



Araştırma Makalesi / Research Article

YÜKSEK MAHKEME KARARLARI IŞIĞINDA 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNU KAPSAMINDA VERİLEN DİSİPLİN CEZALARININ NİTEL ANALİZİ*

Tahir DEMİR^{1*}
Nizamettin AYDIN²

Öz

Bu çalışmada kamu idareleri tarafından verilen disiplin cezalarının yargısal denetimi ile görevli yüksek mahkemeler tarafından verilen kararlar ışığında disiplin cezalarının hukuka aykırılık nedenlerinin araştırılması amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında disiplin hukuku bağlamında kamu personel yönetiminin çerçevesi ele alınmış, disiplin hukukuna hâkim olan ilkeler ile Anayasa Mahkemesi ve Danıştay tarafından verilen kararların gerekçeleri ışığında disiplin cezalarının hukuka aykırı görülmesine neden olan sebepler irdelenmiştir.

Çalışma sonucunda Kanun metninde yer alan disiplin fiillerinin güncel olmadığı, soyut kavramlarla kaleme alındığı ve etkin bir disiplin sistemi kurulmasına engel olduğu değerlendirilmiştir. Ayrıca tesis edilen disiplin cezalarının yargı mercileri tarafından yapılan değerlendirmede yüksek oranda hukuka aykırı bulunduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada incelenen Danıştay kararlarında işlemlerin hukuka aykırı olarak görülmesine sebep olan gerekçelerden eylemin sabit olmaması, fiilin nitelendirilmesinde hata yapılması, disiplin mevzuatına aykırı olmayan eylemler nedeniyle ceza verilmesi, tipiklik ilkesinin ihlali, savunma hakkının kısıtlanması ve eksik/yetersiz soruşturma sonucu işlem tesis edilmesi gerekçelerinin ön plana çıktığı, Anayasa Mahkemesi kararlarında ise disiplin cezalarının özellikle sendika hakkı ve ifade özgürlüğü hakkının ihlali gerekçesiyle hukuka aykırı bulunduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kamu yönetimi, Disiplin suç ve cezaları, İdarenin yargısal denetimi, Kamu görevlileri, Kamu hizmetlerinde etkinlik

JEL Kodları: K190, K400, K490

QUALITATIVE ANALYSIS OF DISCIPLINARY PENALTIES IMPOSED UNDER THE CIVIL SERVANTS LAW NO. 657 IN LIGHT OF SUPREME COURT DECISIONS

Abstract

The aim of this study is to investigate the legal grounds for the unlawfulness of disciplinary sanctions imposed by public administrations, in light of the rulings issued by high courts responsible for judicial review. Within the scope of the study, the framework of public personnel management in the context of disciplinary law is examined, and the principles governing disciplinary law are analyzed alongside the reasoning behind decisions rendered by the Constitutional Court and the Council of State, to identify the causes leading to the annulment of disciplinary sanctions. The findings of the study indicate that the disciplinary offenses listed in the legal texts are outdated, drafted using abstract concepts, and hinder the establishment of an effective disciplinary system. Furthermore, it was determined that a significant proportion of the disciplinary sanctions imposed were found to be unlawful upon judicial review.

In the Council of State decisions analyzed, the primary reasons for deeming the actions unlawful included: lack of evidence for the alleged act, mischaracterization of the offense, imposition of sanctions for actions not violating disciplinary regulations, breach of the principle of typicity, restriction of the right to defense, and issuance of decisions based on incomplete or insufficient investigations. In the Constitutional Court decisions, disciplinary sanctions were predominantly found unlawful on the grounds of violating the right to union membership and the right to freedom of expression.

Keywords: Public administration, Disciplinary crimes and penalties, Judicial control of administration, Public officials, Efficiency in public services

JEL Codes: K190, K400, K490

*Bu makale Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde hazırlanan "Yüksek Mahkeme Kararları Işığında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Verilen Disiplin Cezalarının Nitel Analizi" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

¹ Dr., Emniyet Genel Müdürlüğü, ORCID: 0000-0002-5196-9343

* Sorumlu Yazar (Corresponding Author): dr.tahirdemir@gmail.com

² Dr. Öğretim Üyesi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi İİBF Kamu Yönetimi Böl., ORCID: 0000-0001-9928-7571.

Başvuru Tarihi (Received): 18.08.2025 **Kabul Tarihi** (Accepted): 25.10.2025

Giriş

Günümüzde kamu idareleri tarafından tesis edilen disiplin işlemlerinde “disiplinsizliğin meydana gelip gelmediği” şeklinde sınırlı bir bakış açısıyla işlemler tesis edilmekte ve kamu personeline disiplin cezaları verilmektedir. Temelde ceza yargılaması süreçleri ile benzeşen disiplin hukuku işlemleri, çoğunlukla hukuk eğitimi almamış yönetici sınıfı personel tarafından yürütülmektedir. Hukuksal işlemlerin hukuk eğitimi görmemiş personel tarafından yürütülmesi doğal olarak hukuka aykırı idari işlemlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu işlemlerin yargı mercileri önüne getirilmesi, idarenin sınırlı bakış açısına karşın daha geniş ve daha özgürlükçü bir bakış açısı ile değerlendirme yapan bu merciler tarafından işlemlerin hukuka aykırı olarak görülmesi ve iptal edilmesine karar verilmesi ile sonuçlanmaktadır. Bir idari işlemin yargı tarafından herhangi bir gerekçe ile iptal edilmesi, idari işlemin başından sonuna kadar yürütülen işlemlerin, harcanan zaman ve ekonomik değerlerin tamamının ziyan olması anlamına gelmektedir. Bu nedenle idari işlemlerin hukuka uygun olarak tesis edilmesi büyük önem arz etmektedir.

Disiplin hukukunun amacı, kamu hizmetlerinin etkin, etkili ve ekonomik bir şekilde yerine getirilmesi, kamu kurumlarının iç düzeninin ve hizmetin düzenli işleyişinin sağlanmasıdır. Bu durum, disiplin hukukunun kamu yönetimi açısından önemini ortaya koymaktadır. İdare tarafından tesis edilen disiplin cezalarının yargı organları tarafından iptal edilmesi, kurumun iç düzeninin sarsılması, kamu personeline adaletsizlik ve cezasızlık algısı oluşması sonuçlarını da beraberinde getirmekte ve kamu hizmetlerinin devamlılığı açısından ciddi bir tehlike ortaya çıkarmaktadır. Kamu idareleri tarafından tesis edilen disiplin cezalarının hukuka uygun bir şekilde verilmesi ve neticede iptal edilmemesi için yargı organları tarafından verilen kararların incelenmesi önem arz etmektedir.

Günümüzde kamu kurumları tarafından disiplin hukuku kapsamında tesis edilen işlemlerde disiplinsizlik gösterdiği iddiası ileri sürülen kamu personeli hakkında disiplin soruşturması açılmakta, deliller toplanmakta, beyanlar ve savunmalar alınmakta ve tüm bu işlemlerin ardından ilgili personel hakkında bir karar verilmektedir. Temelde yargılama benzeri yöntemler kullanılarak yürütülen bu işlemler, yargısal makamlar tarafından değil, idari merciler tarafından yerine getirilmektedir. Bu durum, işlemin hukuka aykırı olduğu şeklinde eleştirilere maruz kalmasına ve konunun yargısal denetim faaliyetleri yürüten merciler önüne gelmesine neden olmaktadır. Yargısal merciler konunun hukuki boyutunu yargı fonksiyonu kapsamında ele almakta ve karara bağlamaktadır. Bu noktada verilen iptal kararları, işlemin tümüyle yok sayılması sonucunu ortaya çıkararak kamu hizmetlerinde idarenin iradesi dışında bir sonuç ortaya çıkarmaktadır. Bu noktada ideal durum, hukuka uygun işlemler tesis edilmesi ve böylece iptal kararı verilme olasılığının ortadan kaldırılmasıdır. Bu sonuç ise ancak yargı mercilerinin iptal kararlarının incelenerek iptal gerekçelerinin analiz edilmesi ile mümkün olacaktır. Bu bağlamda çalışma kapsamında yargısal merciler tarafından verilen kararlar analiz edilecek ve bu mercilerin disiplin suçu olarak kabul edilen fiillerle ilgili bakış açıları ortaya konulmaya çalışılacaktır.

1. Kamu Personel Yönetimi

Günümüzde devlet tarafından yürütülen hizmetler belli kaynakların varlığını gerektirmektedir. Bu kaynakların başında idarenin ekonomik varlıkları ve personeli gelmektedir. İdarenin ekonomik varlıkları, mülkiyeti devlete ait olan her türlü taşınır ve taşınmaz mallar ile ekonomik karşılığı olan bir takım hisse senedi, bono gibi varlıklardan oluşmaktadır (Akgüner, 2017, s. 273). İdarenin personeli ise “kamu görevlisi” terimi ile ifade edilen ve çeşitli personel mevzuatları kapsamında istihdam edilerek kamusal hizmetlerin yürütülmesi sürecinde görev alan kişileri tanımlamak amacıyla kullanılan genel nitelikte bir kavramdır. Kamu görevlisi kavramının tanımlanması ise doktrinde tartışmalı bir alana denk düşmektedir. Gözler’e (2003) göre kamu görevlisi kavramı, “*en geniş, geniş, dar ve en dar*” olmak üzere dört ana başlık altında incelenebilecektir. Bu noktada

en geniş anlamda kamu görevlisi kavramı, kamusal hizmetlerde görev alan herkesi kapsarken, geniş anlamda kamu görevlisi kavramı, kamu hukuku kurallarına göre teşekkül ettirilen kurumlarda görevli personeli ifade etmektedir. Dar anlamda kamu görevlisi kavramı “mesleki bir sıfatla” kamu hizmetine dahil olan kişileri ifade ettiğinden idari veya siyasi olarak göreve atanma veya seçilme yoluyla gelenler dışında kalan kamu personeli tanımlamakta, son olarak en dar anlamda kamu görevlisi kavramı ise yalnızca “devlet memuru” unvanlı kamu görevlilerini ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır. Akyılmaz, Sezginer ve Kaya’ya (2022) göre idarenin insan faktörünü oluşturan kamu görevlisi kavramı, geniş ve dar anlamlarda tanımlanabilmektedir. Bu tanıma göre geniş anlamda kamu görevlisi kavramı, istihdam şekillerine ve yerine getirdikleri hizmetin türüne bakılmaksızın kamusal hizmetlerde görev alan personelin tamamını kapsayacak nitelikte bir tanımdır. Bu tanım, seçimle görev başına gelen devlet başkanı, parlamento mensupları ve yerel yönetim birimlerinde görevli tüm personelin kamu görevlisi olarak kabul edilmesi anlamına gelmektedir. Dar anlamda kamu görevlisi kavramı ise “genel idare esaslarına” göre istihdam edilen ve yerine getirdikleri kamu hizmeti “asli ve sürekli” olan kamu görevlilerini tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır. Akgüner’e (2017) göre kamu görevlisi kavramı geniş ve dar olmak üzere iki anlamda kullanılabilecektir. Geniş anlamda kamu görevlisi kavramı, nitelikleri ile yerine getirdikleri hizmetin özelliklerine bakılmaksızın kamu hizmetlerinin sunulmasında görev alan tüm personeli kapsamakta iken dar anlamda kamu görevlisi kavramı kamu hizmetlerini “asli ve sürekli” olarak yerine getiren personeli kapsamaktadır. Akgüner, bu yönüyle kamu idarelerinde özel hukuk kurallarına göre görev yapan personel ile siyasal örgütlenmeler bünyesinde yer alan personelin dar anlamda kamu görevlisi kavramına dahil olmadığını ifade etmektedir. Kavramın tanımlanmasında ortaya çıkan farklılıklar pozitif hukuk düzenlemelerine de yansımıştır. Örneğin Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile Türk Ceza Kanunu’nun kamu görevlisi kavramının tanımlanması noktasında iki farklı perspektif ortaya koyduğu belirtilmektedir (Aydın, 2010, s. 112).

Kamu görevlisi kavramının tanımlanması noktasındaki tartışmalar bir tarafa bırakılacak olursa, kamu personel yönetiminin idare hukukunun önemli başlıkları arasında yer aldığı görülmektedir. Gerçekten de kamusal hizmetler, kendiliğinden yürütülebilecek nitelikte hizmetler olmadığından belli yetenek ve niteliklere sahip personelin varlığını zorunlu kılmaktadır. Bu personelin istihdam edilmesi, görev yürütmesi, işgücünden azami ölçüde yararlanılması ve nihayetinde görevle ilişkisinin kesilmesi süreçlerinin tümü, kamu personel yönetimi başlığı altında incelenmektedir (Kaynar, 2010, s. 3). Diğer taraftan günümüzde devlet tarafından ülke topraklarının tamamında ve coğrafi sınırlar dışında yerine getirilen hizmetlerin oldukça geniş bir çerçevede ve farklı alanlara yayılmış olması, kamu personel sisteminin de karmaşık bir yapıya sahip olmasına neden olmaktadır. Kamu personel yönetimi çerçevesinde 1926 yılında Memurin Kanunu adında bir kanun kabul edilerek çeşitli düzenlemeler yapılmış olmakla birlikte 1965 yılında yayımlanan Devlet Memurları Kanunu’nun kabulüne kadar kamu personel yönetimi bağlamında genel ilkeleri ortaya koyacak bir kanunun yapılamadığı ifade edilmektedir. Yirminci yüzyılın ortalarından itibaren yabancı uzmanlar tarafından hazırlanan raporlarda bu durumun vurgulanması üzerine Maliye Bakanlığı tarafından “*Amerikan pozisyon sınıflandırması*” örnek alınarak bir kanun tasarısı hazırlanmış, çeşitli nedenlerle kanunlaşma safhasına gelememiş olan bu tasarı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun hazırlanması sürecine kaynak teşkil etmiştir (Esen ve Çığman, 2023, s. 66-67). Cumhuriyet Döneminde kamu personel yönetimi kapsamında kabul edilen ilk kanun olan Memurin Kanunu’nun bir taraftan güvenceli bir görünüm arz ederken diğer taraftan mali olarak çekici özellikte bir memurluk düzeni öngörmesine karşın merkez teşkilatı bünyesinde personel yönetimi bağlamında herhangi bir birim kurulmaması ve kamu hizmetlerinin tasnif edilmemiş olması nedenleriyle pratikte karşılık bulmadığı ifade edilmektedir. Bu Kanun metninde personel alım süreci veya yöntemine dair bir düzenlemeye yer verilmeyerek yalnızca genel koşullar ile asgari yeterliliklerin düzenlenmiş olması, personel alım sürecinde ilgili kurumun takdir yetkisi alanını genişletmiş ve bu durum genelde kamu personel yönetimi, özelde personel alım

süreci bağlamında bir karmaşa ortaya çıkarmıştır. Kamu personel yönetimi bağlamında ortaya çıkan bu karmaşa, yabancı uzmanlar tarafından hazırlanan *Barker Raporu*, *Martin-Cush Raporu*, *Leimgruber* ve *Chailloux-Dantel Raporları* gibi raporlarda da dile getirilmiş ve merkezi bir personel yönetim birimi kurulmasının gerekliliği vurgulanmıştır (Altunok, 2018, s. 50-53). Kamu personel yönetimi kapsamında genel bir çerçeve kurulamamış olması, bu bağlamda yapılan çalışmaların hızlanmasına neden olmuş ve nihayetinde Devlet Memurları Kanunu’nun kabul edilmesine giden sürecin başlamasına yol açmıştır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1965 yılında kabul edilerek yayımlanmıştır. Çok sayıda kamu personelini kapsamına alan bu Kanun, kamu personel yönetimi bağlamında genel ilkeleri ihtiva etmesi nedeniyle ön plana çıkmaktadır (Tahtaloğlu, 2023, s. 814).

1.1. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu

Türkiye’de memur rejiminin genel çerçevesinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile düzenlendiği ifade edilmektedir. Gerçekten de 1982 Anayasası’nda kamu personel yönetimi bağlamında çeşitli kavramlar kullanılmış ve “diğer kamu görevlileri” gibi farklı kavramlara da yer verilmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun dördüncü maddesinde çeşitli istihdam biçimlerine değinilmiş olmakla beraber “Devlet veya diğer kamu tüzel kişilikleri bünyesinde istihdam edilerek genel idare hizmetlerini asli ve sürekli olarak” yürüten personelin Kanun’un uygulanmasında “memur” sayılacağı hüküm altına alınmıştır (Taner, 2021, s. 121-122). Bunun yanında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, *sınıflandırma*, *kariyer* ve *liyakat* ilkelerini düzenlemesi, kamu personel yönetiminde genel kanun olarak kabul görmesi ve diğer personel mevzuatlarında sıklıkla atıf görmesi gibi nitelikleri haizdir (Bilgili ve Demirkapı, 2011, s. 209). Kanun’un bazı hükümlerinin Devlet Memurları Kanunu kapsamında olmayan personel açısından da kabul gördüğü bilinmektedir. Yine Kanun muhtevasında yer alan ve kamu personel yönetimi bağlamında önem arz eden *temel ilkeler*, *ödev ve sorumluluklar*, *genel haklar ve yasaklar*, *memurluğa alınmada genel ve özel şartlar* gibi bazı düzenlemelerin yalnızca memur sınıfı için değil, tüm kamu personeli için geçerli olduğu kabul edilmektedir. Toplam 236 maddeden oluşan ve kabul edildiği 1965 yılından 2019 yılına kadar 182 maddesinde çeşitli değişiklikler yapılarak dörtte üçünden fazlası değiştirilen Devlet Memurları Kanunu’nun günümüzde çeşitli eleştirilerle karşı karşıya olduğu ileri sürülmektedir. Bu eleştiriler, Kanun’un hazırlanma sürecinin kısa tutulması nedeniyle yeterince olgunlaşmadan kabul edilmiş olması, Kanun’da “kamu görevlisi” şeklinde kullanılan terimin pratikte yetersiz kalması gibi başlıklar altında incelenmektedir (Yıldız, 2019, s. 416-419). Nitekim Cumhuriyet Senatosu ve TBMM Genel Kurullarında görüşülmesi dokuz gün süren bu Kanun’un 1971 yılı Anayasa Değişiklikleri ile Türk hukuk sistemine dahil olan KHK çıkarma yetkisi kapsamında çıkarılan on bir KHK ile yüz kırk altı maddesinde çeşitli değişiklikler yapılmış olması, bu eleştirileri doğrular niteliktedir (Altunok, 2018, s. 62-64).

