleminin disiplin soruşturmasının tamamlandığı tarihte

⁹⁰ Varkal, “Kamu Görevlileri Disiplin Hukukuna Hâkim Olan İlkeler”, 83.

⁹¹ Boz, “Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler”, 30.

⁹² Mustafa Oğuzhan Bölükbaşı, “Devlet İşlemlerinde Kanun Yolları, Merciler ve Başvuru Sürelerini Gösterme Yükümlülüğü (Anayasa’nın 40/2. Maddesi)”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi* 8/15 (2020), 101-106.

⁹³ Sarıcalar, *Disiplin İşlemlerinde Amaç Unsuru*, 44.

⁹⁴ Yahya Kazım Zabunoğlu, *İdare Hukuku* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2012), 398-399.

⁹⁵ Zabunoğlu, *İdare Hukuku*, 398-399.

disiplin suçu sayılmaması ancak ileri tarihli bir zaman diliminde disiplin suçu sayılması halinde geçmişe yönelik kamu personelinin keyfi şekilde cezalandırılması önlenmektedir⁹⁶.

Nitekim zaman bakımından uygulama ile alakalı olan geçmişe yürümezlik ilkesi 657 sayılı DMK'nin 132 inci maddesinde “*Disiplin cezaları verildiği tarihten itibaren hüküm ifade eder ve derhal uygulanır.*” hükmü ile ifade edilmektedir. Bu madde ile disiplin soruşturmasının tamamlanması sonucu ilgili disiplin amirinin kararı ile disiplin cezalarının verilebileceği ve o tarih itibarıyla hüküm ifade edeceği mümkün olmaktadır.

2.12. Soruşturmanın Gizliliği İlkesi

Soruşturmanın gizliliği ilkesi, idari sırların açığa çıkmasını engelleyen ve delillerin karartılmasını önlemeye yarayan önemli bir ilkedir. Bu ilke taraflar açısından söz konusu olmayıp üçüncü kişiler ile ilgilidir. Nitekim hakkında disiplin soruşturması yürüten kamu personeli adil yargılanma hakkı, hak arama hürriyeti, savunma hakkı gibi önemli anayasal güvenceleri gereği bilgilendirilmek ve savunması alınmak zorundadır⁹⁷.

Soruşturmanın gizliliği ile ilgili farklı kanunlarda farklı düzenlemeler bulunmaktadır. 657 sayılı DMK'nin 129 uncu maddesinde “*Hakkında memurluktan çıkarma cezası istenen memur, soruşturma evrakını incelemeye, tanık dinletmeye, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir.*” hükmü bulunmaktadır. Benzer düzenleme 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 53/A maddesinin son fıkrasında “*Hakkında üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezası istenenler soruşturma evrakını inceleme, tanık dinletme, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkında sahiptir.*” hükmü bulunmaktadır.

Bahsedilen iki düzenlemenin kanun metinlerine bakıldığında “*memurluktan çıkarma cezası*” ve “*üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezası*” esas alınmıştır. Bakıldığında burada bahsedilen ağır cezalar dışında haklarında soruşturma yapılanların soruşturma dosyalarını incelemeyecekleri düşünülse de bu kişilerin 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanununun 19 uncu maddesinde yer alan istisnalar haricinde açıkça yasaklanmadığı müddetçe haklarındaki soruşturma dosyalarını inceleyebilmeleri gerekmektedir. Aksi halde adil yargılama hakkının kısıtlanması gibi bir durum ile karşı karşıya kalınabilir⁹⁸.

Disiplin soruşturmasının açılması, yürütülmesi ve tamamlanması sürecine gizlilik kuralı tamamen hâkimdir. Soruşturmanın gizli yürütülmesi hem idarenin sırları hem de soruşturmanın lekelenmeme hakkı yönünden soruşturmanın salâhiyeti açısından önemlidir. Basın da gizlilik ilkesine riayet etmelidir. Eğer disiplin soruşturmasının kamuyu ilgilendiren bir tarafı varsa kamuyu aydınlatacak kişi, yetkili üstlerinden izin almak koşulu ile kamuyu aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirebilir⁹⁹.

⁹⁶ Sarıcalar, *Disiplin İşlemlerinde Amaç Unsuru*, 44.

⁹⁷ Kaya, “Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hâkim Olan Temel İlkeler”, 85.

⁹⁸ Boz, “Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler”, 28-30.

⁹⁹ Sancakdar vd., *Disiplin Hukuku*, 55.

