

Uzman Erbaş Sözleşmelerinin Feshi ve Yenilenmemesi: Anayasal Güvenceler Çerçevesinde Bir Değerlendirme^(*)

Selim Tunahan KÜÇÜK^(**)

Doç. Dr. Seydi ÇELİK^(***)

Öz

Türkiye’de askerî personel rejiminin uzun yıllar disiplin ve hiyerarşi odaklı değerlendirilmesi, anayasal güvencelerin bu alanda tartışılmasını arka planda bırakmıştır. Sözleşme fesih süreçlerinde idare, öteden beri esnek bir takdir yetkisi kullanmaktadır. Son dönemdeki Anayasa Mahkemesi içtihatları ise, bu yetki kullanımı ile personelin anayasal güvenceleri arasındaki tutarsızlığı daha görünür hâle getirmiştir. Sözleşme feshi ve sözleşmenin yenilenmemesi işlemleri, yalnızca idari bir tasarruf veya personel politikası olarak değerlendirilmemelidir. Bu işlemler, kamu görevinde kalma hakkı üzerinde doğrudan etkili olan ve kişilerin kamusal statüsünü sona erdiren müdahalelerdir. Anayasa Mahkemesinin güncel kararları, bu işlemlerin adlandırılma biçiminden bağımsız olarak anayasal güvencelere tabi tutulması gerektiğini vurgulamış ve askerî personel hukukunun mevcut dinamiklerinin yeniden değerlendirilmesinin önünü açmıştır.

^(*) Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 02.04.2026 - Kabul Edildiği Tarih: 05.05.2026.

Atıf Şekli: Selim Tunahan Küçük ve Seydi Çelik, ‘Uzman Erbaş Sözleşmelerinin Feshi ve Yenilenmemesi: Anayasal Güvenceler Çerçevesinde Bir Değerlendirme’ (2026) 16(1) Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1,37.

DOI: 10.52273/sduhfd..1921866.

^(**) Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi, Kocaeli-Türkiye.

E-posta: av.selimtunahan@gmail.com.

Orcid: 0009-0004-2982-4940.

^(***) Kocaeli Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Genel Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Kocaeli-Türkiye.

E-posta: seydi.celik@kocaeli.edu.tr.

Orcid: 0000-0003-1224-9877.

Bu makale, sözleşme feshi ve yenilenmemesi işlemlerini hukuk devleti, hukuki belirlilik, öngörülebilirlik, ölçülülük ve savunma hakkı ilkeleri çerçevesinde ele almaktadır. Çalışmanın temel amacı, askerî disiplin gerekleri ile anayasal güvenceler arasındaki ilişkiyi bu zeminde yeniden düşündürmektir. Çalışma, yargı içtihatları ışığında sözleşmeli personel rejimindeki normatif değişiklikleri ve uygulamadaki yansımalarını tartışmaya açmaktadır.

Çalışmanın ana eksenini, uzman erbaş istihdam rejiminin anayasal sınırları oluşturmaktadır. Makalenin hedefi, askerî hizmetin gerekleri karşısında bireyin hukuki güvenliğini koruyacak bir bakış açısı geliştirmektir. Bu bağlamda, idarenin disiplin süreçlerini dışlaması, yargısal denetimde ortaya çıkan karar farklılıkları ve içtihat yeknesaklığı ihtiyacı anayasal boyutuyla tartışmaya açılmıştır.

Bu yönüyle makalenin, askerî hukuk, idare hukuku ve anayasa hukuku kesişiminde yürütülen akademik tartışmalara ve özellikle sözleşmeli asker statüsünün anayasal sınırlarına ilişkin literatüre katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Anayasa Mahkemesi, Uzman Erbaş, Sözleşme Feshi, Sözleşme Yenilememe, Kamu Görevinde Kalma Hakkı.

Termination and Non-Renewal of Specialist Enlisted Personnel Contracts: An Assessment Under Constitutional Safeguards

Abstract

For years, Türkiye's military personnel regime was evaluated primarily through discipline and hierarchy, limiting discussions on constitutional guarantees. Today, however, the termination and non-renewal of specialist enlisted personnel contracts highlight the challenge of balancing the administration's broad discretionary power with individual rights. This balance has become increasingly visible through recent Constitutional Court jurisprudence. Contract termination and non-renewal are not mere administrative acts; they severely impact the right to public service and end an individual's professional future. By emphasizing that these acts must be subject to constitutional safeguards regardless of their designation, recent Constitutional Court decisions necessitate a re-evaluation of classical military personnel law.