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, kamu personel yönetimi bağlamında pek çok ilke ve kuralı düzenlemektedir. Bu düzenlemelerin her biri başlı başına birer çalışma konusu olabilecek tür, kapsam ve niteliğe sahiptir. Bu nedenle çalışmada bu düzenlemelerin tümüne yer verilmesi mümkün görülmemektedir. Çalışma kapsamında öncelikle devlet memurlarının disiplin sorumluluğuna kaynak teşkil eden yasaklanmış fiillerin ele alınmasında yarar görülmektedir.

1.2. Kamu Personeli Açısından Öngörölmüş Yasaklar

Toplumsal düzen kuralları arasında yer alan hukuk kuralları, yazılı olmanın yanı sıra genel, soyut ve sürekli olma gibi niteliklere haizdir. Aynı zamanda normatif olan bu kurallar, bireyleri yetkili otoriteler tarafından sınırları çizilen bir çerçeve içinde hareket etmeye zorlamaktadır. Çizilen bu çerçeve dışına çıkılması hali ise yasaklanmış eylemin gerçekleştirilmesi anlamına gelmekte ve karşılığında çeşitli yaptırımlar öngörülmektedir (Adalet Bakanlığı). Ceza hukukuna temel kabul edilen ilkelere göre bir kimseye herhangi bir konuda ceza verilebilmesi için kişinin kasıtlı ya da

en azından kusurlu olması gerekmektedir (Sümer, 2022, s. 235). Ayrıca cezalandırılan eylemin normatif düzenlemelerce yapma veya yapmama şeklinde bir kurala bağlanmış olması ve bu kuralın öngördüğü uyma yükümlülüğüne aykırı davranılması gerekmektedir (Göktürk, 2016, s. 419). Bu kapsamda 657 sayılı Kanun ile devlet memurları özelinde bazı eylemler, “yapmama” şeklinde kurala bağlanmış ve Kanun’un devam eden maddelerinde karşılığında çeşitli disiplin yaptırımları öngörülmüştür. Kanun’un “Yasaklar” başlığı taşıyan birinci kısım dördüncü bölümünde toplam altı madde halinde devlet memurları açısından yasak kılınmış eylemlere yer verilmiştir.

1.2.1. Toplu Eylem ve Hareketlerde Bulunma Yasağı

657 sayılı Kanun’da memurlar açısından yasaklanmış davranışların ilki, belirli noktalarda toplu bir şekilde hareket edilmesi yasağıdır. Kanun’un 26. Maddesinde devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak biçimde ve toplu halde görevden çekilmeleri, göreve gelmemeleri, görevi yavaşlatmaları veya aksatmalarının yasak olduğu hüküm altına alınmıştır. Toplu eylem kavramı, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)*, *Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)*, ve *Avrupa Sosyal Şartı* gibi uluslararası düzlemde kabul edilen ve bu anlamda özel sektörde faaliyet yürüten işçilerin sosyal ve ekonomik menfaatlerini koruma ve arttırma amacı taşıyan bir “direnme hakkı” olarak tanımlanmaktadır (Kaya ve Güler, 2017, s. 107-108). Bununla birlikte kamu hizmetleri söz konusu olduğunda bu hakkın kullanımının sınırlanması gerektiği kabul edilmektedir. Nitekim ILO Sendika Özgürlüğü Komitesine göre iş bırakma hakkının iki temel istisnası olduğu ifade edilmektedir. Bu istisnalardan ilki aksaması halinde toplumun güvenliğini, yaşamını veya sağlığını tehlikeye düşürecek olan temel hizmetler, ikincisi ise devlet adına faaliyet yürüten kamu personelinin yerine getirdiği kamusal hizmetlerdir (Al, 2018, s. 66). Toplu eylem yasağının sınırları gerek doktrinde ve gerekse yargı organları nezdinde tartışmalı bir alana isabet etmektedir. Örgütlenme hakkı kapsamında dernek kurma ve sendikal faaliyetlere katılma gibi haklar, AİHS’nin 11. maddesi ile güvence altına alınmıştır. Sözleşme, kolluk birimleri ile silahlı kuvvet mensuplarına kısıntı yapılabilecek durumlar haricinde herkesin örgütlenme hakkına sahip olduğunu kabul etmiştir. Sözleşme ve sözleşmenin iç hukuktaki yansımaları göz önüne alındığında memurlar açısından toplu eylemde bulunma yasağının örgütlenme hakkının ihlali anlamına geldiği ileri sürülmektedir. Nitekim hem Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin hem de Türk Anayasa Mahkemesi’nin bu yönde kararları bulunmaktadır (Gülmez, 2008, s. 161; Kılıçoğlu, 2020, s. 2421).

1.2.2. Grev Yasağı

657 sayılı Kanun’da memurlar açısından yasaklanmış ikinci fiil, grev yasağıdır. Kanun’un “Grev yasağı” başlıklı 27. Maddesinin 1. fıkrasında devlet memurlarının kendileri tarafından; grev kararı alınması, grev organize edilmesi, grevin ilan edilmesi, grev propagandası yapılmasının; ikinci fıkrasında ise düzenlenen veya teşebbüs edilen greve katılma, grevi destekleme ve grevin teşvik edilmesinin yasak olduğu hüküm altına alınmıştır. Grev hakkı kavramsal olarak çalışanların sosyal, ekonomik veya diğer hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek, yeni haklar elde etmek gibi amaçlarla, toplu bir şekilde ve belirsiz bir zaman dilimi için çalışmayı bırakmaları anlamında kullanılmaktadır (Kümbül, 2012, s. 117). Grev hakkı, temelde işçi sınıfına tanınan bir hak olarak görülmektedir. Nitekim 1982 Anayasası’nın 54. maddesi ile “işçilerin” grev hakkına sahip olduğu kabul edilmiş ve memurlar bu hakkın kapsamı dışında bırakılmıştır (Temiz ve Ünal, 2020, s. 49). Toplu sözleşme sırasında ortaya çıkan uyuşmazlık sonucu kullanılabileceği kabul edilen grev hakkı, Türkiye’nin de taraf olduğu 87 sayılı ILO Sözleşmesi ile kabul edilen bir haktır. Anayasa’nın 53. maddesinde 2010 yılında yapılan değişikliklerle kamu görevlilerine “toplu görüşme” yerine “toplu sözleşme” hakkı verilmiştir (Özkal ve Urhan, 2020, s. 62). Diğer taraftan kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı verilirken grev hakkının tanınmamasının Anayasa’nın 90. maddesinde hüküm altına alınan “usulüne uygun kabul edilen uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde olduğu” şeklindeki düzenleme göz önüne alındığında çelişkili bir durum ortaya çıkardığı ileri sürülmektedir (Yorgun, 2012, s. 159). Bu düşüncüyü ileri sürenlere göre kamu

görevlileri adına sözleşme yapmaya yetkili kılınan sendikaların toplu sözleşme sırasında kullanabileceği tek argüman grev olmasına rağmen bu hakkın tanınmamış olması, toplu sözleşme hakkının kullanımını etkisiz hale getirmektedir (Görmüş, 2012, s. 19). Diğer taraftan kamu görevlilerinin grev hakkından yoksun bırakılmasının AİHS'nin 11. maddesinde düzenlenen toplantı ve dernek kurma özgürlüğü hakkını ihlal ettiği iddiasıyla önüne giden bir olayda AİHM, memurlar açısından uygulanan grev yasağının sözleşmeyi ihlal anlamına gelmeyeceğine karar vermiştir (Yügrük ve Yücekaya, 2014, s. 329).

1.2.3. Ticaret ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunma Yasağı

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 28. maddesinde devlet memurlarının ticaret yapmasının veya diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmasının yasak olduğu hüküm altına alınmıştır. Bu yasaklar 657 sayılı Kanun muhtevasında oldukça kapsamlı bir şekilde kaleme alınmıştır. Kanun maddesinde düzenlenen ve yasaklanan eylemlerin ilki “tacir” veya “esnaf” sayılacak bir faaliyetin ifa edilmesidir. Bu yasaklarla birlikte devlet memurlarının ekonomik gelir getirici faaliyetlerde bulunması önemli ölçüde sınırlandırılmıştır. Ayrıca madde hükmünün devamında yer alan düzenlemeler ile memurların endüstriyel ve ticari kurumlarda, şirketlerde, gerçek veya özel hukuk tüzel kişilerine ait işyerlerinde, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait işyerlerinde ve vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışamayacakları ve görev alamayacakları, ofis, büro gibi yerler açamayacakları hüküm altına alınmıştır. Maddenin üçüncü fıkrasında üye olmak şartıyla kooperatifler ile yardım sandıklarının yönetim, denetim ve disiplin kurullarına üye olmanın bu yasaklamaların istisnası olduğu, dördüncü ve son fıkrasında ise memurların eşlerinin, reşit olmayan veya reşit olmakla beraber hakkında kısıtlılık kararı olan çocuklarının memurlar için yasaklanan fiillerde bulunması halinde durumun memur tarafından on beş gün içinde bağlı bulunduğu kuruma bildirileceği kabul edilmiştir.

Devlet memurlarının ticaret ve gelir getirici faaliyette bulunma yasağının madde hükmünde belirtilen başlıklarla sınırlı tutulması gerektiği ve bunların haricinde kalan eylemlerin bu madde kapsamında değerlendirilemeyeceği ifade edilmektedir. Bu bağlamda kanun maddesinde sayılmamış olan komandit şirketlerde komanditer ortaklık, limited şirketlerde ortaklık, kalkınma, tüketim ve yapı kooperatiflerine üyelik ile bunların yönetim ve denetiminde görev alma, dernek veya vakıf üyeliği, Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu kapsamında üretilen eserler ile ilgili yapılacak sözleşmeler gibi eylemlerin memurlar açısından yasaklanamayacağı ileri sürülmektedir (Aydemir, 2022, s. 64-74).

1.2.4. Hediye Alma veya Menfaat Sağlama Yasağı

Devlet Memurları Kanunu'nda memurlar açısından öngörülmüş olan yasaklardan bir diğeri, Kanun'un 29. maddesinde düzenlenen “hediye alma ve menfaat sağlama” yasağıdır. Bu noktada “hediye” kavramı herhangi bir yasal yükümlülük veya yaptırım olmaksızın tamamen rıza ilişkisine dayalı olarak verilen ve karşılığında mali bir geri dönüşü olmayan şey olarak tanımlanmaktadır (Yükçü ve Anlı, 2021, s. 4-5). Madde hükmü ile devlet memurlarının dört farklı eylemde bulunmasının yasaklandığı görülmektedir. Bu eylemlerden ilki, memur tarafından doğrudan veya aracı vasıtasıyla hediye istenmesidir. İkincisi memurun görevi sırasında veya görev dışında olduğuna bakılmaksızın menfaat sağlama gayesiyle hediye kabul edilmesidir. Yasaklanan üçüncü eylem, memurların iş sahiplerinden borç para istenmesi, dördüncü ve son eylem ise memurların iş sahiplerinden borç para almalarıdır. Kanun koyucu hediye ve benzeri şeylerin istenmesi ve alınmasını farklı fiiller olarak görmüş ve madde hükmü buna göre kaleme alınmıştır. Maddenin ikinci fıkrasında Kamu Görevlileri Etik Kuruluna (KGEK) alınan hediyelerin listesini isteme yetkisi verilmiş ise de bu yetki genel müdür ve üzeri kamu görevlileri açısından kullanılabilecek şekilde sınırlandırılmıştır. Madde muhtevasında hediye kabul etme yasağının ancak “menfaat sağlama amacı” söz konusu olduğunda geçerli olacağı kabul edilmiştir.

2004 yılında 5176 sayılı Kanun ile kurulan KGEK, anılan Kanun'un 1. maddesine göre “*kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkeleri belirlemek ve uygulamayı gözetmek*” amacıyla kurulmuştur (5176 sayılı Kanun). KGEK, hediye alma yasağı ile ilgili farklı yıllarda kapsamlı düzenlemeler yapmıştır (Akçay, 2020, s.60). Kurulun kısa tarihi geçmişine rağmen sadece hediye alma yasağı ile ilgili dört farklı genelge yayımladığı görülmektedir (KGEK, 2024). Kurul tarafından kabul edilen son genelge, 2018 yılında yayımlanan *Hediye Alma Yasağına İlişkin Kurul Genelgesi*'dir. Bu Genelgede Kurul tarafından toplam altı madde halinde hediye alma yasağına istisna oluşturan durumlar ifade edilmiş, bunlar dışında kalan hediyelerin yasak kapsamında değerlendirilebileceği kabul edilmiştir. Kamu görevlileri açısından kabul edilen hediye alma yasağı ile ilgili temel düzenlemelerin başında 2005 yılında yayımlanan *Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik* gelmektedir (Eken ve Güldüler, 2020, s. 42). Yönetmeliğin 15. maddesinde hediye alma ve menfaat sağlama yasağı ile ilgili detaylı düzenlemelere yer verilmiş ve bu yasağın ayrıntılı çerçevesi çizilmiştir. Yönetmelik maddesinin muhtevası, yukarıda zikredilen istisnalara benzer bir çerçeve çizmekle beraber yasak kapsamında kabul edilecek hususları da düzenlemesi yönünden önem arz etmektedir.

Hediyeleşmek günümüzde kültürel geleneğin unsurları arasında sayılmaktadır. Yalnızca Türkiye açısından değil, tüm kadim kültürler açısından geçerli olan hediyeleşmenin “karşılıklı olma” şeklinde bir boyutu olduğu ancak kamu görevlileri söz konusu olduğunda bu boyutun ortadan kalktığı ve böylece etik ihlallerin ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Öyle ki temelde karşılıklı hediye alıp verilmesine dayanan bu davranışın bir tarafında kamu görevlisi olduğunda hediye veren kişinin hediye şeklinde bir geri dönüş beklememesine karşın kamu görevlisinin psikolojik olarak etki altında kaldığı ve bu nedenle vatandaşa eşit davranma yetisini kaybettiği ileri sürülmektedir (Şen, 2019, s. 101). Bu kapsamda 657 sayılı Kanun'la devlet memurları bağlamında kabul edilen hediye alma ve menfaat sağlama yasağının hizmetin eşit bir şekilde yürütülmesi açısından önemli olduğu görülmektedir. Diğer taraftan bu yasağın denetiminin gerek yönetmelikte gerekse konuyla ilgili yayımlanan genelgelerde “genel müdür ve üstü” görevlerde bulunan personel açısından kabul edilmiş olmasının yetersiz kalabileceği ve tüm personel açısından uygulanacak şekilde düzenlenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

1.2.5. Denetimindeki Teşebbüsten Menfaat Sağlama Yasağı

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile memurlara yasaklanan eylemlerden bir diğeri denetiminde bulunan iktisadi teşebbüsten menfaat sağlama yasağıdır. Düzenleme ile münhasır olarak memurun denetleme yetkisini kullandığı teşebbüsler ile kamu adına yüklendiği görev veya bağlı bulunduğu kamu kurumu ile ilintili olan teşebbüslerden menfaat sağlaması yasaklanmıştır (Bucaktepe, 2014, s. 480). Esasen gerek Devlet Memurları Kanunu gerekse diğer mevzuat ile kabul edilen yasakların tümü, kamu hizmetlerinin etkin bir şekilde sunulması, kamu görevlilerinin, görevlerinden doğan yetkilerini bireysel menfaatleri için kullanmaması ve böylece devlet-birey ilişkisinin sağlıklı bir şekilde tezahür etmesi gibi amaçlara hizmet etmektedir (Altın, 2020, s. 653). Bununla birlikte çalışmanın bu bölümünde ele alınan düzenleme gibi bazı hükümler, “özgün nitelikli bazı haller” için müstakil olarak kabul edilmiştir.

Düzenleme ile devlet memurlarının iki tür teşebbüsten kişisel çıkar elde etmesi yasaklanmıştır. Bunların ilki memurun denetimi altında bulunan teşebbüsler, ikincisi ise denetimi altında bulunmamakla beraber yerine getirdiği kamu görevi veyahut bağlı bulunduğu kamu kurumu ile ilintili olan teşebbüslerdir. Piyasa ekonomisi temelinde şekillenen teşebbüs kavramı, serbest piyasada faaliyet yürüten ve ekonomik gelir elde etmeyi amaçlayan organizasyonları tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır. Yirminci yüzyılın ilk çeyreğinde küresel ölçekte meydana gelen ekonomik bunalımlar, Keynesyen politikalar olarak adlandırılan ve devletin de özel sektör tüzel kişileri gibi serbest piyasada faaliyet yürütmesi temelinde açıklanan yeni bir süreci beraberinde getirmiştir. Devlet tarafından piyasa ekonomisi dahilinde yürütülen faaliyetler ise Kamu İktisadi

Kuruluşu ve İktisadi Devlet Teşekkülleri adı verilen oluşumlar marifetiyle yerine getirilmektedir. Her ikisi de 1984 yılında yayımlanan 233 sayılı *Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname* ile kurulan ve Kamu İktisadi Kuruluşları ve İktisadi Devlet Teşekkülleri olmak üzere iki farklı şekilde teşekkül ettirilen bu organizasyonların ortak adına “Kamu İktisadi Teşebbüsleri” (KİT) adı verilmektedir. İdare, KİT’ler tarafından yürütülen hizmetlerden sorumlu olduğu gibi bu hizmetlerin denetimi görevini de üstlenmektedir (Tunçer, 2024, s. 115). Nitekim günümüzde KİT’lerin denetiminin; dahili denetçiler, Sayıştay ve Hazine ve Maliye Bakanlığına bağlı denetmenler tarafından yapıldığı belirtilmektedir (Akşehir, 2016, s. 91). İktisadi teşebbüslerde görev alan yahut bu teşebbüsleri denetleyen devlet memurlarının varlığı, 657 sayılı Kanun’un 30. maddesine gerekçe oluşturmuştur. Madde hükmünde devlet memurlarının menfaat sağlama yasağı, “iktisadi teşebbüsler” yönüyle ele alınmıştır. Buna göre iktisadi teşebbüslere atanan, görevlendirilen veya bu teşebbüsleri denetleme görevini üstlenen devlet memurlarının teşebbüs tarafından üretilen mallar, sunulan hizmetler veya elde edilen gelirlerden doğrudan veya dolaylı olarak menfaat sağlaması yasaklanmıştır.