2.13. Soruşturmanın Bağımsızlığı İlkesi

Disiplin soruşturmasının bağımsızlığı ilkesinden anlaşılması gereken disiplin soruşturması ile beraber yürüyen bir adli süreç olduğunda yani ilgili personelin eyleminin ceza kanunları ile de suç sayıldığı durumlarda iki sürecin birbirini bağlamadığıdır. Disiplin suçunu oluşturan eylem aynı zamanda ceza kanunları ile de suç oluşturabilir. Yani hem disiplin soruşturması hem ceza soruşturması veya kovuşturması ilerlemekte olabilir. Genel kural disiplin süreci ve ceza sürecinin birbirini etkilememesidir¹⁰⁰.

Nitekim disiplin soruşturmasının bağımsızlığı ilkesi hem 657 sayılı DMK da hem 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda kendine yer bulmuştur. 657 sayılı DMK'nin 125 inci maddesinin son fıkrasında “*Yukarıda yazılı disiplin kovuşturmasının yapılmış olması, fiilin genel hükümler kapsamına girmesi halinde, sanık hakkında ayrıca ceza kovuşturması açılmasına engel teşkil etmez.*” hükmü ve yine anılan Kanun'un 131 inci maddesinin birinci fıkrasında “*Aynı olaydan dolayı memur hakkında ceza mahkemesinde kovuşturmaya başlanmış olması, disiplin kovuşturmasını geciktiremez.*” hükmü ile düzenlenmiştir¹⁰¹.

Yine 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/A-n maddesinde de “*Bir fiilden dolayı ilgili hakkında ceza soruşturması veya kovuşturması yapılıyor olması, aynı fiilden dolayı disiplin soruşturması yapılmasına, ceza verilmesine ve bu cezanın yerine getirilmesine engel değildir. Gerekğinde ceza kovuşturması bekletici mesele yapılabilir. Bu durumda disiplin soruşturmasına ilişkin zamanaşımı süreleri durur.*” hükmü ile düzenlenmiştir.

Anılan düzenlemeler ile disiplin soruşturma süreci ile ceza soruşturma sürecinin birbirini bağlamadığı, birbirinden tamamen bağımsız olduğu anlaşılmakta ise de ceza yargılamasında verilecek beraat kararının nedeni önem taşımaktadır. Ceza yargılamasında delil yetersizliği durumundan beraat kararı verilmesi durumu halinde disiplin cezası verilmesi mümkün iken, suç unsurlarının oluşmaması durumu ile beraat kararı verilmişse bu durumda verilecek disiplin cezası hukuka aykırılık teşkil edebilecektir¹⁰².

2.14. Denklik İlkesi

Denklik ilkesi, soruşturması yapılan kamu personelinin güvencesi bakımından önemlidir. Disiplin soruşturmasının yetkili üst disiplin amiri tarafından soruşturmacı atanarak yapılması uygun görülürse soruşturmacının görev ve derecesinin, soruşturulananın görev ve derecesine eşit veya üstün olması gereklidir¹⁰³.

Disiplin soruşturması memurun savunmasını alıp ceza vermekten ibaret değildir. Memurun savunmasının alınması soruşturma sürecinin bir parçası olsa da memurun savunması alınmadan önce yapılması gereken çok sayıda işlem bulunmaktadır. Bunlardan birisi de usulüne uygun bir soruşturma yapmak için soruşturmacı görevlendirmesidir. İdare tarafından

¹⁰⁰ Kaya, “Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hâkim Olan Temel İlkeler”, 78.

¹⁰¹ Boz, “Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler”, 32-33.

¹⁰² Boz, “Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler”, 32-33.

¹⁰³ Kaya, “Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hâkim Olan Temel İlkeler”, 85.

soruşturmacı görevlendirilirken denklik ilkesinin, soruşturmanın usulüne uygun olması ve yargı kararı ile bozulmaması açısından gözetilmesi gerekir¹⁰⁴.

Danıştay bir kararında “...Soruşturma emri verilmesi; bağımsız ve üst veya denk görevde olan bir soruşturmacı atanması, olayla ilgili tanık ve soruşturulanın ifadelerinin alınması, ifade alınmadan kişiye haklarının ve soruşturma konusunun bildirilmesi, isnat olunan fiille ilgili lehe ve aleyhe başkaca delillerin araştırılması, soruşturma sonucunda bir rapor hazırlanması ve bu raporda; olayın değerlendirilmesi soruşturmacının kanaat ve teklifini belirtmesi ve raporun ilgili makama sunulması, soruşturmayı yapan kişi ile soruşturmada elde edilen delilleri değerlendirecek kişi veya kurulların ayrı olmasının, yasal süre içerisinde isnat olunan fiiller bildirilerek sanığın savunmasının alınması gerekliliği disiplin hukukunun temel ilkelerinden olduğu gibi hukuki güvenlik ilkesinin de gereğidir...” şeklinde belirterek denklik ilkesinin de hukuki güvenlik ilkesi kapsamında değerlendirildiğini ifade etmiştir¹⁰⁵.