This article critically evaluates these procedures within the framework of the rule of law, legal certainty, predictability, proportionality, and the right to defense, aiming to rethink the relationship between military discipline and constitutional safeguards. It discusses the normative consequences and practical reflections of these principles in light of judicial jurisprudence.

This research seeks to construct an analytical framework that evaluates this employment regime without ignoring the military's unique structure or marginalizing individual constitutional protection. By revealing the constitutional implications of excluding disciplinary mechanisms and addressing uniformity issues in judicial review, this study contributes to the literature at the intersection of military, administrative, and constitutional law regarding contracted military status.

Keywords

Constitutional Court, Specialist Enlisted Personnel, Termination of Contract, Non-Renewal of Contract, Right to Remain in Public Service.

Extended Summary

The military personnel regime in Türkiye has historically been structured around the absolute necessity of maintaining public service continuity, strict hierarchical order, and military discipline. For decades, this paradigm often relegated the discussion of constitutional safeguards and individual fundamental rights to a secondary position. However, the modern paradigm of the rule of law necessitates that no administrative realm, including the military, remains outside the scope of constitutional protection. Specifically, the employment regime of specialist enlisted personnel who serve professionally on a contract basis under Law No. 3269 highlights a significant and ongoing tension between the broad discretionary power of the military administration and the protection of constitutional guarantees. The acts of contract termination and the refusal to renew existing contracts are not merely routine administrative preferences or standard personnel management decisions. Rather, they constitute direct, severe, and permanent interventions into an individual's right to enter and remain in public office, a fundamental right explicitly guaranteed under Article 70 of the Turkish Constitution and heavily scrutinized by the Constitutional Court.

Specialist enlisted personnel occupy a unique position in Turkish administrative law. Although their employment is based on a fixed-term contract, they perform permanent and continuous public duties essentially identical to those of tenured public officials. Consequently, their relationship with the administration is governed by statutory public law rather than private contract law. In practice, the administration frequently maintains a formal distinction between "contract termination" prior to the expiration date and "non-renewal" at the end of the term. The administration often treats non-renewal as a natural expiration of a contract, thereby claiming a broader margin of appreciation and assuming a lower threshold for justification. However, from a constitutional perspective, this formal distinction is unsustainable. Both administrative acts produce the identical legal consequence: the involuntary severance of the individual's professional status, the deprivation of their livelihood, and the termination of their public service bond. Therefore, both procedures must be subject to the exact same rigorous constitutional principles, primarily the rule of law, legal certainty, predictability, and proportionality.

The principle of legal certainty and predictability dictates that public officials must be able to foresee the legal consequences of their actions and that administrative discretion must not morph into arbitrary power. Historically, Law No. 3269 contained highly ambiguous termination criteria, such as "failure in duty" or "various disciplinary infractions," which granted commanding officers almost unlimited subjective discretion. Following a series of landmark annulment decisions by the Turkish Constitutional Court, which struck down these vague provisions for violating the principle of legality, the legislature enacted Law No. 7517 to provide a more definitive framework. While this legislative intervention was a necessary step towards constitutional compliance, significant vulnerabilities remain. Broad and qualitative criteria, such as an individual's "inability to adapt to military service" or the administration's determination of a "lack of benefit from their services," are still utilized as grounds for termination. These highly subjective concepts allow the administration to

exercise an expansive and potentially arbitrary discretionary power, undermining the predictability of the employment regime and creating a chilling effect on the personnel.

A critical systemic issue identified in the execution of this personnel regime is the administration's procedural "bypass" of established disciplinary law mechanisms. In many instances, rather than initiating a formal disciplinary investigation for alleged misconduct-which would afford the personnel procedural safeguards-the administration opts for the administrative termination of the contract. By relying on unilateral supervisor reports, subjective performance evaluations, and internal minutes instead of objective investigations, the administration effectively marginalizes the constitutional right to defense. The right to defense, protected under Article 129 of the Constitution, is a universal safeguard that must strictly apply to any administrative act resulting in the dismissal of a public servant. Terminating a contract based on subjective evaluations without granting the individual a meaningful opportunity to examine the evidence against them, present counter-arguments, and defend themselves violates the core tenets of the right to a fair trial and the proportionality principle. Administrative termination should not be utilized as a heavier, shortcut alternative to proportionate disciplinary sanctions.