1.2.6. Gizli Bilgileri Açıklama Yasağı

Devlet memurları açısından yasaklanan ve çalışmanın bu başlığı altında ele alınacak olan son başlık, “gizli bilgileri açıklama yasağı” olacaktır. 657 sayılı Kanun’un 31. maddesinde memurların görevleri gereği edinmiş oldukları “gizli” nitelikli bilgileri kamuoyuna açıklayamayacağı kabul edilmiştir. “Gizli” kavramının “başkalarından saklanan, duyurulmayan, mahrem, bilgi” anlamında kullanıldığı ifade edilmektedir (Demircan, 2014, s. 190). 657 sayılı Kanun metninde memurların “gizli bilgileri” açıklamasının yasak olduğu kabul edilmişse de hangi bilgilerin “gizli bilgi” olarak kabul edileceğine dair bir hükme yer verilmemiştir. Bu durumun açıklama yasağının sınırlarını belirsiz hale getirdiği ileri sürülmektedir. Bu noktada örneğin Almanya’da açıklanması yasak olan bilgi, “kamu görevi nedeniyle öğrenilen bilgi” şeklinde tarif edilmiş iken Türk hukukunda yasağın sınırı “gizli bilgi” olarak ifade edilmiştir (Fırat ve Bilgin, 2022, s. 134). Gizli bilgi kavramının tanımlanmamış olmasının özellikle yolsuzlukla mücadele kapsamında yürütülecek soruşturmalarda problemli bir alan ortaya çıkardığı ve sağlıklı bir soruşturma yürütülmesine engel olduğu belirtilmektedir (Emre, 2014, s. 15). Bu nedenle bu düzenleme kapsamında “gizlilik” ile kastedilenin ne olduğunun açıklığa kavuşturulması büyük önem kazanmaktadır. Aksi takdirde kamu görevlilerinin edindikleri herhangi bir bilgiyi “gizlilik” gerekçesiyle açıklamaktan kaçınması ve yönetimde şeffaflık ilkesine aykırı bir durum ortaya çıkması muhtemel olacaktır (Şengöl, 2005, s. 219). Kamu görevinin yerine getirilmesinde görev alan kamu personelinin görevin ifası sırasında gizli nitelikte bilgi ve belgelere erişmesi olağan ve kabul edilebilir bir durumdur (Özen ve Köksal, 2020, s. 189). Bu bilgi ve belgeler, devlet idaresi, kamu hizmeti veya belli bir kamu görevlisi ile ilgili olabilmektedir. Bunun yanında bu bilgi ve belgeler, açıklanması halinde; devlet yönetiminin veya toplumun çıkarlarına aykırı bir sonuç, idari faaliyetlerin sekteye uğraması veya herhangi bir kamu görevlisinin kişisel haklarını ihlal edici bir nitelikte olabilecektir. Bu nedenle kamu görevlilerinin görevleri gereği edindiği bilgileri izinsiz açıklaması yasaklanmıştır. Gizli bilgileri açıklama yasağı aynı zamanda Türk Ceza Kanunu’nda suç olarak kabul edilmiş fiillerdendir (Artuç, 2018, s. 1276). Bununla birlikte Ceza Kanunu’nda da gizlilikle ilgili net bir durum ortaya konulmamış, yalnızca “gizli kalması gereken” şeklinde bir ölçüt kullanılmıştır.

Kuşkusuz devlet memurları açısından yasaklanan eylem ve tutumlar yalnızca burada sayılanlar ile sınırlı değildir. Örneğin Anayasa’nın 68. maddesi ile Devlet Memurları Kanunu’nun 7. maddesinde memurların siyasi partilere üye olması yasaklanmıştır. Yine 2531 sayılı *Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun*’un 2. maddesi ile herhangi bir sebeple kamu hizmetinden ayrılan kamu görevlilerinin iki yıl içerisinde ayrıldıkları kurumun faaliyet alanlarıyla ilgili işleri yapamayacakları kabul edilmiştir. Ayrıca farklı düzenlemelerce

disiplinsizlik fiili olarak kabul edilen eylemlerin her biri başlı başına birer yasak olarak değerlendirilmektedir. Diğer taraftan çalışma kapsamında bu eylemlerin tümüne yer verilmesinin güç olmasının yanı sıra çalışmanın amacına hizmet etmeyeceği değerlendirildiğinden çalışmanın bu bölümünde daha fazla başlığa yer verilmemiş ve bu bölümde 657 sayılı Kanun'un "Yasaklar" başlığı taşıyan yirmi beş ile otuz birinci maddesi arasında kabul edilen düzenlemelere yer verilmekle yetinilmiştir.

2. Kamu Personelinin Disiplin Sorumluluğu

Kamu hizmetlerinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi, kaynakların doğru kullanımına imkân veren düzenli bir sistemin kurulmasına bağlıdır. Aynı zamanda devlet yönetimi anlamında kullanılan bu sistem, kamu kaynaklarının toplanmasından, en alt düzeydeki hizmetlerin yürütülmesine kadar geniş bir alanda karşılık bulmaktadır. Kapsamlı bir alanda yürütülecek farklı nitelikteki hizmetlerin belli bir sistematığa bağlanması ise ancak sistemin düzenli işlemesi ile mümkün olacaktır. Personel kaynaklarının kullanımı noktasında bu düzen, disiplin sistemi ile işlevsel hale gelmektedir. Disiplin kavramı, her türlü normatif düzenleme ile topluluk kurallarına uygun davranma anlamında kullanılmaktadır. Kavram sözlükte "Bir topluluğun yasalarına ve düzenle ilgili yazılı veya yazısız kurallarına titizlik ve özenle uyulması durumu, sıkı düzen, düzensiz, düzen bağı" olarak tanımlanmaktadır. Bu çerçevede disiplin kavramının önceden belirlenmiş yasak ve kurallara aykırı davranışlarla ödev ve sorumlulukları ihlal anlamına gelen düzen bozucu eylemleri cezalandırma olarak tanımlanabileceği belirtilmektedir. (Aswad, 2019, s. 189).

Kamu görevlileri açısından disiplin işlemlerinin amacına göre "Otokratik disiplin" ve "Demokratik disiplin" olmak üzere iki başlık altında incelenebileceği ileri sürülmektedir. Bu çerçevede otokratik disiplin, korku duygusunun temel olarak kabul edildiği, sert ve şiddetli yaptırımlar ihtiva ederek bastırıcı nitelikte disiplin olarak tanımlanırken demokratik disiplin, eğitimi temel alan ve yapıcı nitelik arz eden disiplin türü olarak ele alınmaktadır (Taşkın, 2006, s. 123). Disiplin, genelde kamu yönetimi ve özelde kamu personel yönetimi bağlamlarında vazgeçilemez nitelikte bir faktördür. Bu durum, disiplinin kamu personel yönetim sisteminin sağlıklı bir şekilde işlemesinin temel gereklilikleri arasında yer almasına neden olmaktadır. Kamu hizmetine girme hakkının kullanılması veya talep edilmesinin en önemli nedenlerinden biri, personelin emekliliğine kadar olan süreç boyunca güvenceli bir görünüm arz etmesidir. Kamu personel sisteminin güvenceli yapıda olmasının temeli Osmanlı Devleti dönemine kadar uzanmaktadır. Bununla birlikte Osmanlı Devleti'nin son döneminde idari işlemlerle personelin hizmetine son verilmesi şeklinde ortaya çıkan bir uygulama ile güvence sisteminin zayıflatıldığı ifade edilmektedir (Tahtaloğlu, 2023, s. 817). Disiplin hukuku, bu güvence sisteminin temelini oluşturmakta ve belirlenmiş disiplin fiilleri dışında hizmetten uzaklaştırmayı engellemektedir.

Disiplin Hukuku günümüzde müstakil hukuk dalları arasında yer almamaktadır. Kuşkusuz bu durumun çeşitli sebepleri bulunmaktadır. İdare hukukunun uzun bir tarihsel geçmişe sahip olmaması, disiplinle ilgili hükümler içeren mevzuatın kanun, KHK, yönetmelik gibi çeşitli metinlerle düzenlenmesi, farklı usullerle yürütülen kamu hizmetlerinin çeşitli disiplinsizlik fiilleri ihtiva etmesi nedeniyle tüm kamu personelinin kapsayacak genişlikte bir disiplin kanununun hazırlanamaması gibi sebepler, disiplin hukukunun müstakil bir hukuk dalı olarak kabulünün önündeki engeller olarak görülmektedir. Diğer taraftan her ne kadar genel geçer disiplin fiillerinin kabulü mümkün değilse de kanımızca disiplin sürecinin baştan sona düzenlendiği bir yasal düzenlemenin hazırlanması mümkündür. Bu yasal düzenlemede disiplin soruşturmalarının başlatılmasından disiplin cezalarının tatbikine kadar olan süreçte izlenecek yol ve yöntemlerin düzenlenmesi ve böylece disiplin soruşturmalarında yeknesaklığın sağlanması, disiplin hukukunun başlı başına bir hukuk dalı olarak kabul edilmesinin ön şartı olarak görülebilmektedir.

2.1. Disiplin Hukukuna Hâkim Olan İlkeler

Disiplin Hukuku, her şeyden önce idari işlemlerin tesis edildiği bir süreci tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır. Bu süreç, disiplin mevzuatını ihlal eden bir fiilin gerçekleştirilmesinden disiplin cezası ihtiva eden bir işlemin tesisine ve hatta verilen disiplin cezasının idari yargı mercileri tarafından değerlendirilmesine kadar devam eden uzun soluklu, çok yönlü ve birden fazla aktörün görev aldığı bir dizi işlem ihtiva etmektedir. Disiplin hukukunun bu özellikleri, süreç dahilinde uygulanması gereken çeşitli kurallar ve uyulması gereken çeşitli ilkelerin de varlığını gerekli kılmaktadır. Bu kural ve ilkeler ise başta Anayasa olmak üzere çeşitli yasalar, yönetmelikler, yönerge ve genelgeler gibi normatif düzenlemelerle belirlenmektedir. Bunların yanı sıra Anayasa Mahkemesi ve yüksek yargı organlarının kararları doğrultusunda pratikte geliştirilmiş bazı kural ve ilkeler de bulunmaktadır. Disiplin hukukunu konu edinmiş bir çalışmada alanda hakim olan ilke ve kuralların ele alınmaması önemli bir eksiklik olarak görülmektedir. Bu nedenle çalışma kapsamında disiplin hukukunu konu edinen ilke ve kuralların irdelenmesinde yarar görülmektedir. Ancak disiplin hukukunu konu edinen ilke ve kuralların tümünün ele alınması başlı başına bir çalışmaya konu olabilecek kadar kapsamlı olduğundan çalışmanın devam eden bölümünde bu kural ve ilkelerle ilgili tartışmalara odaklanmaksızın, disiplin işlemlerinin tümünde geçerli olduğu kabul edilen ilkeler ayrıntılara girmeden tartışılacaktır.

2.1.1. Kanunilik İlkesi

Kanunilik ilkesi, suç ve cezaların yalnızca kanunla düzenlenebileceği, kanunla düzenlenmeyen fiillerin suç olarak kabul edilemeyeceği ve kanunlarda yazılı cezalar dışında ceza verilemeyeceği şeklinde bir durumu ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır (Öztürk ve Sümer, 2021, s. 1049). Kanunilik ilkesinin suç ve ceza şeklinde iki öznesi bulunduğu belirtilmektedir. Bu düşünceyi savunanlara göre her iki öznenin birbirinden ayrılması mümkün olmamakta ve birbirini tamamlayıcı nitelik taşımaktadır (Dursun, 2014, s. 16). Bununla birlikte Almanya gibi bazı ülkelerde disiplin cezalarının uygulanmasında kanunilik ilkesinin katı bir şekilde uygulandığı, buna karşın disiplin suçlarının belirlenmesinde ilkenin esnetildiği ileri sürülmektedir (Dursun, 2017, s. 235). Kanunilik ilkesi, dayanağını 1982 Anayasası'nın 38. maddesinden almaktadır. Anayasa'nın 38. maddesinde suç ve cezaların ancak kanunla düzenlenebileceği, idari tasarruflarla suç ve ceza konulamayacağı hüküm altına alınmıştır. Bununla birlikte bu hükmün disiplin hukuku bağlamında geçerli olup olmadığı doktrinde tartışmalı bir alana denk düşmektedir. Söz konusu anayasa maddesinin disiplin suç ve cezaları açısından da geçerli olduğunu ileri sürenlere göre; kanunilik ilkesinin disiplin suç ve cezaları açısından geçerli olmamasının kamu personelinin güvence sistemini sarsıcı ve idarenin keyfi uygulamalarına yol açıcı sonuçları olacaktır. Ayrıca Anayasa'nın 129. maddesinde yer alan ve memurların özlük haklarının ancak kanunlarla düzenlenebileceğini ihtiva eden hüküm de disiplin suç ve cezalarının kanunla düzenlenmesi gerektiğinin bir diğer gerekçesi niteliğindedir. Bu görüşe karşı çıkanların savları ise, kamu personel yönetiminde tüm disiplin fiillerinin kanunla düzenlenmesinin mümkün olmayacağı, disiplin mevzuatının farklı tür ve nitelikteki meslekleri kapsamamasından dolayı belli başlıklar altında toplanamayacağı, Disiplin mevzuatında yer alan cezalardan yalnızca devlet memurluğundan çıkarma cezasının temel hak ve hürriyetleri sınırlayıcı bir nitelik taşıdığı şeklinde sıralanmaktadır (Küçük, 2021, s. 144-148).

Kanunilik ilkesinin disiplin suç ve cezalarını kapsayıp kapsamadığı konusunda doktrinde tam bir uzlaşa sağlanamamış olmakla beraber gerek Anayasa Mahkemesi gerekse Danıştay tarafından verilen kararlarda Anayasa'nın 38. maddesinde düzenlenen kanunilik ilkesinin disiplin suç ve cezaları açısından da geçerli olduğu kabul edilmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin 2011 tarihli bir kararında "*Anayasa'nın 38. maddesinde idari ve adli cezalar arasında bir ayrım yapılmadığından disiplin cezaları da bu maddede öngörülen ilkelere tâbidir.*" şeklinde bir ifadeye yer verilmiştir (AYM, 2011). Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu ise önüne gelen ve personelin kamu

görevinden ilişkisinin kesilmesi anlamına gelen devlet memurluğundan çıkarma cezasını ihtiva eden bir işlemle ilgili verdiği kararda “*idarelere, Kanunda gösterilen suçlar dışında benzer suçların yüz kızzartıcı suç sayılması konusunda, ölçütleri belirsiz, geniş bir takdir yetkisi tanınması sonucunu da doğurabilecektir.*” gerekçesiyle idari işlemin iptaline yönelik hüküm kurmuştur (Danıştay, 2014). Her iki yüksek mahkemenin de Anayasa’nın 38. maddesinin disiplin suç ve cezaları açısından bağlayıcı olduğunu kabul etmesi, bu yönde tesis edilecek idari işlemlerin yargısal denetiminde kanunilik ilkesinin geçerli bir parametre olarak kabul edileceğini açıkça göstermektedir. Bu kapsamda kanımızca disiplin cezası ihtiva eden idari işlemlerde kanunilik ilkesinin mutlaka göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

2.1.2. Savunma Hakkının Tanınması İlkesi

Kamu personeli disiplin hukukuna hâkim olan ilkelerden ikincisi savunma hakkının tanınması ilkesidir. Temelde ifade özgürlüğüne dayanan savunma hakkı, hakkında herhangi bir iddia veya isnat bulunan kişinin kendi belirlediği araç ve argümanlarla bu iddia ve isnatları çürütmeye yönelik beyan ve delillerini özgürce sunabilmesi ve bunların tesis edilecek işlemlerde göz önüne alınması anlamında kullanılmaktadır (Zafer, 2013, s. 508). Savunma hakkı ayrıca hakkında disiplin soruşturması yürütülen personele, hangi fiilinin hangi disiplin suçu kapsamında değerlendirildiğini öğrenme hakkını ihtiva etmektedir. Savunma hakkının tanınması ilkesi, disiplin hukukuna hâkim olan diğer ilkelerden farklı olarak anayasal düzeyde güvence altına alınmış bir ilkedir. Anayasa’nın 129. maddesinde “*Memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez.*” şeklinde bir hükme yer verilerek savunma hakkının tanınması ilkesinin tüm kamu görevlileri açısından geçerli olduğu kabul edilmiştir. Yine Anayasa’nın “Hak arama hürriyeti” başlıklı otuz altıncı maddesinin de savunma hakkına dayanak oluşturduğu ifade edilmektedir (Özgenç ve Şahin, 200, s. 3). 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 130. maddesinde en az yedi günlük süre tanınarak savunma almadan disiplin cezası verilemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Benzer yönde bir düzenlemeye Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği’nin 30. maddesinde yer verilmiştir.

2.1.3. Ölçülülük İlkesi

Kamu personeli disiplin hukukuna hâkim olan ilkelerden üçüncüsü ölçülülük ilkesidir. Bu ilke, hakkında disiplin cezası tesis edilecek kamu personelinin işlediği disiplin suçu ile verilen disiplin cezası arasında bir denge olması durumunu ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır (Özbudun, 2011, s. 114). Ölçülülük ilkesi, takdir yetkisi olarak tanımlanan ve idareye yasal olarak belli bir hareket serbestisi bırakılan alanlarda idare tarafından tesis edilecek işlemlerin hukuka uygun bir şekilde yerine getirilmesi amacına hizmet eden ve idarenin hareket alanına sınır koyan bir ilke olarak görülmektedir (Yüzer, 2014, s. 4846). Bu çerçevede ölçülülük ilkesinin *gereklilik, elverişlilik ve orantılılık* olmak üzere üç faktörden oluştuğu belirtilmektedir. Bu noktada gereklilik faktörü, bir kısıtlama ya da işlemin icrasının kaçınılmaz olması anlamında kullanılmaktadır. Elverişlilik faktörü, tesis edilecek işlemin amacına yönelik bir ilke görünümündedir. Bu ilke, tesis edilecek işlemde kullanılan aracın gerçekleştirilmeye çalışılan amaca hizmet etmesi gerektiği anlamında kullanılmaktadır. Orantılılık faktörü ise tesis edilecek işlem neticesinde kısıtlanan özgürlük veya hakkın toplumsal açıdan ortaya çıkan fayda ile dengeli olması şeklinde tanımlanmaktadır (Hatipoğlu, 2019, s. 192-197). Disiplin hukuku bağlamında ölçülülük ilkesinin disiplin suçunun işleniş şekli, kamu görevlisinin kast ya da taksire dayalı sorumluluğu, fiilin meydana gelmesinde personel dışında kalan unsurların etkisi gibi hususları kapsadığı belirtilmektedir (Kaya, 2005, s. 71). Belli bir hakkın kullanımının sınırlandırılması ya da hürriyetin kısıtlanması gibi alanlarda özellikle amaç unsuru yönünden göz önünde bulundurulması zorunlu olan ölçülülük ilkesi, idarenin ulaşmak istediği amaçla bu amaca ulaşmak yolunda kullandığı araçların ölçülü ve orantılı olması anlamında kullanılmaktadır (Oğurlu, 2001, s. 486).