SONUÇ

Disiplin hukuku, diğer hukuk dallarından ve idari yaptırımlarından ayrı kendine özgü niteliği, kapsamı ve işleyişi olan bir alandır. Bu alan bir yargılama dalı olmamakla birlikte idare hukukunun alt dallarından birisi sayılmaktadır. Disiplin hukukunun idare hukukunun alt dallarından birisi olması tamamıyla idare hukukunda yer alan düzenlemeler ile işlediği anlamına gelmemektedir. Bu da disiplin hukukunun kendine özgü yapısının oluşmasında ve son yıllarda göz önünde olan bir alan olmasında etkili olmuştur.

Disiplin hukukuna dair düzenlemeler farklı mevzuatlarda çeşitli şekillerde kendine yer bulmaktadır. Kişilerin unvan ve nitelikleri esas alınarak oluşturulan disiplin mevzuatları farklılıklar gösterebilmektedir. Disipline konu düzenlemelerle birlikte yargısal içtihatlar da disiplin mevzuatı alanının gelişmesinde ve değişmesinde etkilidir. Nitekim ceza hukukunda kullanılan ilkelerin disiplin hukukunda da uygulanması, ispat ve deliller noktasında bu etkinin sonucudur diyebiliriz.

Disiplin hukukunun amacı idarenin işleyişinin bozulmamasının temini, kamu hizmetinin aksamadan yürütmesidir. İdarenin kendi işleyiş düzeni ve kurum kurallarının ihlali halinde personel açısından disiplinin yaptırımları uygulanabilmektedir. Ceza hukuku kuralları genel toplumsal düzeni korumayı amaçlarken disiplin hukuku kuralları da kısmi bir alan olan idarenin düzeninin korunmasını amaçlamaktadır.

Disiplin hukukunun kapsamı gereği özellikle ceza hukukunda kullanılan temel ilkelerin disiplin hukukunda da kendine yer bulduğunu söyleyebiliriz. Disiplin hukuku her ne kadar idare hukukunun alt dalı olsa da işleyişi gereği ceza hukukuna yakınlığı ile bilinmektedir. Disiplin hukukunun yargılaması da disiplin soruşturmasıdır. Disiplin soruşturması yapılırken sonucunda idare tarafından bir ceza uygulandığı için adil yargılanma hakkı, savunma hakkı, hukuki güvenlik ilkesi gibi ceza hukukunun olmazsa olmaz kurallarının dikkate alınması ve

¹⁰⁴ Akkoyunlu, “Disiplin Soruşturmasında Memurun Savunma Hakkını Kullanımında İdarenin Uyması Gereken Esaslar”, 21.

¹⁰⁵ Danıştay 12. Dairesi (Danıştay), K.2023/250 (06 Şubat 2023).

çalışmada yer verilen temel ilkelerin göz önünde bulundurulması soruşturmanın hukuka uygun şekilde yapılması için gereklidir.

Disiplin incelemesi ve soruşturması kapsamında idarenin işleyişi başlatması, soruşturmayı tamamlaması, soruşturma sonucunda bir ceza öngörülmüşse bunu uygulaması tek taraflı olarak idare tarafından yapılmaktadır. İdarenin gücünün tarafların temel hak ve hürriyetlerini ihlal etmemesi adına kişilere isnat edilen fiillerin tam anlamıyla ortaya konulması, ilgili personelin soruşturmaya konu fiilinin sübuta erip ermediği sonucuna ulaşılması gerekmektedir.

Disiplin sürecinin hukuka uygun şekilde yürütülmesi ve disiplin süreci sonucunda verilecek cezanın yargı denetimine tabi olması devlet memurunun haklarının korunduğu ve adaletin her alanda olduğu gibi disiplin hukuku alanında da gözetildiği hukuk devleti ilkesinin gereklerindendir. Soruşturmanın disiplin mevzuatına hâkim olan temel ilkeler dikkate alınarak yürütülmesi hem idareye hem de kamu personeline Anayasa, kanun ve ilgili disiplin mevzuatı bağlamında hukuki güvence sağlamış olacaktır.

KAYNAKÇA

Akkoyunlu, Sencer Abdullah. “Disiplin Soruşturmasında Memurun Savunma Hakkını Kullanımında İdarenin Uyması Gereken Esaslar”. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 28/48 (2023), 3-63.

Arslan, Mehmet Metin vd. *Eğitim ve Diğer Kamu Kurumlarında Disiplin Usulü ve Soruşturma Örnekleri*. Ankara: Siyasal Kitabevi, 2019.

Azak, Kerim. *Akademik Personelin Disiplin Rejimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2021.

Bilir, Faruk vd. *Anayasa Hukuku*. Konya: Atlas Akademi, 2. Basım, 2012.

Boz, Selman Sacit. “Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler”. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 25/2 (2017), 15-41.