The landscape of judicial review for military personnel underwent a radical transformation following the constitutional amendments of 2017, which abolished the High Military Administrative Court. Consequently, jurisdiction over disputes arising from the termination and non-renewal of specialist enlisted personnel contracts was transferred to the general administrative courts. While this civilianization of military justice aligned with democratic principles, it simultaneously led to significant inconsistencies in jurisprudence. General administrative courts across different regions frequently render conflicting decisions on technically complex military matters, particularly concerning health-related terminations, the evaluation of security clearances, and archival research requirements. Furthermore, a glaring procedural inequality persists regarding the speed of judicial review. Article 20/C of the Administrative Procedure Law (Law No. 2577) establishes a rapid adjudication procedure specifically designed to quickly resolve disputes concerning military personnel. However, personnel serving in the Gendarmerie General Command and the Coast Guard Command are explicitly excluded from this accelerated procedure due to their affiliation with the Ministry of Interior. This exclusion creates an unjustified disparity among personnel subject to the same professional risks and employment nature, directly compromising the constitutional principle of equality and legal security.

Ultimately, the current legal and administrative regime governing specialist enlisted personnel fails to strike an adequate and constitutionally sound balance between the legitimate necessities of military hierarchy and the fundamental rights of the individual. To resolve this tension, it is imperative to establish a statutory framework grounded strictly in objective criteria, completely eliminating subjective evaluations that bypass disciplinary procedures. Effective, specialized, and uniform judicial oversight must be guaranteed to ensure that administrative acts do not marginalize constitutional protections. The military nature of the service cannot serve as a blanket justification for the suspension of the rule of law

Giriş

Uzman erbaş, Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan, askerliği meslek edinmiş ve belirli süreli sözleşmeyle istihdam edilen profesyonel askerdir¹. Bu tanım her ne kadar *efradını câmi, ağıârını mâni* bir tarif olmasa da çalışmanın amacına uygun bir kavramsal çerçeve sunmaktadır. Jandarma ve Sahil Güvenlik Komutanlığı bünyesindeki uzman erbaşların askerî statüsü veya uzman erbaşların sözleşmeli er statüsüyle olan hiyerarşik ilişkileri bu çalışmanın kapsamı dışında olduğundan ana temadan uzaklaşmamak adına bu tartışmalara girilmemiştir.

Türk Silahlı Kuvvetleri, son 50 yıllık döneminde profesyonel orduya geçme yolunda önemli mesafeler almıştır. Bu dönüşüm sürecinin en önemli yasal adımlarından biri, 1986 yılında kabul edilen 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu'dur. Kanun koyucu bu düzenlemeyi hayata geçirirken, ordunun sürekli ihtiyaç duyduğu nitelikli, teknik ve kritik pozisyonlardaki personel açığını sözleşmeli ve kalıcı bir istihdam modeliyle kapatmayı hedeflemiştir².

Türk Silahlı Kuvvetleri ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Komutanlığı bünyesinde görev yapan uzman erbaşlar, Türkiye'de askerî personel rejiminin sözleşmeli istihdam esasına dayanan özgün bir statüye sahiptir. Bu statünün niteliği, kamu hizmetinin sürekliliği ve askerî disiplin gerekleri doğrultusunda idareye geniş bir takdir yetkisi tanımaktadır. Ancak idareye tanınan bu esnek hareket alanı, kamu görevindeki bireylerin anayasal güvenceleriyle çatışan önemli tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Özellikle uzman erbaş sözleşmelerinin feshi ve yenilenmemesi işlemlerinin bireyin mesleki geleceği üzerinde doğrudan etkili sonuçları vardır. Bu işlemlerin hangi anayasal güvencelere tabi olduğu sorusu, son yıllarda artan yargısal denetimle birlikte daha görünür hâle gelmiştir. Bu çalışma, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu kapsamındaki fesih ve yenileme rejimini, kamu görevinde kalma hakkı, takdir yetkisinin sınırları, hukuki belirlilik ve savunma hakkı bağlamında analiz etmektedir. Ayrıca, yargısal denetim aşamasında mahkemeler arasında ortaya çıkan içtihat farklılıkları ve yeknesaklık sorunu da bu anayasal çerçevenin bir parçası olarak değerlendirilmiştir.