2.1.4. Tarafsızlık İlkesi

Kamu personeli disiplin hukukuna hâkim olan ilkelerden dördüncüsü tarafsızlık ilkesidir. Tarafsızlık ilkesi disiplin soruşturma süreçlerinde herhangi bir sıfatla görev alan tüm görevlilerin tarafsız davranma yükümlülüğü altında bulunduğu anlamında kullanılmaktadır (Preveze, 2023, s. 214). İlke, disiplin soruşturmalarının belli tarafları olduğu, sürecin herhangi bir aşamasına dahil olan bir kişinin bu süreçte başka bir sıfatla, yani birden fazla sıfatla katılamayacağı anlamında kullanılmaktadır (Seçkin, 2023, s. 205). Bu noktada “tarafsız” davranma yükümlülüğünün kimler açısından geçerli olduğunun ortaya konulması gerekmektedir. Kuşkusuz disiplin soruşturma sürecinde en aktif rolü oynayan disiplin soruşturmacıları bu grubun başında gelmektedir. Tarafsızlık ilkesine göre disiplin soruşturması yürütmekle görevlendirilen personelin her türlü dış etkenden veya hiyerarşik yapıdan bağımsız hareket etmesi gerekmektedir. İdarenin hiyerarşik yapısına dahil olan bir personelin yalnızca disiplin soruşturma işlemleri ile ilgili olarak hiyerarşik bağlardan arındığının ileri sürülmesi güçtür. Bu durum denetim ve teftiş personeli dışında kalan ve soruşturma yapmakla görevlendirilen disiplin soruşturmacılarının “tarafsızlığının” tartışmalı olduğu anlamına gelmektedir (Demir, 2022, s. 258). Disiplin soruşturma süreçlerinde tarafsız davranma yükümlülüğüne uygun hareket etmesi beklenen ikinci grup, disiplin amirleridir (Taşkın, 2006, s. 277). Disiplin amirleri, her kamu kurumunun kendi iç düzenine göre belirlenen ve belli disiplin cezalarını vermekle yetkili kılınmış idari görevlilerdir. Tarafsızlık ilkesi, disiplin amirlerinin disiplin soruşturmalarının ancak son bölümünde sürece dahil olabilecekleri bir durum öngörmektedir. Disiplin soruşturma süreçlerinde tarafsız davranma yükümlülüğüne uygun hareket etmesi beklenen üçüncü ve son grup ise karar vermeye yetkili disiplin kurulları ve bu kurulların üyeleridir. Disiplin kurulları açısından tarafsızlık, kurulun kendisinin ve üyelerinin her birinin tarafsız olması anlamında kullanılmaktadır. Örneğin Danıştay disiplin amirlerinin disiplin soruşturmasına karşı yapılacak itirazı değerlendiren kurulda yer almasının tarafsızlık ilkesine aykırı olduğuna karar vermiştir (Danıştay, 2019). Bu çerçevede tesis edilen disiplin cezalarının disiplin kurulları tarafından verilmesi halinde kurulun tüm üyelerinin tarafsızlık ilkesine uygun hareket etmesi zorunluluğu ortaya çıkmaktadır.

2.1.5. Aynı Eyleme Birden Fazla Ceza Verilememesi İlkesi

Kamu personeli disiplin hukukuna hâkim olan ilkelerden beşincisi “aynı eyleme birden fazla ceza verilmemesi” ilkesidir. Bu ilke, disiplin mevzuatının farklı maddelerini tek bir fiil ile ihlal eden personel hakkında ancak bir tane disiplin cezası verilebileceği anlamında kullanılmaktadır. Esasen bu ilke ceza hukukuna hâkim olan ilkeler arasında yer almaktadır. İlkenin idare hukukunda geçerli olduğu konusunda müstakil bir düzenlemeye yer verilmemiş olmakla beraber gerek yargı kararlarında gerekse doktrinde aynı kuralın geçerli olduğuna yönelik genel bir görüş birliği bulunduğu savunulmaktadır (Eraslan, 2018, s.62). Aynı fiile birden fazla ceza verilmemesi ilkesinin bazı istisnalarının olduğu kabul edilmektedir. Örneğin bir fiilin hem ceza hukuku hem de disiplin hukuku açısından suç olarak kabul edilmesi halinde ilke uygulanmayacak ve personel aynı fiil nedeniyle ve farklı kanunlara dayanılarak birden fazla ceza ile tecziye edilebilecektir. Aynı fiile birden fazla ceza verilememesinin istisnasının yalnızca ceza hukuku ile sınırlı kalmadığı görülmektedir. Disiplin cezasının yanında örneğin Kabahatler Kanunu kapsamında da işlem tesis edilebilecektir. Bu nedenle tek fiile tek ceza verilmesi ilkesinin yalnızca “aynı kanun kapsamında” tesis edilecek işlemler açısından geçerli olduğu ifade edilmektedir (Zor, 2022, s. 242-244). Diğer taraftan aynı fiile birden fazla ceza verilememesi ilkesinin yalnızca disiplin cezaları açısından geçerli olmadığına yönelik Danıştay kararları da bulunmaktadır. Danıştay, önüne gelen dosyalarda verdiği kararlarda, disiplin cezası alması nedeniyle terfi ettirilmeyen ve atamaya tabi tutulan personel hakkında aynı fiile birden fazla ceza verilemeyeceği gerekçesiyle işlemlerin iptaline karar vermiştir (Kaya, 2005, s. 71-72). Bizim de katıldığımız bu görüşe göre tek fiile tek ceza verilmesi ilkesi, disiplin cezaları ile sınırlı tutulamayacak kadar kapsamlı bir ilkedir. Personel hakkında

disiplin suçu işlediği gerekçesiyle tesis edilen disiplin cezasının yanında, personel açısından istenmedik ve olumsuz sonuçlar doğuran terfi, atama, yükselme sınavına girme gibi bazı haklardan mahrum bırakılmasına yönelik işlemler, temelde disiplin cezası olarak tasnif edilmemiş olmakla beraber, ortaya çıkardıkları sonuçlar itibarıyla personelin cezalandırılmış olma algısına kapılmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle kanımızca her idari işlemin kendi varlık amacına uygun bir şekilde tesis edilmesi gerekmektedir.

2.1.6. Şüpheden Sanık Yararlanır İlkesi

Kamu personeli disiplin hukukuna hâkim olan ilkelerden altıncısı şüpheden sanık yararlanır ilkesidir. Bir önceki ilkeye benzer olarak bu ilke de temelde ceza hukukunda uygulanan ilkeler arasında yer almaktadır. Şüpheden sanık yararlanır ilkesi, anayasal güvence altına alınmış masumiyet karinesinin doğal bir sonucu olarak görülmektedir. Bu nedenle ilkenin temelini Anayasa'dan aldığı belirtilmektedir. İlke, herhangi bir suç işlediği kesin olarak ortaya konulamayan kişilere ceza verilemeyeceği ve suçlu kabul edilemeyeceği anlamında kullanılmaktadır (Yemez, 2024, s. 2069). Bu yönüyle ilkenin herhangi bir suç işlediği iddia edilen kişiler açısından önemli bir koruma mekanizması getirdiği ve toplumsal önyargıya karşı bireye bir güvence sunduğu ileri sürülmektedir (Yüce, 1988, s. 160). Masumiyet karinesine göre sanığın itham edilen suçu işlediği noktasında bir şüphe söz konusu ise, bu şüphenin sanığın lehine olacak şekilde hükme esas alınması gerekmektedir. Sanığın suçlu olduğuna dair her türlü ön kabul ve varsayım, hukuk devleti anlayışı ile çelişmektedir (Duran, 2024, s. 358). AİHM, önüne gelen başvurularda masumiyet karinesini ihlal edebilecek birimlerin yalnızca yargı organları ile sınırlı olmadığı, diğer kamu idareleri tarafından yapılacak işlemler neticesinde de karinenin ihlal edilebileceğine karar vermektedir (Alyanak, 2023, s. 221-222). AİHM böylece masumiyet karinesinin yalnızca yargı kararları ile sınırlı olmadığını, yaptırım içeren diğer işlemlerin tesisinde de göz önünde bulundurulması gereken bir ilke olduğunu kabul etmiştir. Nitekim AİHM, *Engel ve Diğerleri/Hollanda* başvurusunda askeri disiplin suçu isnadını masumiyet karinesi çerçevesinde ele almıştır (Duran, 2024, s. 361). Anayasa Mahkemesi de 2018 tarihli bir kararında, masumiyet karinesinin yalnızca ceza muhakemesini yürüten mahkeme ile sınırlı olmadığı, tüm kamu idareleri tarafından yürütülen işlemlerde (idari, disiplin vb.) geçerli olduğunu ifade etmiştir (Duran, 2024, s. 360). Danıştay da önüne gelen dosyalarda verdiği çok sayıda kararında disiplin cezasına konu suçun işlendiğinin her türlü şüpheden uzak, kesin ve somut bir şekilde ortaya konulması, ortada şüphe varsa bu şüphenin personelin lehine olacak şekilde yorumlanması gerektiği, disiplin suçunun işlendiğinin kesin olmaması halinde personel hakkında disiplin cezası verilmemesi gerektiğini kabul etmiştir (Yemez, 2024, s. 2075).

2.1.7. Aleyhe Düzeltme Yasağı İlkesi

Aleyhe düzeltme yasağı ilkesi, yaptırım içeren bir işlemin tesisine karşı kullanılan kanun yollarının ilk yaptırımdan daha ağır bir yaptırımla sonuçlanamayacağı anlamında kullanılmaktadır. Bu ilke, kanun yollarını incelemekle görevli mercilerin yetkilerini sınırladığı gerekçesiyle eleştirilere tabi tutulmaktadır. Bu düşünceyi savunanlara göre kanun yolu mercilerinin tesis edilen ilk işlemle sınırlandırılması, “bozmadan sonra serbestlik” ilkesini zedelemektedir. Diğer taraftan bu görüşe karşı olanlar, kanun yollarının kullanılmasında daha yüksek bir ceza verilmesi ihtimalinin kişilerin kanun yoluna başvurmadan imtina etmesi sonucunu da beraberinde getireceğini ileri sürmektedir (Güleç, 2019, s. 705). Bizim de katıldığımız ikinci görüş mensuplarına göre aleyhe düzeltme yasağının temelini müktesep (kazanılmış) hak oluşturmaktadır (Çınar, 2013, s. 630). Nitekim Yargıtay çok sayıda kararında aleyhe düzeltme yasağı ilkesinin kazanılmış hak çerçevesinde değerlendirilmesi yönünde hüküm kurmuştur (Güleç, 2019, s. 724). Bu düşünceye göre kanun yollarının kullanılmasında daha yüksek ceza verilmesi ihtimalinin bulunmaması, başvuru açısından kazanılmış bir hak teşkil etmektedir. Bu nedenle aleyhe düzeltme yasağı ilkesinin adil yargılanma hakkıyla doğrudan bağlantılı olduğu belirtilmektedir. Diğer taraftan ilkenin yalnızca tecziye edilen kişinin lehine yapılan başvurularda uygulanabileceği, tecziye edilen kişinin aleyhine

yapılan başvuruların ise aleyhe düzeltme yasağının kapsamı dışında kaldığı ve bu nedenle ilkenin uygulanamaması sonucunu beraberinde getirdiği kabul edilmektedir (Özbek ve Tepe, 2014, s. 3772). Bu çerçevede kanun yolu öngörülen disiplin cezalarının da aleyhe düzeltme yasağı ilkesinin kapsamına girdiği belirtilmektedir (Başa, 2012, s. 50).

2.1.8. Tipiklik İlkesi

Tipiklik ilkesi disiplin suçlarının kanunda kaleme alındığı şekliyle işlenebileceği, bunun dışındaki hallerin ise ilkeye aykırılık teşkil edeceği ve cezalandırılmayacağı anlamında kullanılmaktadır. İlkeye göre bir fiil, suçun bütün unsurlarını bünyesinde barındırsa da yasal düzenlemedeki tanıma uymadığı takdirde cezalandırılmayacaktır. Tipiklik ilkesi bu yönüyle hukuki düşünce sistemi içerisinde bir model görevi yerine getirmektedir (Kaya, 2010, s. 9). Tipiklik ilkesi, yasal metinlerde suç olarak düzenlenen fiillerle bireyler tarafından işlenen ve kovuşturmaya konu olan konular arasında tam bir uyumun varlığının aranması, bu uyumun eksikliği halinde ise bireylere ceza verilememesi düşüncesine dayanmaktadır. Bu nedenle özellikle ceza hukukunda “kıyas yasağı” adı verilen ilke ile suç tanımına uymamakla beraber benzerlik gösteren fiillerin cezalandırılmayacağı kabul edilmekte, suç olarak tanımlanan fiillerin ise açık ve belirli şekilde tanımlanması gerektiğine vurgu yapılmaktadır (Akyılmaz, 2002, s. 9).

Disiplin hukukunda tipiklik unsurunun sağlanması için iki faktörün bir araya gelmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu düşünceye göre tipiklik ilkesinin varlığı için öncelikle kamu personelinin disiplin soruşturmasına konu olabilecek bir fiilin varlığı gerekmektedir. İkinci olarak bu fiilin disiplin mevzuatında yer alan suç tanımına uygun olması gerektiği kabul edilmektedir. Bu anlamda tipiklik ilkesinin disiplin soruşturmasına konu fiil ile normatif düzenlemede yer verilen disiplin suçu arasında uygunluk anlamına geldiği ifade edilmektedir (Şatıroğlu, 2021, s. 99). Diğer taraftan disiplin hukukunda bütün eylemler bakımından tipiklik ilkesinin uygulanmasına yönelik düşüncelerin, disiplinsizliğe konu olabilecek tüm fiillere kanun metninde yer verilmesinin güçlüğü nedeniyle mevzuatta yer verilmemiş ve fakat gerçek anlamda disiplini bozan fiillerin cezasız kalmasına ve böylece kurumsal disiplinin bozulmasına sebebiyet verildiğine yönelik fikirler de ileri sürülmektedir (Zor, 2022, s. 217).

2.1.9. Belirlilik İlkesi

Belirlilik ilkesi bireyin devletle olan ilişkilerinde uygulanacak kuralların henüz ortada bir işlem yok iken bilinebilir olması halini ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır. İlkeye göre koşulları gerçekleştiğinde bireyler hakkında uygulanacak işlemlerin “*açık, anlaşılır, erişilebilir, sürekli, düzenli ve tutarlı*” olması gerekmektedir. Böylece kamusal işlemler bireyler tarafından öngörülebilir bir nitelik kazanacaktır. Aynı zamanda kamu gücünün kullanımını hukuksal kurallarla sınırlayan hukuki belirlilik ilkesinin “erişilebilirlik” ve “kesinlik” olmak üzere iki faktör üzerinde şekillendiği kabul edilmektedir. İlkenin erişilebilirlik faktörü, bireyler hakkında uygulanacak normatif düzenlemelere erişebilme ve anlamlandırma kabiliyetine sahip olmayı ifade ederken kesinlik faktörü, bu normatif düzenlemeler dışında bir muamele veya müdahaleye imkân verilmemesi anlamında kullanılmakta ve hukuki güvenlik ilkesi ile bağlantılı bir görünüm arz etmektedir (Aras, 2021, s. 237). Anayasa Mahkemesi tarafından verilen bir kararda, hukuki belirlilik ve güvenlik ilkelerinin hukuk devletinin temel ön koşulları arasında yer aldığı ifade edildikten sonra, hukuki belirlilik ilkesinin normatif düzenlemelerin hem yönetilenler hem de yönetenler açısından herhangi bir kuşkuyla yer verilmeyecek şekilde “*açık, anlaşılır ve uygulanabilir*” nitelikte olmasını, bunun yanında idarenin keyfi veya hukuksuz işlemlerine karşı bireyleri koruma mekanizmasını da bünyesinde barındırması gerektiği ifade edilmiştir (AYM, 2013). Hukuki belirlilik ve güvenlik ilkelerinin uygulanmasındaki amacın, yargısal işlemlerde istikrarlı bir ortam oluşturulması ve böylece bireylerin devlete olan güveninin tesis edilmesi olduğu ifade edilmektedir (Aras, 2021, s. 240).

Disiplin hukuku açısından belirlilik ilkesi, disiplin suçlarının ve bu suçlar karşılığında verilecek disiplin cezalarının açık, anlaşılır ve erişilebilir olması anlamında kullanılmaktadır. Anayasa Mahkemesi ve Danıştay tarafından verilen kararlarda, belirlilik ilkesinin disiplin hukukunda geçerli ve uygulanabilir olduğu, ancak ilkenin kesin ve katı bir şekilde uygulanamayacağının kabul edildiği ifade edilmektedir. Bu noktada disiplin suçu olarak tanımlanan ve fakat soyut kavramlar içeren hükümlerin hukuki belirlilik ilkesine aykırı olduğu ileri sürülmektedir (Hüseyinoğlu, 2022, s. 122). Kanımızca hukuki belirlilik ilkesinin her disiplin suçu açısından ayrı ayrı değerlendirilmesi yerine bir eylemin disiplin suçu oluşturup oluşturmadığı noktasında göz önünde bulundurulması daha rasyonel olacaktır. Bu noktada kamu personelinin, kamu idaresine herhangi bir şekilde zarar veren, faaliyetlerin aksamasına, geç yürütülmesine veya engellenmesine neden olan, bireylerin devlete olan güveninin sarsılmasına yol açacak nitelikteki tüm davranışlarının disiplin suçu olarak kabulü, hukuki belirlilik ilkesinden söz edebilmek için yeterlidir. Aksi takdirde her bir disiplin suçunun hangi şekillerde işleneceğinin hangi durum veya koşullarda cezalandırılacağı ayrı ayrı ve detaylı olarak mevzuata dahil edilmesi gereken, pratikte uygulanması imkânsız bir durumdan söz edilecektir.