Bölükbaşı, Mustafa Oğuzhan. “Devlet İşlemlerinde Kanun Yolları, Merciler ve Başvuru Sürelerini Gösterme Yükümlülüğü (Anayasa’nın 40/2. Maddesi)”. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi* 8/15 (2020), 97-122.

Delal, Turgut. *Türk Disiplin Mevzuatının Anayasal İlkeler Açısından Değerlendirilmesi*. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2017.

Disiplin Soruşturması Usul ve Esasları. Türkiye: Adalet Bakanlığı Ceza İşleri Genel Müdürlüğü, 2014. Erişim 6 Eylül 2024.

Eraslan, Yunus. “Disiplin Hukukunda Tehviden Cezalandırma”. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi* 7/13 (2019), 167-186.

Gedik, Doğan. *Ceza Muhakemesinde Şüpheden Sanık Yararlanır İlkesi*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2. Basım, 2023.

Gözler, Kemal. *İdare Hukuku Dersleri*. Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları, 2.Basım, 2004.

Gözler, Kemal. *İdare Hukuku*. 2. Cilt, Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları, 1. Basım, 2003.

Gözübüyük, Şeref. *Anayasa Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi, 13. Basım, 2004.

Güleç, Sesim Soyer. “Ceza Muhakemesi Hukukunda Aleyhe Değiştirme (Reformatio In Peius) Yasağı”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 21 (2019), 701-750.

Günday, Metin. *İdare Hukuku*. Ankara: İmaj Yayınevi, 8. Basım, 2003.

Güneşleyici, Şerife. *İdare Hukukunda Memurların Disiplin Soruşturması*. Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010.

Hatipoğlu Mehmet-Sarıcalar Ahmet Cahit. “Memur Disiplin İşlemlerinde Amaç Unsuru”. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 28/2 (2020), 675-711.

İçel, Kayıhan. “Çağdaş Ceza Hukukunun Evrensel İlkelerinin Kabahat Türünden Eylemler Alanındaki Boyutları”. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi* 7 (2016), 621-635.

Kalabalık, Halil. *İdare Hukuku Dersleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 6. Basım, 2023.

Kalabalık, Halil. *İdare Hukukunun Temel Kavram ve Kurumları*. Konya: Sayram Yayınları, 5. Basım, 2014.

Kaya, Cemil. “Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hâkim Olan Temel İlkeler”. *Amme İdaresi Dergisi* 38/2 (2005), 61-87.

Kelek, Mücahit. *Disiplin Hukukunda İspat ve Delil*. Ankara: Adalet Yayınevi, 1.Basım, 2023.

Kulaç, Duygu. *Devlet Memurlarının Disiplin Sorumluluğu*. Ankara: Adalet Yayınevi, 1. Basım, 2021.

LEXPERA, <https://www.lexpera.com.tr/kullanici-profil>.

Pınar, İbrahim vd. *Açıklamalı-İçtihatlı Disiplin Suç ve Cezaları & Disiplin Soruşturması*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2. Basım, 2020.

Pınar, İbrahim. *Memurlar, Akademik Personel ve Kolluk Personeli Hakkında Uygulanan Disiplin ve Ceza Soruşturması Esasları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 1.Basım, 2024.

Sancakdar, Oğuz vd. *Disiplin Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2019.

Sarıcalar, Ahmet Cahit. *Disiplin İşlemlerinde Amaç Unsuru*. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019.

Teziç, Erdoğan. *Anayasa Hukuku (Genel Esaslar)*. İstanbul: Beta Bakım Yayın Dağıtım, 5. Basım, 1998.

Tutar, Ahmet. “Ne Bis İn İdem İlkesinin Yargı Kararları Işığında Türk Vergi Hukukuna Uyumu”. *Danıştay Dergisi* 152 (2020), 181-218.

Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük. <https://sozluk.gov.tr/>. Erişim 4 Eylül 2024.

Us Doğan, Eser - Dericiler Yücel, Özge. “Kamu Görevlisi Disiplin Hukukunda Masumiyet Karinesi ve Şüpheden Sanık Yararlanır (In Dubio Pro Reo) İlkelerinin Uygulanması”. *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 5/1 (2020), 1087-1122.

Varkal, Emine. “Kamu Görevlileri Disiplin Hukukuna Hâkim Olan İlkeler”. *UNIKA Toplum ve Bilim Dergisi* 2/2 (2022), 74-86.

Yaldız, Çağlasın. *Ceza Muhakemesi İlke ve Kurallarının Memur Disiplin Hukukuna Etkisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 1. Basım, 2022.

Yüksel, Metin. *Ölçülülük İlkesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 1. Basım, 2002.

Zabunoğlu, Yahya Kazım. *İdare Hukuku*. 1. Cilt, Ankara: Yetkin Yayınları, 1. Basım, 2012.