¹ Erdem Özgür, *Devlet ve Jandarma - Güvenlik ve Kolluk Perspektifinde Jandarma Personel Sistemi* (Gazi Kitabevi 2019) 136.

² TBMM Tutanak Dergisi, Dönem 17, 3. Yasama Yılı, Cilt 26, Birleşim 80, 18.03.1986, 250. <<https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d17/c026/tbmm17026080.pdf>> Erişim Tarihi 18 Mart 2026.

Literatürdeki mevcut çalışmalar genellikle askerî personel rejimini disiplin hukuku ekseninde ele almaktadır. Sözleşmeli asker statüsünün anayasal sınırları ve fesih işlemlerine yönelik incelemeler çoğu zaman mevzuat aktarımıyla sınırlı kalmıştır. Bu çalışmada, söz konusu boşluğun doldurulması hedeflenmiş ve Anayasa Mahkemesi kararlarıyla şekillenen yeni anayasal çerçeve sistematik bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Bu değerlendirmenin salt kanun lafzıyla sınırlı kalmaması ve idari işlemlerin anayasal sınırlarının doğru çizilebilmesi için evrensel ilkeleri merkeze alan bir hukuk nosyonuna ihtiyaç vardır. Zira hukuk nosyonu, belirli bir maddi olayı yalnızca kurallarla eşleştirmek değil, o olayı evrensel ilke ve esaslar bağlamında, tüm sebep ve sonuçlarıyla muhakeme ederek adaleti tesis etme gayretidir³. Bu gereklilikten hareketle, uzman erbaşların statüsüne dair hukuki meselenin özüne en kestirme yoldan inilerek ekonomik bir düşünme pratiğinin⁴ ortaya konulması amaçlanmıştır. Geliştirilen bu muhakeme biçimiyle şekillenen çalışmada, sözleşme feshi ve sözleşmenin yenilenmemesi işlemleri sıradan bir idari personel politikası olarak görülmemiştir. Aksine, bahsi geçen tasarruflar kamu görevinde kalma hakkına yönelik anayasal bir müdahale olarak incelenmiş ve literatüre bu yönüyle özgün bir katkı sunulmuştur. Makale, idarenin takdir yetkisinin Anayasa Mahkemesi kararlarıyla nasıl sınırlandırıldığını ortaya koyarken, yargısal denetimdeki yeknesaklık ihtiyacını ve ihtisaslaşma çözümünü de tartışmaya açmaktadır.

I. Yöntem ve Kuramsal Çerçeve

Bu çalışma, normatif analiz ve içtihat temelli değerlendirme yöntemlerini bir arada kullanan nitel bir araştırmadır. İnceleme kapsamında öncelikle 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu ve bu Kanun'a dayalı ikincil mevzuat hükümleri, Anayasa'nın temel haklara ve kamu personel rejimine ilişkin hükümleri ışığında ele alınmıştır. Çalışmanın omurgasını oluşturan yargı kararları amaçsal örneklem yöntemiyle seçilmiştir. Bu çerçevede mülga Askerî Yüksek İdare Mahkemesi ve Danıştay'ın konuya ilişkin müstakar kararları tarihsel bir bütünlük içinde incelenmiştir. Ancak çalışmanın özgül ağırlığını Askerî Yargı Teşkilatının ilga edildiği 2017 anayasa değişiklikleriyle oluşan yeni hukuki zemin oluşturmaktadır. Bu ekseninde, Anayasa Mahkemesinin 2012 yılından günümüze uzanan bireysel başvuru ve norm denetimi kararlarıyla inşa ettiği bakış açısı merkeze alınmıştır. Özellikle uzman erbaş istihdam rejimini doğrudan şekillendiren 2022

³ Halil Polat, *Teori ve Pratikte Hukuk Nosyonu Cilt I* (Adalet Yayınevi 2025) 21.

⁴ Yasemin Işıktaç ve Sevtap Metin, *Hukuk Metodolojisi* (9. Baskı, Filiz Kitabevi 2023) 11.

sonrası iptal kararları ile idare mahkemeleri arasındaki güncel içtihat uyumsuzlukları değerlendirilmiştir. Çalışmanın evrensel insan hakları boyutunu ortaya koymak amacıyla Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihatları analize dâhil edilmiştir.