2.1.10. Diğer İlkeler

Kamu personeli disiplin hukukuna hâkim olan ilkeler yalnızca burada sayılanlar ile sınırlı değildir. Burada ele alınan ilkeler dışında disiplin hukukuna hâkim olan çeşitli ilkeler de bulunmaktadır. Bu noktada belirtilmesi gereken husus, bu ilkelerin mevzuata dayanmasına karşın tek bir yasal metin dahilinde toplanmamış olduğudur. Disiplin hukukuna hâkim olan ilkeler “ceza hukuku ilkelerinden esinlenilerek” yargı kararlarıyla şekillenmiştir (Gözler ve Kaplan, 2022, s. 596). Bu nedenle çerçevesi net olarak çizilememektedir. Çalışma kapsamında disiplin hukukuna hâkim olan ilkeler genel hatlarıyla ele alınmıştır. Diğer taraftan çalışma muhtevasında ayrı bir başlık olarak ele alınmamış olmasına rağmen *gerekçe ilkesi*, *geri alma yasağı ilkesi*, *geçmişe etki yasağı ilkesi*, *soruşturmanın gizli yapılması ilkesi* ve *kanun yollarının gösterilmesi zorunluluğu* gibi çeşitli ilkelerin varlığı bilinmektedir. Bu noktada gerekçe ilkesi, disiplin cezalarının tesis edilmesine neden ve kaynak oluşturan fiiller ile bu fiiller çerçevesinde dayanak gösterilen mevzuat hükümlerinin işlem muhtevasında belirtilmesi anlamında kullanılmaktadır (Zor, 2020, s. 365). Geri alma yasağı ilkesi, tesis edilen disiplin cezalarının geri alınamaması; geçmişe etki yasağı ilkesi, disiplin cezalarının verildiği tarihten önceki dönem açısından geçerli olmaması; soruşturmanın gizliliği ilkesi, disiplin ceza dosyalarının ilgisiz kişiler açısından gizli nitelikte olması ve son olarak kanun yollarının gösterilmesi ilkesi, tesis edilen disiplin cezalarının hukuka uygunluk değerlendirmesini yapmaya yetkili mercilerin işlem muhtevasında yer alması anlamında kullanılmaktadır. Diğer ilkelere benzer olarak çoğunlukla yargı kararlarıyla şekillenen bu ilkeler de disiplin işlemlerinin tesisinde göz önünde bulundurulmaktadır.

3. Yüksek Mahkeme Kararları Işığında Disiplin Cezaları

Çalışmanın devam eden bölümünde disiplin cezalarını ihtiva eden işlemlerle ilgili Danıştay ve Anayasa Mahkemesi tarafından verilen kararlar nitel analiz yöntemi kullanılarak irdelenecektir. Nitel analiz, araştırma konusu ile ilgili elde edilen verilerden tümevarım yöntemi kullanılarak analiz yapmayı amaçlayan bir araştırma yöntemi olarak tanımlanmaktadır. Bu çerçevede çalışma kapsamında Danıştay ve Anayasa Mahkemesi tarafından verilen kararlarda hukuka aykırılık yönündeki kararların gerekçeleri göz önüne alınarak yüksek mahkeme kararları ışığında disiplin işlemlerinin hukuka uygunluğu sorunu tartışılacaktır. Çalışma kapsamında incelenen kararlar başta Adalet Bakanlığı tarafından kullanıma sunulan UYAP Mevzuat ve İçtihat Programı olmak üzere, yüksek mahkemelerin kendi web siteleri, Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi ve Danıştay Dergisi gibi çeşitli kaynaklar üzerinde yapılan araştırmalar sonucu elde edilmiştir.

3.1. Danıştay Kararlarında Disiplin Cezaları

3.1.1. Uyarma Cezası

Çalışma kapsamında uyarma cezasını konu edinen toplam yüz beş Danıştay kararı incelenmiştir. Danıştay bu kararlardan doksan altısında işlemin hukuka aykırı olduğu yönünde hüküm kurarken dokuz kararda işlemi hukuka uygun bulmuştur. Danıştay tarafından verilen hukuka aykırılık kararlarının gerekçelerinin başında eylemin sübuta ermemesi gelmektedir. Bu noktada eylemin sübuta ermemesi terimi, fiilin teşebbüs aşamasında kalması anlamında değil, disiplin suçunun işlendiğinin somut ve sabit olarak ortaya konulamaması anlamında kullanılmıştır. Danıştay, vermiş olduğu kararlarda çeşitli sebeplerle eylemin sübuta ermediğinden bahisle işlemin iptaline yönelik karar vermektedir. Bu sebeplerin başında disiplin soruşturmasına konu olan fiilin, disiplin cezası verilen personel tarafından işlendiğinin her türlü şüpheden uzak, kesin ve somut olarak işlendiğinin tespit edilememesi gelmektedir (Danıştay, 2015). İkinci olarak Danıştay, fiilin hangi tarihte işlendiğinin kesin olarak tespit edilememesi nedeniyle zamanaşımı yönünden değerlendirilemeyeceği gerekçesiyle işlemin iptaline yönelik karar vermektedir (Danıştay, 2016). Üçüncü olarak eylemin personel tarafından işlendiğinin ve eylem tarihinin belirlenmesine rağmen personele yüklenecek bir kusur veya ihmal olmadığı gerekçesiyle işlemin iptaline yönelik karar vermektedir (Danıştay, 2016). Danıştay, dördüncü olarak disiplin soruşturmasına konu edinilen ve disiplin cezasına dayanak gösterilen eylemin belirli bir olaya ilişkin olmaması, kimin hangi eylemden ve hangi ölçüde sorumlu olduğunun tespit edilememesi gibi nedenlerle soyut ve subjektif nitelikte kalan konularda yeterli ve inandırıcı delillerle tam bir vicdani kanaat oluşturacak şekilde sonuca varılamadığı gerekçesiyle işlemin iptaline yönelik karar vermektedir (Danıştay, 2016). Danıştay tarafından uyarma cezası ile ilgili verilen iptal kararlarının gerekçelerinden ikincisi, eylemin disiplin mevzuatına aykırı olmaması gerekçesidir. Bu kavram, disiplin soruşturmasına konu fiilin disiplin suçu olarak tanımlanamayacağı veya ortada disiplin suçu olarak kabul edilecek herhangi bir fiilin olmaması anlamında kullanılmıştır. Danıştay tarafından, eylemin disiplin mevzuatına aykırı olmaması gerekçesine dayanak gösterilen konuların başında kamu personelinin disiplin cezası ile cezalandırılmasını gerektirecek nitelikte bir eyleminin olmaması gelmektedir (Danıştay, 2015). İkinci olarak Danıştay, kamu personelinin disiplin soruşturmasına konu olan olayda herhangi bir görevi olmamasını işlemin iptaline gerekçe göstermektedir (Danıştay, 2016). Danıştay, üçüncü olarak, disiplin soruşturmasına konu olayla ilgili adli yargı birimlerince verilen beraat kararlarını disiplin cezasının iptaline gerekçe olarak kabul etmektedir (Danıştay, 2016).

Danıştay tarafından uyarma cezasının iptaline yönelik kararlarda gerekçe gösterilen üçüncü başlık, usule uygun soruşturma yapılmadan işlem tesis edilmesidir. Bu başlık, disiplin soruşturması açılmadan, yalnızca hakkında disiplin cezasına hükmedilen personelin savunması veya beyanı alınarak disiplin cezası verilmesine yönelik işlemleri tanımlamak amacıyla kullanılmıştır. Yüksek Mahkeme, disiplin soruşturmalarının tarafsız bir soruşturmacı görevlendirilerek yürütülmesi gerektiğini, disiplin soruşturması açılıp, soruşturmacı görevlendirilmeden tesis edilen işlemlerin hukuka aykırı olduğunu kabul ederek işlemin iptaline yönelik karar vermektedir (Danıştay, 2016). Danıştay tarafından uyarma cezasını ihtiva eden işlemlerle ilgili verilen hukuka aykırılık gerekçelerinden dördüncüsü, disiplin amirinin tarafsızlığı ilkesine aykırılık şeklinde belirlenmiştir. Bu başlık, farklı Danıştay kararlarını bir araya toplama amacı gütmektedir. Danıştay, disiplin cezasını verme yetkisini kullanan disiplin amirlerinin soruşturma sürecine ikinci bir sıfatla katılmasının disiplin amirinin tarafsızlığı ilkesine aykırı olduğuna vurgu yaparak işlemin iptaline karar vermektedir. Danıştay'a göre disiplin amirinin tanık, mağdur, müşteki, soruşturmacı gibi sıfatlarla disiplin soruşturmasına dahil olması, hatta disiplin soruşturmasına sebep olan tutanakta imzasının olması, tesis edilen disiplin cezalarında disiplin amiri tarafından yapılacak

değerlendirmenin objektifliği ve tarafsızlığını olumsuz etkileyeceğinden işlemi hukuka aykırı hale getirmektedir (Danıştay, 2016).

3.1.2. Kınama Cezası

Çalışma kapsamında kınama cezasını ihtiva eden ve Danıştay tarafından verilen toplam yüz kırk yedi karar incelenmiştir. Danıştay, bu kararların yüz yirmi ikisinde işlemin iptaline yönelik hüküm kurarken yirmi beş kararda işlemin hukuka uygun olduğuna karar vermiştir. Uyarma cezasında olduğu gibi kınama cezasında da eylemin sabit olmaması gerekçesi ilk sırada yer almaktadır. Kuşkusuz eylemin sabit olmaması gerekçesi, uyarma cezasında aynı isimle yer alan gerekçeye paralellik ya da en azından benzerlik gösterecektir. Bununla birlikte her disiplin cezasına karşılık gelen disiplin fiilleri farklılık arz ettiğinden dolayı aynı isimle verilse bile farklı fiiller nedeniyle verilen iptal kararlarının muhtevası da farklı olma ihtimalini bünyesinde barındırmaktadır. Bu nedenle çalışmanın her bölümünde yer alan iptal gerekçeleri ayrı ayrı irdelenecektir.

Danıştay tarafından verilen kınama cezasının iptaline yönelik kararlara kaynaklık eden gerekçelerin başında eylemin sabit olmaması gelmektedir. Danıştay aralarında husumet bulunan personelin tanık olarak dinlendiği ve tanık beyanı dışında delil edilemeyen bir konu ile ilgili vermiş olduğu kararda, salt tanık beyanlarının disiplin cezası verilmesine yeterli olamayacağı şeklinde hüküm kurmuştur (Danıştay, 2016). Danıştay, vermiş olduğu çeşitli kararlarında suçun manevi unsurlarının bulunmadığı gerekçesiyle işlemin iptaline yönelik hüküm kurmaktadır. Danıştay’a göre disiplin suçunun manevi unsurları ihmal, kusur ve kasıt olarak üçe ayrılmaktadır. Disiplin mevzuatında bazı suçlar açısından kasıt unsurunun varlığı şart koşulmuşken bazıları açısından kusur derecesi yeterli görülmüştür. Bu nedenle kasıt unsurunun varlığının şart koşulmadığı durumlarda adli yargı tarafından verilen “kasten hareket ettiğine dair yeterli delil bulunamaması nedeniyle beraat” kararları, disiplin kovuşturması açısından bağlayıcı olmayacaktır (Danıştay, 2016). Yüksek Mahkeme, vermiş olduğu bazı kararlarda kusur faktörünün bulunmasının yeterli olacağını kabul ederek “*davacıya isnat edilen fiile ilişkin olarak kusurundan söz edilemeyeceği*” gerekçesiyle işlemin hukuka aykırı olduğuna karar vermiştir (Danıştay, 2016). Danıştay verdiği bazı kararlarda ise kasıt unsurunun varlığını aramaktadır. Örneğin vermiş olduğu bir kararda “*borç-alacak ilişkisinin bulunup bulunmadığı hususu ihtilaflı olup ancak genel mahkemelerde açılan dava sonucunda varlığının tespit edilebildiği karşısında, borcun kasten ödenmemesi halinin söz konusu olmadığı*” gerekçesiyle işlemin iptaline yönelik hükmün onanmasına karar vermiştir (Danıştay, 2015).

Kınama cezasının iptaline gerekçe oluşturan ikinci başlık, disiplin cezasına konu olan eylemin disiplin mevzuatına aykırı olmamasıdır. Danıştay vermiş olduğu kararlarda disiplin soruşturmasına konu olan fiillerin kesin olarak disiplin mevzuatına aykırılık oluşturmaları gerektiğini kabul etmektedir. Bu kapsamda vermiş olduğu bir kararda televizyon programına katılarak açıklamalarda bulunan bir kamu personelinin fiilini, görevi ile ilgili olmadığı ve izinsiz olarak basına bilgi verme eylemi olarak değerlendiremeyeceği gerekçesiyle işlemi hukuka uygun bulmuştur (Danıştay, 2016). Danıştay, disiplin mevzuatından farklı normatif düzenlemeler kapsamında yapılan işlemler nedeniyle verilen disiplin cezalarını da hizmetten kaynaklanmadığı gerekçesiyle hukuka aykırı olarak kabul etmektedir. Yüksek Mahkeme, bu konuda vermiş olduğu bir kararında alkolmetreyi üfleme reddeden personele verilen disiplin cezasını memuriyetten kaynaklanmaması ve trafik mevzuatına aykırılık oluşturan fiiller nedeniyle kamu personeline disiplin cezası verilemeyeceği gerekçesiyle hukuka aykırı bulmuştur (Danıştay, 2016).

Kınama cezasının iptaline yönelik Danıştay kararlarının gerekçelerinde üçüncü sırada disiplin amirinin tarafsızlığı ilkesine aykırılık yer almaktadır. Danıştay özellikle kınama cezasını gerektiren “Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak” eylemi nedeniyle tesis edilen disiplin cezalarında kendisine saygısızlık yapılan amirin soruşturma dosyasında ikinci bir sıfatla yer almasını işlemin iptali sebebi saymaktadır. Bu konuda vermiş olduğu bir kararda “*bir*

olayın hem mağduru olup hem de aynı olay nedeniyle disiplin amiri sıfatıyla ceza verilmesinde disiplin cezalarının tarafsızlık ve objektiflik kriterine uygun olarak verilmesi ilkesinin zedeleniği” tespitiyle işlemin hukuka aykırı olduğuna karar vermiştir (Danıştay, 2015). Danıştay’ın disiplin amirinin tarafsızlığı ilkesine aykırılık olarak kabul ettiği bir diğer sebep, disiplin soruşturmasının disiplin cezasını veren amir tarafından yapılmasıdır (Danıştay, 2016).

3.1.3. Aylıktan Kesme Cezası

Çalışma kapsamında aylıktan kesme cezası ihtiva eden toplam iki yüz yirmi beş Danıştay kararı incelenmiştir. Danıştay, bu kararlardan yüz yetmiş üçünde işlemin hukuka aykırı olduğuna hükmederken, elli iki kararda işlemin hukuka uygun olduğuna hükmetmiştir. Danıştay tarafından verilen hukuka aykırılık gerekçelerinin başında disiplin cezasına esas teşkil eden eylemin sübuta ermemesi gelmektedir. Danıştay, aylıktan kesme cezası ile ilgili vermiş olduğu kararlarda çeşitli sebeplerle eylemin sübuta ermediğine karar vermiştir. Yüksek Mahkeme, almış olduğu hastalık raporunun uygun bulunmadığının sözlü olarak bildirildiğinden bahisle verilen bir disiplin cezasında, raporun uygun bulunmadığına dair bildirimin usule uygun yapılmadığı gerekçesiyle işlemin iptaline karar veren derece mahkemesi kararını onamıştır (Danıştay, 2021). Danıştay, özellikle aylıktan kesme cezasını gerektiren “Özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek” fiili nedeniyle verilen disiplin cezalarında farklı sebeplerle eylemin sübuta ermediğine karar vermektedir. Bu konuda vermiş olduğu bir kararda “personelin hastanede bulunması nedeniyle geçerli bir mazeretinin bulunduğu” gerekçesiyle işlemin hukuka aykırı olduğuna karar vermiştir (Danıştay, 2023). Danıştay, ayrıca üyesi oldukları sendikaların bu yöndeki kararları doğrultusunda çeşitli eylemler gerçekleştiren kamu personelinin de mazeretsiz olarak kabul edilemeyeceğine dair kararlar vermektedir (Danıştay, 2019).

Danıştay tarafından verilen ve tesis edilen aylıktan kesme cezalarının hukuka aykırı olduğu yönündeki kararlara gerekçe oluşturan ikinci başlık, fiilin hukuki nitelendirilmesinde hataya düşülmesidir. Aylıktan kesme cezasını ihtiva eden işlemlerle ilgili Danıştay tarafından verilen kararlarda fiilin hatalı nitelendirilmesi gerekçesi dikkat çekici bir şekilde yüksektir. 657 sayılı Kanun’un yüz yirmi beşinci maddesinde uyarma cezasını gerektiren fiillerin ilki; kınama cezasını gerektiren fiillerin ilki ve aylıktan kesme cezasını gerektiren fiillerin ilki benzer kavramlarla hüküm altına alınmıştır. Mezkûr hükümlerin uygulanmasında ayırıcı faktör, disiplin cezası ile tecziye edilen personelin düzensiz, kusurlu veya kasıtlı davranması halleridir. Benzer kavramlarla hüküm altına alınan bu üç düzenlemeden en ağır cezayı gerektiren fiil ise aylıktan kesme cezasını gerektiren fiillerin ilkidir. Danıştay, vermiş olduğu kararlarda daha hafif nitelikte cezayı gerektirmesine rağmen aylıktan kesme cezası ile neticelenen disiplin cezalarının hukuka aykırı olduğuna karar vermektedir (Danıştay, 2016). Danıştay tarafından verilen kararlarda öne çıkan ve fiilin hukuki nitelendirilmesinde hata olarak değerlendirilen ikinci konu, 657 sayılı Kanun’un uyarma cezasını gerektiren fiiller arasında yer alan “Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak” şeklindeki hüküm ile aylıktan kesme cezasını gerektiren fiiller arasında sayılan “Hizmet içinde Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu zedeleyecek davranışta bulunmak” şeklindeki hükümdür. Danıştay aylıktan kesme cezası şeklinde tesis edilen işlemlerle ilgili verdiği kararlarda fiilin uyarma cezasını gerektirdiği gerekçesiyle işlemin iptaline yönelik hüküm kurmaktadır (Danıştay, 2019).

Aylıktan kesme cezası ile ilgili verilen hukuka aykırılık kararlarına gerekçe oluşturan üçüncü başlık tipiklik ilkesinin ihlalidir. Danıştay tarafından verilen kararlarda tipiklik ilkesinin ihlal edildiği gerekçesiyle verilmiş çok sayıda iptale yönelik karar bulunmaktadır. Yüksek mahkeme bu yönde vermiş olduğu bir kararda “davacıya isnat edilen fiilin, (...) suç tanımına uymadığı, (...) ve disiplin hukukunda yer alan “tipiklik” şartının gerçekleşmediği” gerekçesiyle, davanın reddine karar veren ilk derece mahkemesinin kararının bozulmasına hükmetmiştir (Danıştay, 2019).

3.1.4. Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası

Çalışma kapsamında kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını içeren iki yüz altmış dört Danıştay kararı incelenmiştir. Danıştay, bu kararlardan yüz seksen üçünde işlemin hukuka aykırı olduğuna hükmederken, seksen bir kararda işlemin hukuka uygun olduğu yönünde karar vermiştir. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasında da eylemin sübuta ermemesi gerekçesi oransal olarak ilk sırada yer almaktadır. Danıştay, verdiği kararlarda çeşitli sebeplerle eylemin sübuta ermediği gerekçesiyle işlemin hukuka aykırı olduğu yönünde hüküm kurmaktadır. Yüksek Mahkeme, tehdit, hakaret gibi ceza hukukuna konu fiillerle ilgili verilen adli yargı kararlarının disiplin soruşturmalarına da etki edeceği şeklinde karar vermektedir (Danıştay, 2021).

Danıştay tarafından kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile ilgili verilen hukuka aykırılık kararlarına gerekçe oluşturan ikinci başlık, fiilin hukuki nitelendirilmesinin hatalı yapılmasıdır. Bu gerekçe özellikle kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren “Gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek” ile “amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek” hükümleri kapsamında tesis edilen işlemlerde ön plana çıkmaktadır (Danıştay, 2018). Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını ihtiva eden işlemlerle ilgili Danıştay tarafından verilen hukuka aykırılık kararlarına gerekçe oluşturan üçüncü başlık, fiilin işlemde esas alınan hüküm kapsamında değerlendirilemeyeceğidir. Yüksek Mahkeme bu doğrultuda verdiği bir kararında “davacının fiilinin herhangi bir kamu zararına sebebiyet vermediği, ilgili dosyalar yönünden gecikmeye sebep olunmadığı ve haksız menfaat sağlanmadığının anlaşılması karşısında, davacının bu fiilinin “Görevi ile ilgili olarak her ne şekilde olursa olsun çıkar sağlamak” fiili kapsamında olmadığı” gerekçesiyle işlemin iptaline karar veren ilk derece mahkemesi kararını onamıştır (Danıştay, 2023).

3.1.5. Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezası

Çalışma kapsamında devlet memurluğundan çıkarma cezasını ihtiva eden yüz seksen Danıştay kararı incelenmiştir. Danıştay, bu kararların yüz kırk birinde işlemin hukuka aykırı olduğu, otuz dokuz kararda ise hukuka uygun olduğu şeklinde hüküm kurmuştur. Devlet memurluğundan çıkarma cezasını içeren işlemlerle ilgili verilen ve işlemin hukuka aykırı olduğuna yönelik kararlarda iptal gerekçelerinin başında savunma hakkının kısıtlanması gelmektedir. Bu durum, devlet memurluğundan çıkarma cezasını çalışmanın önceki bölümlerinde ele alınan diğer dört disiplin cezasından ayırtmaktadır. Danıştay devlet memurluğundan çıkarma cezasıyla ilgili verdiği kararlarda savunma hakkına özel bir önem atfetmektedir. Bu durum mezkûr disiplin cezasının niteliği itibarıyla ağırlığından kaynaklanmaktadır. Danıştay bu yönde verdiği bir kararda disiplin kurulu toplantısından bir gün önce tebligat yapılan personele verilen disiplin cezasının hukuka aykırı olduğuna hükmetmiştir (Danıştay, 2023).

Danıştay’ın devlet memurluğundan çıkarma cezası ile ilgili verdiği hukuka aykırılık kararlarına gerekçe oluşturan ikinci başlık eylemin sübuta ermemesidir. Yüksek Mahkeme çeşitli sebepleri eylemin sübuta ermediğine yönelik gerekçe olarak kabul etmektedir. Bu yönde verdiği bir kararda disiplin cezası verilen personelin eylemi haksız tahrikle işlemiş olması nedeniyle işlemi hukuka aykırı bulmuştur (Danıştay, 2019). Danıştay tarafından verilen hukuka aykırılık kararlarına gerekçe oluşturan üçüncü başlık fiilin hukuki nitelendirmesinde hataya düşülmesidir. Yüksek Mahkeme daha hafif nitelikte disiplin cezalarının verilebileceği durumlarda doğrudan devlet memurluğundan çıkarma cezası verilmesini hukuka aykırı bulmaktadır.

3.2. Anayasa Mahkemesi Kararlarında Disiplin Cezaları

Çalışmanın bu bölümünde kamu idareleri tarafından tesis edilen ve iç hukuk yollarının tamamı kullanıldıktan sonra bireysel başvuru hakkı kapsamında Anayasa Mahkemesi önüne taşınan disiplin cezaları ile ilgili verilen kararlar incelenecektir. Anayasa Mahkemesi bireysel başvuru kapsamında yapılan başvurularda, diğer kanun yollarından farklı olarak Anayasa ve uluslararası

sözleşmelerle bireylere tanınan hakların ihlali bağlamında bir değerlendirme yapmaktadır. Bu durum, Anayasa Mahkemesi kararları ışığında disiplin cezalarının hangi anayasal hak ile ilişkili olduğunu göstermesi açısından ilgi çekicidir. Bu kapsamda çalışmanın bu bölümünde Anayasa Mahkemesi tarafından verilen kararlar ele alınacaktır.

3.2.1. Sendika Hakkı

Anayasa'nın 51. maddesinde çalışanların ekonomik ve sosyal hakları ile faydalarını korumak veya geliştirmek amacıyla kurulmuş olan sendikalara veya üst kuruluşlara üye olabilecekleri gibi aynı amaçlarla sendika kurabilecekleri kabul edilmiştir. Sendika hakkı, AİHS'nin 11. maddesinde temel haklar arasında sayılmıştır (Astarlı, 2019, s. 1242). Çalışma kapsamında incelenen yüz on Anayasa Mahkemesi kararından otuz biri sendika hakkı çerçevesinde değerlendirilmiştir. Anayasa Mahkemesi bu kararların yirmi dokuzunda hakkın ihlal edildiğine, ikisinde ise hakkın ihlal edilmediğine karar vermiştir. Anayasa Mahkemesi, sendika hakkı ile ilgili verdiği ihlal kararlarını *“zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaçtan kaynaklanmaması nedeniyle demokratik toplumda gerekli olmadığı”* gerekçesine dayandırmaktadır (AYM, 2015). Anayasa Mahkemesi bu çerçevede disiplin cezaları ile ilgili verdiği kararları *“zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaç”* ve *“demokratik toplumda gereklilik”* ölçütleri üzerinden değerlendirilmektedir. Anayasa Mahkemesi tarafından verilen hakkın ihlal edilmediği yönündeki kararlar da aynı ölçütlerle değerlendirilmektedir. Buna karşın Anayasa Mahkemesi kamu personelinin sendikal faaliyet kapsamında gerçekleştirdiği eylemlerin toplumsal hayatı etkilemesi halinde tesis edilen disiplin cezalarının *“zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaçtan kaynaklandığı”* ve *“demokratik toplumda gerekli olduğu”* şeklinde hüküm kurmaktadır (AYM, 2015). Bu çerçevede Anayasa Mahkemesi'nin sendikal faaliyet kapsamında gerçekleştirilen eylemler nedeniyle verilen disiplin cezalarını özellikle kamu hizmetlerinin etkili bir şekilde yürütülmesine engel olma, bireysel ve toplumsal hayatı olumsuz etkileme gibi parametrelerle değerlendirdiği bu parametrelerin yokluğu halinde hakkın ihlal edildiğine, varlığı halinde ise hakkın ihlal edilmediğine yönelik hüküm kurduğu görülmektedir.

3.2.2. İfade Özgürlüğü Hakkı

İfade özgürlüğü hakkı, bireylerin düşüncelerini herhangi bir kısıtlama veya kınanmaya maruz kalmaksızın açıklayabilmesi anlamında kullanılmaktadır. Bireylere tanınan diğer hakların kullanılabilmesi için temel teşkil eden ifade özgürlüğü hakkı, ulusal düzeyde Anayasa'nın 25. ve 26. maddeleri, uluslararası düzeyde ise AİHS'nin 10. maddesi ile güvence altına alınmıştır (Ulusoy, 2019, s. 120). Çalışma kapsamında Anayasa Mahkemesi tarafından verilen ve ifade özgürlüğü hakkını ihtiva eden toplam otuz sekiz karar incelenmiştir. Anayasa Mahkemesi bu kararlardan yirmi dördünde hakkın ihlal edildiği, on dördünde ise hakkın ihlal edilmediği şeklinde hüküm kurmuştur. Anayasa Mahkemesi tarafından ifade özgürlüğü hakkı ile ilgili verilen kararlarda sosyal medya paylaşımlarının önemli bir yer kapladığı görülmektedir. Yüksek Mahkeme, sosyal medya paylaşımları nedeniyle tesis edilen bir disiplin cezası ile ilgili verdiği kararda, kamu görevlilerinin açıkladığı her düşüncelerinin değil, siyasi argümanlarla başkalarını ikna etme çabası içeren davranışlarının propaganda olarak kabul edilmesi gerektiğine hükmetmiştir (AYM, 2022). Sosyal medya paylaşımları, Anayasa Mahkemesi'nin hakkın ihlal edilmediği yönündeki kararlarında da yer bulmaktadır. Yüksek Mahkeme bu yönde verdiği bir kararda kamu görevlilerinin aleni bir şekilde siyasi partileri öven yahut kötüleyen açıklamalar yapmasının tarafsızlığını zedeleyeceğini vurgulayarak ifade özgürlüğü hakkının ihlal edilmediğine karar vermiştir (AYM, 2022). Anayasa Mahkemesi verdiği bir başka kararda, hiyerarşik üstleri hakkında asılsız olduğu anlaşılan bir takım isnatlar içeren iddialarda bulunan bir kamu personeline verilen disiplin cezasının personelin ödev ve sorumluluklarına aykırılık oluşturduğu gerekçesiyle ifade özgürlüğü hakkını ihlal etmediğine yönelik hüküm kurmuştur (AYM, 2020).

Anayasa Mahkemesi ifade özgürlüğü hakkı ile ilgili verdiği ihlal kararlarında dikkat çekici gerekçelere de yer vermiştir. Örneğin Yüksek Mahkeme, akademik eğitim sırasında dersin içeriğinden uzaklaşarak ideolojik konuşmalar yapıldığı gerekçesiyle tesis edilen bir disiplin cezası ile ilgili verdiği bir kararda “*öğretim elemanının ders esnasında aktardığı görüşlerinin öğrenciler veya üniversite yetkilileri açısından ilgisiz, yararsız, kışkırtıcı veya rahatsız edici görülse bile kişilerin subjektif değerlendirmelerinden bağımsız olarak ifade özgürlüğünün korunmasında olduğu akıldan çıkarılmamalıdır.*” şeklinde bir gerekçe ile hakkın ihlal edildiği yönünde hüküm kurmuştur (AYM, 2022).

3.2.3. Toplantı ve Gösteri Yürüyüşü Hakkı

Toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkı, bireylerin ortak bir fikir etrafında toplanarak bu yöndeki düşüncelerini kamuoyuna duyurmak amacıyla toplanma ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkına sahip olması şeklinde tanımlanmaktadır (Ekinci, 2020, s. 756). 1982 Anayasası’nın 34. maddesinde *silahsız ve saldırısız* olmak koşuluyla herkesin toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkına sahip olduğu kabul edilmiştir. Bu hak ayrıca AİHS’nin 11. maddesi ile güvence altına alınmıştır. Çalışma kapsamında incelenen kararlar çerçevesinde ele alınacak üçüncü hak, toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkı olacaktır. Anayasa Mahkemesi, önüne gelen konularla ilgili verdiği çeşitli kararlarda toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkına müdahale edildiğini kabul ederek ihlal kararı vermektedir. Anayasa Mahkemesi, her şeyden önce “*toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkına yönelik bir müdahalenin demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun kabul edilebilmesi için zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşılaması ve orantılı olması*” gerektiğini kabul etmektedir (AYM, 2024). Anayasa Mahkemesi, toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkı ile ilgili verdiği kararlarda, kamu personelinin de temelde birer birey olduğu ve bu nedenle Anayasa ve uluslararası hukuk tarafından tanınan haklara sahip olduğunu, toplantı ve gösteri yürüyüşüne katılan kamu personeline disiplin cezası verilmesinin anayasal düzeyde tanınan hakkın ihlali anlamına geldiğini, ancak yaygın şiddet hareketleri içeren toplantı ve gösteri yürüyüşleri ile kamu personelinin fiili olarak şiddet içeren eylemlerde bulunması hallerinde disiplin cezası verilmesinin hak ihlali oluşturmadığı yönünde hüküm kurmaktadır.

3.2.4. Masumiyet Karanesi

Masumiyet karanesi yetkili bir makam tarafından verilmiş karar olmaksızın kimsenin suçlu sayılamayacağı anlamında kullanılmaktadır (Koç, 2023, s. 5). Lekelenmeme hakkının özel bir biçimi olan masumiyet karanesi Anayasa’nın 38. ve AİHS’nin 6. maddesi ile güvence altına alınmıştır. Çalışma kapsamında incelenen kararlar çerçevesinde ele alınacak dördüncü hak, masumiyet karanesi olacaktır. Anayasa Mahkemesi’nin masumiyet karanesinin ihlal edildiği yönündeki kararlarının çoğunlukla adli yargı tarafından verilen hükmün açıklanmasının geri bırakılması ve beraat kararları etrafında şekillendiği görülmektedir. Anayasa Mahkemesi tarafından masumiyet karanesinin ihlal edildiği yönünde verilen bir kararda idari yargı kararının dayandığı hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararının gerekçe itibarıyla masumiyet karanesinin ihlali sonucunu ortaya çıkardığı kabul edilmiştir (AYM, 2016). Yüksek Mahkeme masumiyet karanesinin ihlal edildiğine yönelik verdiği bir başka kararda, masumiyet karanesinin adil yargılanma hakkının bir unsuru olduğunu ifade ettikten sonra bu karinenin sağladığı iki güvencenin bulunduğunu, bu güvencelerden ilkinin suçluluğu hükümle sabit oluncaya kadar kişinin suçlu olarak kabul edilmemesi gerektiği, bu güvencenin yalnızca ceza yargılaması ile sınırlı olmadığı, adli ve idari tüm işlemlerde bireyin masumiyetini teminat altına aldığı, ikinci güvencenin ise ceza yargılaması sonucunda mahkumiyet dışında bir karar verilmesi halinde sonraki yargılamalarda ve kamusal makamlar nezdinde kişiyi suçlu gösterecek uygulamalardan kaçınılması zorunluluğunu ifade ettiğini hüküm altına almıştır (AYM, 2022).

3.2.5. Özel Hayata Saygı Hakkı

Özel hayata saygı hakkı, bireylerin özel yaşamlarında dokunulamaz nitelikte çekirdek bir alanın varlığının kabulü anlamında kullanılmaktadır. Bu alan; aile, konut, haberleşme ve özel yaşam olmak üzere dört temel üzerinde şekillenmektedir (Birtane, 2021, s.60). Özel hayata saygı hakkı 1982 Anayasası'nın 20. ve AİHS'nin 8. maddesi ile güvence altına alınmıştır. Çalışma kapsamında incelenen kararlar çerçevesinde ele alınacak bir diğer hak, özel hayata saygı hakkıdır. Anayasa Mahkemesi, önüne gelen konularda verdiği ihlal kararlarında disiplin cezasına konu fiillerin “özel hayata saygı” ilkesi çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğine karar vermektedir. Özel hayata saygı hakkı, Anayasa'nın yirminci maddesi ve AİHS'nin 8. maddesi ile herkese tanınan haklar arasında yer almaktadır. Kamu personelinin hizmet içinde veya dışında kalan davranışları disiplin işlemlerine konu olabilmektedir. Bu kapsamda temelde kamu personelinin özel hayatına ilişkin olmakla beraber, çeşitli sebeplerle disiplin cezalarına konu olan eylemlerinin değerlendirilmesinde özel hayata saygı hakkının göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Anayasa Mahkemesi, verdiği kararlarda disiplin soruşturmasına konu olan fiillerin personelin özel hayatı dahilinde meydana gelmesi veyahut fiil personelin özel hayatına ilişkin olmasa da soruşturma sürecinde kamu personelinin özel hayatına uzanan işlemlerin tesis edilmesini hak ihlali olarak kabul etmektedir. Diğer taraftan Anayasa Mahkemesi, Anayasa'nın yirminci maddesiyle güvence altına alınan özel hayata saygı hakkının kamusal alana kadar uzanmadığını kabul etmektedir. Yüksek Mahkeme, bu doğrultuda verdiği bir kararda, toplumsal yaşama sirayet eden hareketlerin özel hayata saygı hakkı kapsamında değerlendirilemeyeceğini kabul etmiştir (AYM, 2018).

3.2.6. Örgütlenme Hakkı

Örgütlenme hakkı, bireylere belli bir amaca yönelik olarak toplanma veya bu amaçla toplanmış olan gruplara katılma hakkı verilmesi anlamında kullanılmaktadır. Çalışma hakkı söz konusu olduğunda örgütlenme faaliyetleri özellikle sendikal çalışmalar etrafında şekillenmektedir. Sendika hakkı ise ulusal düzeyde Anayasa'nın 51. maddesi ile güvence altına alınmıştır. Bunun yanında AİHS'nin 11. maddesi ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 sayılı sözleşmesi de örgütlenme hakkını uluslararası düzeyde güvence altına almıştır. Çalışma kapsamında incelenen kararlar çerçevesinde ele alınacak altıncı hak, örgütlenme hakkı olacaktır. Kamu görevlilerinin örgütlenme özgürlüğü çerçevesinde gerçekleştirdiği bazı fiillerin disiplin soruşturmalarına konu olması mümkündür. Anayasa Mahkemesi, verdiği kararlarda örgütlenme özgürlüğüne yapılan müdahalelerin “ölçülülük” ilkesine uygun olması gerektiğini vurgulamaktadır. Yüksek Mahkeme, “Kamu gücünü kullanan organların örgütlenme özgürlüğü kapsamındaki faaliyetlere müdahale ederken bu özgürlüğün kullanılmasından kaynaklanan yarardan daha ağır basan, korunması gereken bir menfaatin ve kişiye yüklenen külfeti dengeleyici mekanizmaların varlığını somut olgulara dayandırmaları” gerektiğini kabul etmektedir (AYM, 2019). Böylece Anayasa Mahkemesi kamu idareleri tarafından tesis edilen ve disiplin cezası ihtiva ederek tecziye edilen personelin örgütlenme hakkına müdahale edilmesi anlamına gelen işlemlerin ölçülü ve orantılı olması gerektiğini kabul etmektedir. Diğer taraftan Anayasa Mahkemesi, sendikal faaliyet çerçevesinde gerçekleştirilen eylemlerin sendikaların çekirdek faaliyet alanında kalması gerektiğini kabul etmektedir. Yüksek Mahkeme bu yönde verdiği bir kararında “sendika üyelerinin ekonomik ve sosyal çıkarları ile ilgisi olmayan ve siyasi yönü bulunan amaçlarla göreve gidilmemesinin sonuçlarına devlet yönetiminin ve toplumun katlanmasını gerektiren bir neden bulunmaması” gerekçesiyle örgütlenme hakkının ihlal edilmediğine karar vermiştir (AYM, 2019).

3.2.7. Adil Yargılanma Hakkı

Adil yargılanma hakkı, bireylerin önceden belirlenmiş yetkili makamlar tarafından ve nesnel kurallar kapsamında yargılanmasını ihtiva eden en temel insan haklarından biridir. AİHM önünde en çok ileri sürülen hak niteliğine sahip olan adil yargılanma hakkı, İnsan Hakları Evrensel

Beyannamesi'nin 10, AİHS'nin 6. ve Anayasa'nın 36. maddesi ile güvence altına alınmıştır. Çalışma kapsamında incelenen kararlar çerçevesinde ele alınacak yedinci ve son hak, adil yargılanma hakkıdır. Adil yargılanma hakkı Anayasa ve AİHS ile herkese tanınan bir haktır. Adil yargılanma hakkının ihlali, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi önünde en fazla ileri sürülen hak niteliğindedir. Bu yönüyle adil yargılanma hakkının en fazla başvuru yapılan hak olmasının yanı sıra, en kapsamlı madde olması ve diğer maddelerde yer alan hakların korunmasında ve demokrasinin gelişiminde katkıda bulunma gibi özellikleri olduğu belirtilmektedir (Turan, 2009, s. 214-220). Disiplin soruşturmaları, ceza hukuku ilkelerine benzer usullerle yürütülmekte ve bu yönüyle adil yargılanma hakkının kapsamına dahil olmaktadır. Bu çerçevede disiplin cezası ihtiva eden işlemlerin adil yargılanma hakkı kapsamında değerlendirilebileceği kabul edilmektedir. Bu durum, disiplin cezalarının Anayasa Mahkemesi nezdinde adil yargılanma hakkı kapsamında değerlendirilmesi sonucunu da beraberinde getirmektedir. Anayasa Mahkemesi verdiği bir kararda, hakkında disiplin soruşturması yürütülen kamu personelinin ileri sürdüğü iddiaların açıklığa kavuşturulmaması nedeniyle adil yargılanma hakkının ihlal edildiğine hükmetmiştir (AYM, 2022). Anayasa Mahkemesi adil yargılanma hakkı çerçevesinde verdiği ihlal kararlarında özellikle hakkında disiplin soruşturması yürütülen personelin disiplin soruşturma sürecinde ve işlemle ilgili yürütülen yargısal denetim sürecinde ileri sürdüğü iddiaların açıklığa kavuşturulmamasını adil yargılanma hakkının ihlal gerekçesi olarak görmüştür. Bu çerçevede kamu idareleri tarafından yürütülen disiplin soruşturmalarında hakkında disiplin soruşturması yürütülen personelin ileri sürdüğü iddiaların açıklığa kavuşturulması bir zorunluluk olarak görülmelidir.

4. Sonuç ve Öneriler

Çalışma kapsamında tüm disiplin cezaları ile ilgili verilmiş ve random örnekleme yöntemi ile seçilmiş toplam 930 Danıştay kararı incelenmiştir. Danıştay bu kararlardan 715'inde tesis edilen disiplin cezalarının hukuka aykırı olduğuna, 215'inde ise işlemin hukuka uygun olduğuna karar vermiştir. Danıştay tarafından verilen hukuka aykırılık kararlarında; eylemin sabit olmaması, fiilin nitelendirmesinde hata yapılması, eylemin disiplin mevzuatına aykırı olmaması, tipiklik ilkesinin ihlali, savunma hakkının kısıtlanması, eksik-yetersiz soruşturma sonucunda veya soruşturma yapılmadan ceza verilmesi, fiilin işlemde esas alınan hüküm kapsamında değerlendirilememesi ve disiplin amirinin tarafsızlığı ilkesine aykırılık gerekçelerinin ön plana çıktığı görülmektedir. İncelenen iptale yönelik toplam 715 karardan 580'i bu dokuz gerekçe ile verilmiştir. Ayrıca Danıştay tarafından verilen hukuka aykırılık kararlarında disiplin soruşturma süreçlerinde yapılan hatalar nedeniyle, yani işlemin usul yönüyle çok sayıda iptal kararı verildiği görülmektedir. Danıştay bazı kararlarında birden fazla gerekçe ile iptale yönelik hüküm kurduğu için kararların usul ve esas boyutuyla tasnif edilmesi mümkün olmamıştır. Ancak özellikle fiilin hukuki nitelendirmesinde hata yapılması, savunma hakkının kısıtlanması, eksik-yetersiz soruşturma sonucu işlem tesis edilmesi, disiplin amirinin tarafsızlığı ilkesine aykırılık ve zamanaşımı gibi gerekçelerin, işlemlerin tesisinde usul hatalarından kaynaklandığı açıktır. Kamu idareleri tarafından tesis edilen işlemlerin, usul hataları nedeniyle iptal edilme oranının yüksek olması, disiplin cezalarının tesisi sürecinde görev alan personelin konu ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmadığını göstermektedir.

Kamu kurumları tarafından tesis edilen disiplin cezalarının idari yargı mercileri tarafından iptal edilmesinin çeşitli olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Kanımızca bu sonuçlar idare açısından ve kamu personeli açısından olmak üzere iki başlık altında incelenmelidir. Tesis edilen disiplin cezalarının iptal edilmesinin idare açısından ortaya çıkardığı olumsuzlukların ilki, iptal edilen işlemle ilgili harcanan zaman ve imkanların tümünün heba edilmesidir. İkincisi disiplin suçu işlediği tespit edilen kamu personelinin cezasız kalma ihtimalinin ortaya çıkmasıdır. Disiplin cezasının özellikle işlemde usul hataları bulunması nedeniyle idari yargı tarafından iptal edilmesi, disiplin suçu işlediği açık olan kamu personelinin ceza almaması anlamına gelmektedir. Üçüncüsü

işlemin iptali nedeniyle devletin uğradığı ekonomik zarardır. Günümüzde idare mahkemelerinde iptal davası açılması, belirlenmiş harç miktarının ödenmesine bağlanmış durumdadır. Davanın açılması safhasında davacı tarafından ödenen bu harç miktarı, işlemin iptali ile birlikte kamu kurumundan tahsil edilerek davacı tarafa ödenmektedir. Ayrıca davacının mahkeme önünde kendisini avukatla temsil etmesi durumunda avukatlık asgari ücret tarifesinden hesaplanan avukatlık ücreti de kamu kurumlarından tahsil edilerek davacı tarafa ödenmektedir. Bu durum, iptal edilen disiplin cezalarının aynı zamanda idare açısından ekonomik bir külfet ortaya çıkardığını göstermektedir. Dördüncüsü kamu personeline cezasızlık algısının ortaya çıkmasıdır. Tesis edilen disiplin cezalarının herhangi bir gerekçe ile idari yargı tarafından iptal edilmesi, disiplin suçu işleyen personelin cezasız kalmasına yol açtığından kamu personelinin cezasızlık algısına kapılması olağandır. Kanımızca bu sonuç kamu hizmetlerinin yürütülmesinde en sorunlu alan olarak görülmelidir. Zira disiplin suçu işleyen kamu personelinin ceza almaması, diğer kamu personelinin de kurallara uyum noktasında ilgisiz kalmasına ve kamu kurumlarında düzenin bozulmasına yol açılması ihtimalini beraberinde getirmektedir. Tesis edilen disiplin cezalarının idari yargı mercileri tarafından iptal edilmesi, idarenin yanı sıra kamu personeli açısından da bazı olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir. Bu sonuçların ilki kamu personelinin yönetimde adalet algılarının değişmesidir. Disiplin cezalarının yargısal makamlar tarafından hukuka aykırı bulunması, kamu personelinin hukuksuz bir işleme maruz kalmış olması anlamına gelmektedir. Bu durum personelin adalet anlayışının zedelenmesine yol açmaktadır. İkinci olarak işlemlerin hukuka aykırı bulunması, kamu personelinin mağduriyetini ortaya çıkarmaktadır. Bu durum personel nezdinde kamu idarelerine güven duygusunun sarsılmasına yol açmaktadır.

Anayasa Mahkemesi tarafından verilen kararlarda disiplin cezaları, Anayasa’da yer alan yedi farklı hak ile bağdaştırılmış ve buna göre karara bağlanmıştır. Bu haklar; sendika hakkı, ifade özgürlüğü hakkı, toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkı, masumiyet karinesi, özel hayata saygı hakkı, örgütlenme hakkı ve adil yargılanma hakkı olarak sıralanmaktadır. Anayasa Mahkemesi tarafından verilen hakkın ihlal edildiğine yönelik kararların ilk iki sırasında sendika hakkı ve ifade özgürlüğü hakkı yer almaktadır. Çalışma kapsamında incelenen yetmiş dokuz ihlal kararından elli üçü bu iki hakkın ihlal edildiğine yöneliktir. Yüksek Mahkeme, 2015 tarihli bir kararında *“sendikal faaliyetlerin mazeret olarak kabul edilmesi yönünde yerleşik hale gelen idari yargı içtihatlarına rağmen idarenin ve yargının bir bütün olarak yeknesak hareket etmesini sağlayacak mevzuat düzenlemeleri bulunmadığını”* ifade ederek idarenin ve yargının bir bütün halinde hareket etmesini sağlayacak düzenlemelerin gerekliliğine vurgu yapmıştır. Bu durum, Anayasa Mahkemesi’nin de yargı organlarının kararları ışığında disiplin mevzuatında değişiklikler yapılması gerektiğine yönelik kanaatini ortaya koymaktadır.

Bu çerçevede kanımızca kamu personeli disiplin mevzuatında güncel gelişmelere uygun bir şekilde köklü değişikliklere ihtiyaç duyulmaktadır. Şüphesiz yüksek mahkemeler tarafından verilen kararlar, bu değişikliklerin yapılmasında en önemli yol gösterici faktör olacaktır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda düzenlenen disiplin fiilleri, 1982 yılında Kanun metnine eklenmiştir. Bu durum disiplin fiillerinin kırk yılı aşkın bir süre önce kaleme alındığını göstermektedir. Disiplin fiillerinin Kanun metnine eklenmesinden bugüne kadar gerek toplumsal alanda gerekse kamu hizmetlerinin yürütülmesinde kapsamlı gelişmeler ortaya çıkmıştır. Örneğin disiplin fiillerinin Kanun metnine eklendiği dönemde kamu hizmetlerinde dijital araçların kullanımı oldukça sınırlı haldedir. Bu dönemde kamu hizmetlerinde kullanılan dijital araçlar telefon, telsiz, daktilo gibi cihazlarla sınırlı kalmıştır. Bu durum, disiplin fiillerinin kaleme alınmasında dijital araçların tamamen göz ardı edilmesine neden olmuştur. Günümüzde ise bilgisayarlar, cep telefonları, tabletler gibi dijital araçlar kamu hizmetlerinin her noktasında kullanılır hale gelmiştir. Vatandaşların kişisel verilerinin depolandığı bu cihazlar üzerinde

yapılacak yetkisiz veya usulsüz işlemlere dair disiplin mevzuatında hiçbir hüküm bulunmamaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 126. maddesinde düzenlenen “*Disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulunun ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur, cezayı kabul veya reddeder.*” şeklindeki hüküm, bir yönüyle disiplin kurullarının hareket alanını sınırlandırırken diğer yönüyle disiplin soruşturmacılarının anahtar bir rol üstlenmesine yol açmaktadır. Bu noktada disiplin soruşturmacıları tarafından yapılan hataların disiplin kurulları tarafından düzeltilmesi mümkün olmamaktadır. Kanun ayrıca disiplin soruşturmacıları tarafından fiilin hatalı olarak nitelendirilmesi halinde disiplin kurullarının fiili doğru hüküm kapsamında değerlendirmesine de cevaz vermemektedir. Kanımızca bu durum “fiilin hukuki nitelendirmesinde hataya düşülmesi” gerekçesiyle verilen iptal kararlarının artmasına neden olmaktadır. Bu nedenle soruşturmaların sonucuna bu denli etki eden disiplin soruşturmacılarının görevlendirilmesi noktasında kamu idarelerinin seçici davranması gerekmektedir.

Bu çerçevede kanımızca disiplin iş ve işlemleri ile ilgili yapılması gereken değişiklikler şöyle sıralanmaktadır:

- Kabul edildiği dönemin izlerini taşıdığı anlaşılan disiplin fiilleri yürürlükten kaldırılmalı veya yeniden kaleme alınmalıdır.
- Kamu personeli açısından kabul edilen disiplin fiilleri, hukuki belirlilik ve güvenlik ilkelerine uygun bir şekilde yeniden kaleme alınmalıdır.
- Kamu personelinin tarafsızlığına dair fiiller içeren disiplin hükümlerinin çerçevesi somut bir şekilde belirlenmelidir.
- Benzer terimlerle kaleme alınan disiplin fiillerinin çerçevesi çizilmelidir.
- Yüksek mahkeme kararları ışığında işletilemez hale gelen disiplin fiilleri yeniden kaleme alınmalıdır.
- Disiplin fiilleri anlam karışıklığı ortaya çıkaran dil bilgisi hatalarından arındırılmalıdır.
- Disiplin iş ve işlemleri ile ilgili kamu kurumlarının yöneticilerine, disiplin soruşturması yapacak görevlilere ve disiplin kurulu üyelerine hizmet içi eğitim verilmelidir.
- Disiplin cezaları, Anayasa ve uluslararası sözleşmelerle kamu görevlilerine tanınan haklara müdahale oluşturmayacak şekilde tesis edilmelidir.
- Disiplin mevzuatından sıklıkla yer verilen idare tarafından kabul edilecek “mazeret” ve “özür” durumlarının çerçevesi belirlenmelidir.
- Hem ceza hukukunda hem de disiplin hukukunda suç olarak kabul edilmiş fiillerle ilgili tesis edilecek işlemler, adli kovuşturma sonucu beklenebilecek şekilde zamanaşımı kuralından muaf tutulmalıdır.
- Sendikal faaliyet kapsamında gerçekleştirilen eylemlerle ilgili tesis edilecek disiplin işlemleri, yüksek mahkeme kararlarına uygun bir şekilde yürütülmelidir.
- Kamu personeli açısından öngörülmüş ticaret yasağı, ekonomik özgürlüklerine müdahale oluşturmayacak şekilde yeniden kaleme alınmalıdır.
- Mal bildiriminde bulunulmaması şeklinde kaleme alınan disiplin fiili, mal kaçırma ve mal gizleme amacı ile sınırlı tutulacak şekilde işletilmelidir.
- Disiplin hükümlerinin işletilmesinde kamusal alan-özel yaşam ayrımı keskin bir şekilde yapılmalıdır.
- Disiplin cezalarının verilmesinde savunma hakkı, tüm boyutları ve sonuçları ile beraber etkin bir şekilde kullanılmalıdır.
- Disiplin kurullarının teklif edilen disiplin cezasını kabul veya ret edebileceği şeklindeki hüküm, yürürlükten kaldırılmalı veya bu kurulların yapılan usul hataları nedeniyle disiplin soruşturma dosyasını yeniden değerlendirmek üzere iade edebileceği şeklinde yeniden kaleme alınmalıdır.

- Disiplin soruşturma süreçlerinin bir bütün olarak ve hukuka uygun bir şekilde yürütülmesi için gerekli yasal altyapı oluşturulmalıdır.
- Disiplin soruşturma süreçleri yeterli düzeyde hukuk eğitimi almış personel tarafından veya kamu idarelerinin ilgili hukuk biriminde bu amaçla istihdam edilecek kamu görevlileri tarafından yürütülmelidir.

Kanımızca disiplin soruşturma süreçlerinde etkinliğin ve yeknesaklığın sağlanması, ancak bu süreçlerin tümünü ihtiva eden bir yasal düzenlemenin kabulü ile mümkün hale gelecektir. Bu bağlamda kanımızca kamu görevlilerinin disiplin fiilleri ile disiplin soruşturma süreçlerini içeren kapsamlı bir yasal düzenleme yapılmalıdır. Kuşkusuz kamu hizmetlerinin tür ve nitelik olarak farklılaşması, tüm kamu hizmetlerini kapsayacak şekilde genel nitelikte disiplin fiillerinin belirlenmesini güçleştirmektedir. Bu nedenle yapılacak yasal düzenlemenin, bir yandan disiplin soruşturma süreçlerini yeknesaklık sağlanacak şekilde düzenlemesi, diğer yandan yürütülen kamu hizmetlerinin türüne göre belirlenmiş disiplin fiillerini ihtiva etmesi gerekmektedir. Kanımızca bu noktada 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Tesis edilen sınıflar" başlıklı otuz altıncı maddesi yol gösterici bir nitelik taşımaktadır. Anılan kanun maddesinde kamu görevlileri on iki farklı sınıfa ayrılmıştır. Benzer hizmetleri yerine getiren genel kolluk teşkilatlarının disiplin fiilleri birleştirildiğinde, yapılacak yasal düzenleme ile on farklı sınıfta görev yapan kamu görevlilerinin disiplin fiillerinin aynı yasal düzenleme muhtevasında birleştirilmesi mümkündür. Böylece mevcut haliyle oldukça dağınık bir görünüm arz eden kamu görevlileri disiplin mevzuatı düzenli ve sistemli bir yapıya kavuşacaktır. Ayrıca yapılacak yasal düzenleme ile disiplin soruşturma usulünün çerçevesinin belirlenmesi mümkün olacak ve disiplin soruşturma süreçlerinde yapılan hatalar ortadan kaldırılmış olacaktır.

Yazar Katkı Oranı (Authorship Contributions): Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Kaynakça

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu. (1965). 23.07.1965 tarih ve 12056 sayılı *Resmî Gazete*. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12056.pdf>
- 2531 sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun. (1981). 06.10.1981 tarih ve 17480 sayılı *Resmî Gazete*. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17480.pdf>
- Adalet Bakanlığı. (2024, 3 Temmuz). *657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ders notu*. Erişim adresi: <https://edb.adalet.gov.tr/SayfaDetay/hazirlayici-egitim12052020022909>.
- Akçay, F. (2020). Yerel yönetimlerde çalışanların bazı etik ilkelere ilişkin etik algısı: Aksaray örneği. *Enderun*, 4(2), 47-64.
- Akgüner, T. (2017). *İdare hukuku dersleri*. İstanbul: Der Yayınları.
- Akşehir, M. İ. (2016). Sosyal tesisler, iktisadi işletmeler ve tabi olduğu esas ve usuller. *Denetişim*, 11, 86-91.
- Akyılmaz, B. (2002). Anayasal esaslar çerçevesinde kamu personeli disiplin hukuku ve uygulamadaki sorunlar. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6(2), 0-0.
- Akyılmaz, B., Sezginer, M. ve Kaya, C. (2022). *Türk idare hukuku*. Ankara: Savaş Yayınevi.
- Al, D. (2018). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normları ve uluslararası sözleşmeler açısından toplu eylem hakkı. *Econder International Academic Journal*, 2(1), 56-72.
- Altın, M. (2020). Devlet memurluğunun sosyolojisi. *The Journal of Social Science*, 4(8), 644-657.

- Altunok, H. (2018). Türkiye’de personel reform politikalarının başlangıç dönemi. *Yasama Dergisi*, 38, 48-69.
- Alyanak, S. (2023). *Avrupa Birliği hukukunda adil yargılanma hakkı ve etkili yargısal denetim*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Anayasa Mahkemesi’nin 03.11.2022 tarih ve 2018/21380 başvuru numaralı Kararı.
- Anayasa Mahkemesi’nin 06.01.2015 tarih ve 2013/8744 başvuru numaralı Kararı.
- Anayasa Mahkemesi’nin 06.10.2022 tarih ve 2018/16070 başvuru numaralı Kararı.
- Anayasa Mahkemesi’nin 08.12.2022 tarih ve 2018/17636 başvuru numaralı Kararı.
- Anayasa Mahkemesi’nin 13.01.2022 tarih ve 2017/26800 başvuru numaralı Kararı.
- Anayasa Mahkemesi’nin 13.10.2024 tarih ve 2021/36551 başvuru numaralı Kararı.
- Anayasa Mahkemesi’nin 14.04.2016 tarih ve 2013/6974 başvuru numaralı Kararı.
- Anayasa Mahkemesi’nin 17.07.2019 tarih ve 2018/14313 başvuru numaralı Kararı.
- Anayasa Mahkemesi’nin 18.10.2018 tarih ve 2013/2928 başvuru numaralı Kararı.
- Anayasa Mahkemesi’nin 25.03.2015 tarih ve 2013/7199 başvuru numaralı Kararı.
- Anayasa Mahkemesi’nin 25.05.2022 tarih ve 2019/20996 başvuru numaralı Kararı.
- Anayasa Mahkemesi’nin 26.09.2019 tarih ve 2015/13524 başvuru numaralı Kararı.
- Anayasa Mahkemesi’nin 29.09.2020 tarih ve 2017/30978 başvuru numaralı Kararı.
- Aras, B. (2021). Disiplin soruşturmaları bakımından hukuki güvenlik ve belirlilik ilkeleri. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16(1), 235-276.
- Artuç, M. (2018). *Pratik Türk Ceza Kanunu*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Astarlı, M. (2019). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin sendika hakkının etkili korunmasına ilişkin Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye kararı ve Türk hukuku bakımından çıkarımlar. *Çalışma ve Toplum*, 2(61), 1237-1258.
- Aswad, A. R. (2019). Türkiye’de 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre memurların disiplin ve cezai sorumluluğu. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 99, 185-202.
- Avrupa Konseyi. (2024, 23 Temmuz). *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi*. Erişim adresi: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_tur.
- Aydemir, S. R. (2022). Devlet memurunun ticaret yapma ve kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağının değerlendirilmesi. *Kamu Yönetimi ve Politikaları Dergisi*, 3(1), 61-82.
- Aydın, H. (2010). Ceza hukukunda kamu görevlisi kavramı. *Ankara Barosu Dergisi*, 0(1), 109-128.
- Başa, Ş. (2012). Aleyhe düzeltme yasağı (reformatio in peius) ilkesinin disiplin hukukunda uygulanabilirliği. *Denetim Dergisi*, 119, 49-51.
- Bilgili, F. ve Demirkapı, E. (2011). *Hukukun temel kavramları*. Bursa: Dora Yayınları.
- Birtane, Ş. (2021). Özel hayata saygı hakkı (AİHS 8. madde) bağlamında çalışma hakkı ve mesleki hayat ilişkisi. *Anayasa Yargısı*, 38(2), 57-97.
- Bucaktepe, A. (2014). Devlet memurluğu ve memurların değerlendirilmesi üzerine düşünceler. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 18(3), 459-490.

Çınar, A. R. (2013). Aleyhe değıştirme yasağı kuralı. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 19(2), 603-666.

Danıştay 12. Dairesinin 01.04.2015 tarih, 2011/9235 Esas ve 2015/1899 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 02.02.2016 tarih, 2012/7837 Esas ve 2016/409 sayılı Kararı;

Danıştay 12. Dairesinin 02.02.2021 tarih, 2019/7778 Esas ve 2021/315 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 04.03.2014 tarih, 2010/546 Esas ve 2014/1248 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 05.11.2019 tarih, 2016/3581 Esas ve 2019/8297 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 06.07.2023 tarih, 2023/7479 Esas ve 2023/7896 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 07.04.2016 tarih, 2012/8737 Esas ve 2016/1991 sayılı Kararı

Danıştay 12. Dairesinin 07.06.2016 tarih, 2014/7597 Esas ve 2016/3556 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 09.03.2016 tarih, 2012/9819 Esas ve 2016/1823 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 10.11.2016 tarih, 2016/9815 Esas ve 2016/5826 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 11.04.2016 tarih, 2015/834 Esas ve 2016/2516 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 11.05.2016 tarih, 2012/12634 Esas ve 2016/2704 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 12.11.2019 tarih, 2016/9278 Esas ve 2019/8598 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 13.04.2016 tarih, 2012/11774 Esas ve 2016/2187 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 13.07.2023 tarih, 2018/8299 Esas ve 2023/3835 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 15.05. 2023 tarih, 2023/1298 Esas ve 2023/2520 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 16.03.2021 tarih, 2021/1636 Esas ve 2021/1346 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 17.05.2016 tarih, 2013/4 Esas ve 2016/2974 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 18.06.2019 tarih, 2015/2475 Esas ve 2019/5039 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 19.11.2015 tarih, 2012/3972 Esas ve 2015/6044 sayılı Kararı

Danıştay 12. Dairesinin 20.06.2019 tarih, 2019/1652 Esas ve 2019/5170 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 25.03.2015 tarih, 2012/8480 Esas ve 2015/1369 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 25.05.2016 tarih, 2012/10188 Esas ve 2016/3200 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 25.05.2016 tarih, 2012/10188 Esas ve 2016/3200 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 25.05.2016 tarih, 2012/10188 Esas ve 2016/3200 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 26.01.2016 tarih, 2012/9232 Esas ve 2016/234 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 27.10.2016 tarih, 2016/9786 Esas ve 2016/5156 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 28.01.2016 tarih, 2012/7074 Esas ve 2016/314 sayılı Kararı;

Danıştay 12. Dairesinin 28.10.2015 tarih, 2014/10619 Esas ve 2015/5595 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 30.01.2018 tarih, 2014/4231 Esas ve 2018/270 sayılı Kararı.

Danıştay 12. Dairesinin 30.03.2016 tarih, 2012/12186 Esas ve 2016/1781 sayılı Kararı;

Danıştay 5. Dairesinin 13.10.2016 tarih, 2016/9779 Esas ve 2016/4598 sayılı Kararı.

- Demir, T. (2022). Disiplin hukukunda muhakkiklik kurumu üzerine bir inceleme. *Uluslararası Akdeniz Hukuk Kongresi tam metin kitabı*, 237-261. [kitap linki eklenmeli](#)
- Demircan, A. S. (2014). Vergi mahremiyetinin yeniden yapılandırılması. *Vergi Sorunları Dergisi*, 313, 184-192.
- Duran, A. M. (2024). Masumiyet karinesinin idare hukukundaki yerinin disiplin soruşturması özelinde değerlendirilmesi. *Danıştay Dergisi*, 157, 349-402.
- Dursun, H. (2017). Almanya’da idari suç ve cezalarda kanunilik ilkesinin uygulanması. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 9, 203-246.
- Dursun, H. (2014). *İdari suç ve cezalarda kanunilik ilkesi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eken, M. ve Güldüler, E. S. (2020). Hediye verme konusunda kamu hizmetinden yararlananların algıları üzerine bir değerlendirme. *Sakarya İktisat Dergisi*, 9(1), 39-51.
- Ekinci, B. E. (2020). Toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkı bakımından bildirim usûlünün kapsamı. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 68(4), 753-794.
- Eraslan, Y. (2018). *Türk hukukunda yargı mensuplarının disiplin sorumluluğu*. Ankara: Adalet Yayınevi.,
- Esen, A. ve Çığman, M. Z. (2023). İkinci yüzyılın eşiğinde yapısal sorunlar ve yeni sınamalar karşısında Türkiye Cumhuriyeti kamu personel yönetimi. *Avrasya Dosyası*, 14(2), 62-93.
- Fırat, H. ve Bilgin, K. U. (2022). Karşılaştırmalı kamu yönetimi perspektifinden Türk ve alman devlet memurluğu sisteminde hak ve yükümlülükler. *Türk İdare Dergisi*, 495, 113-142.
- Gizlilik Dereceli Belgelerde Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik. (2022). 26.04.2022 tarih ve 31821 sayılı *Resmî Gazete*. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/04/20220426-11.pdf>
- Göktürk, N. (2016). Suçun yasal tanımında yer alan hukuka aykırılık ifadesinin icra ettiği fonksiyon. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(1), 407-450.
- Görmüş, A. (2012). Kamuda grevsiz toplu sözleşmenin ILO normlarına uyumu ve grev hakkı kapsamında asgari hizmetler yaklaşımı. *Sosyal Bilimler Metinleri*, 1, 1-28.
- Gözler, K. (2003). *İdare hukuku*. Cilt II, Bursa: Ekin Yayınları.
- Gözler, K. ve Kaplan, G. (2022). *İdare hukuku dersleri*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Güleç, S. S. (2019). Ceza muhakemesi hukukunda aleyhe değiştirme (reformatio in peius) yasağı. *D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi*, 21(Özel sayı), 701-750.
- Gülmez, M. (2008). Sendika hakkı, toplu sözleşme ve grevi de içeren toplu eylem haklarını kapsar mı?. *Çalışma ve Toplum*, 3(18), 137-169.
- Hatipoğlu, M. (2019). Kamu görevlilerine disiplin cezalarının uygulanmasında ölçülülük ilkesi. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 149, 141-201.
- Hüseyinoğlu, E. (2022). Yargı kararları ışığında suçta ve cezada kanunilik. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 158, 103-124.
- Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. (2005). 13.04.2005 tarih ve 25785 sayılı *Resmî Gazete*. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/04/20050413-6.htm>

- Kaya, C. (2005). Memur disiplin suç ve cezalarına ve disiplin soruşturmasına hâkim olan temel ilkeler. *Amme İdaresi Dergisi*, 38(2), 61-87.
- Kaya, Ö. (2010). *Danıştay kararları ışığında disiplin hukukunun başlıca ilkeleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, P. A. ve Güler, C. (2017). Uluslararası insan hakları hukukunda toplu eylem hakkı. *Journal of Social Policy Conferences*, 68, 105-126.
- Kaynar, N. (2010). *Kamu personel yönetimi*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Kılıçoğlu, M. (2020). Toplu eylem ve grev hakkının uluslararası hukuk penceresinden değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 4(67), 2405-2440.
- Koç, A. (2023). Hukuk devletinde sınırlanamayacak olan çekirdek hak: Masumiyet karinesi, *Dicle Akademi Dergisi*, 3(1), 1-25.
- Küçük, Ç. M. (2021). Kanunilik ilkesinin memur disiplin hukukunda uygulanabilirliği. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 2, 129-174.
- Kümbül, B. G. (2012). Psiko-sosyal boyutuyla grev. *Çalışma ve Toplum*, 1(32), 113-146.
- Oğurlu, Y. (2001). AİHM kararları ve Türk idare hukukunda temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasında bir yargısal denetim ölçütü olarak ölçülülük ilkesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, *Turhan Tufan Yüce Armağanı*, (Özel sayı), 485-522.
- Özbek, V. Ö. ve Tepe, İ. (2014). Türk ceza muhakemesi hukukunda aleyhe değiştirme (reformatio in peius) yasağına ilişkin-öğreti ve uygulama boyutlarıyla-genel bir değerlendirme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16(Özel Sayı), 3759-3797.
- Özbudun, E. (2011). *Türk anayasa hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Özgenç, İ. ve Şahin, C. (2001). İddia ve savunma hakkı. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(2), 1-27.
- Özkal, İ. S. ve Urhan, V. F. (2020). Türkiye’de kamu görevlilerinin toplu sözleşme hakkı: temel metinler, aktörler ve uygulama. *Memleket Siyaset Yönetim*, 33, 61-100.
- Öztürk, İ. ve Sümer, A. E. (2021). Anayasa Mahkemesi kararları ışığında yükseköğretim öğrencileri disiplin rejiminin suçta ve cezada kanunilik ilkesi bakımından değerlendirilmesi. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 27(2), 1039-1065.
- Preveze, L. (2023). *Kamu personeline yönelik disiplin soruşturma süreci*. İstanbul: Çınaraltı Yayınları.
- Seçkin, S. (2023). Danıştay kararları ışığında disiplin amir ve kurullarının belirlenmesinde tarafsızlık ilkesi. *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 18(212), 201-237.
- Sümer, A. E. (2022). Türk ceza hukukunda haksızlık yanılığı (TCK m.30/4). *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17(1), 224-262.
- Şatıroğlu, P. Y. (2021). *Kamu görevlileri disiplin hukukuna hâkim olan ilkeler ve güvence mekanizmaları* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şen, M. L. (2019). Kamu görevlilerini yoldan çıkaran bubi tuzakları: hediye ve bağışlar. *Enderun*, 3(2), 86-97.

- Şengöl, R. (2005). Bilgi Edinme Hakkı Kanunu Türk kamu yönetimini camdan eve dönüştürür mü?. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 60(03), 215-234.
- Tahtalıoğlu, H. (2023). Kamu personelinin örgütsel bağlılığını pekiştirecek yasal kurallar ve uygulamalar: 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na genel bir bakış. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6(3), 818-834.
- Taner, D. (2021). Türkiye'de çalışma hayatının genel anlamda görünümü ve esnek çalışma sisteminin kamu yönetimi mevcudiyeti. *Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi*, 3(6), 115-138.
- Taşkın, A. (2006). *Kamu görevlileri disiplin hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Temiz, H. E. ve Ünal, Ö. (2020). Türkiye'de grev hakkı ve grev ertelemeleri. *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 47-66.
- Tunçer, P. (2024). Türk kamu yönetiminde görev zararı: kamu iktisadî teşebbüsleri üzerine çıkarımlar. *Memleket Siyaset Yönetim*, 19(42), 109-142.
- Turan, H. (2009). Adil yargılanma hakkının İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'ndeki yeri ve önemi. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 84, 213-230.
- Ulusoy, S. (2019). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesi kararları ışığında ifade özgürlüğü. *Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 2(2), 119-153.
- Yemez, C. (2024). Danıştay kararları ışığında disiplin suçlarında şüpheden sanık yararlanır ilkesi. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 32(4), 2045-2087.
- Yıldız, G. (2019). Devlet Memurları Kanunu: Türk kamu personel rejimi için bitmeyen tartışma. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 413-437.
- Yorgun, S. (2012). Grevsiz toplu pazarlık hakkı ve aidat bağımlılığı kıskacında memur sendikaları. *Journal of Social Policy Conferences*, 60, 145-168.
- Yüce, T. T. (1988). Sanığın savunması ve korunması açısından ceza soruşturmasının ümanist ilkeleri. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 1, 156-167.
- Yügrük, E. ve Yücekaya, B. (2024). Kamu görevlilerinin grev hakkı üzerine kuramsal ve hukuksal bir tartışma. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 14(1), 307-344.
- Yükçü, S. ve Anlı, S. (2021). Hediye, denetçi, bağımsızlık sarmalı. *Muhasebe Enstitüsü Dergisi*, 65, 1-12.
- Yüzer, D. (2014). Kamu icra hukukunda ölçülülük ilkesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16, 4843-4898.
- Zafer, H. (2013). Savunma hakkı ve sınırları. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 19(2), 507-540.
- Zor, B. V. (2020). Disiplin hukukunda uygulanan idari usul ilkeleri. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 155, 331-377.
- Zor, B. V. (2022). Ceza hukuku ilkelerinin disiplin hukukunda uygulanabilirliği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(1), 201-250.