Çalışmanın kuramsal çerçevesi, öncelikle “hukuk devleti” ilkesi üzerine inşa edilmiştir. Hukuk devleti, yalnızca idarenin işlemlerinin kanuni dayanağa sahip olmasını yeterli görmez⁵. Aynı zamanda bu işlemlerin belirli, öngörülebilir ve keyfiliğe karşı güvenceler içeren normatif bir yapıya dayanmasını zorunlu kılar⁶. Bu bağlamda hukuki belirlilik ilkesi, bireye eylemlerinin hukuki sonuçlarını öngörebilme imkânı sunar⁷. Hukuki güvenlik ilkesi ise idareye tanınan takdir yetkisinin sınırlarının önceden belirlenmiş olmasını gerektirir⁸.

İdarenin sahip olduğu bu takdir yetkisi ile bireysel haklar arasındaki denge askerî personel rejimine uyarlandığında ise salt iç hukuka bağlı kalınmamıştır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin konuya yaklaşımı da kuramsal çerçeveye dâhil edilmiştir. AİHM’in konuya ilişkin temel taşı niteliğindeki *Engel ve Diğerleri v. Hollanda*⁹ kararında vurgulandığı üzere; devletlerin kendi askerî disiplin sistemlerini düzenleme yetkisi mevcuttur. Orduların katı hiyerarşik yapısı, sivil-lere dayatılamayacak kısıtlamaların askerlere uygulanmasını haklı kılabilir. Askerî bir kariyeri tercih eden bireyler, disiplin sisteminin gerektirdiği mutlak itaat kuralını ve temel haklara yönelik sınırlandırmaları baştan kabul etmiş sayılırlar. Bununla birlikte AİHM, aynı kararında askerî disiplin gerekçesinin temel hakların bütünüyle askıya alınmasını meşrulaştırmayacağını da vurgulamaktadır. Mahkemeye göre, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi’nin öngördüğü koruma alanı, askerî statüdeki bireyler için de geçerliliğini korumaktadır.

Çalışmanın ikinci kuramsal dayanağını “kamu görevinde kalma hakkı” oluşturmaktadır. Anayasa’nın 70’inci maddesinde güvence altına alınan kamu hizmetine girme hakkı, Anayasa Mahkemesi kararlarında kamu görevinde kalma hakkını da kapsayacak şekilde yorumlanmaktadır. Mahkeme, kamu görevine son verilmesi sonucunu doğuran sözleşme fesih ve yenilememe işlemlerinin

⁵ Adnan Güriz, *Hukuk Başlangıcı* (18. Baskı, Siyasal Kitabevi 2017) 45.

⁶ Anayasa Mahkemesi, E 2022/4 K 2022/64, 01.06.2022, § 15.

⁷ Oğuz Sancakdar, Lale Burcu Önüt, Eser Uş Doğan, Mine Kasapoğlu Turhan ve Serkan Seyhan, *İdare Hukuku El Kitabı* (4. Baskı, Seçkin Yayınları 2024) 30.

⁸ Anayasa Mahkemesi, E 2015/41 K 2017/98, 04.05.2017, § 154.

⁹ Engel and Others v The Netherlands App no 5100/71 (ECHR, 8 June 1976).

anayasal güvencelere tabi olduğunu vurgulamaktadır¹⁰. Bu yaklaşım, sözleşmeli statüde istihdam edilen uzman erbaşların anayasal koruma sınırlarının ve yasal güvencelerinin yeniden değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Üçüncü olarak, idarenin takdir yetkisi ve bu yetkinin anayasal sınırları çalışmanın temel eksenlerinden biridir. Takdir yetkisi, idareye belirli şartlar gerçekleştiğinde karar alıp almama, kanundaki çeşitli alternatiflerden birini seçme veya karar sürecini tetikleyecek olguları bizzat değerlendirme imkânı verir¹¹.

Askerî personel rejimi içerisinde takdir yetkisi idareye geniş bir hareket alanı tanımakla birlikte, sınırsız bir keyfiyet hakkı da vermez. Mahkeme içtihatlarında, takdir yetkisine dayanılarak tesis edilen işlemlerin mutlaka nesnel, makul, kamu yararına ve hizmet gereklerine uygun gerekçelere dayanması gerektiği istikrar kazanmıştır¹². Bu noktada ölçülülük ilkesi devreye girmektedir. Bireyin temel hakları ile kamu yararı arasındaki dengeyi kuran bu ilke, özellikle kamu görevine son verilmesi gibi ağır neticeler doğuran işlemlerde önemli bir denetim ölçütüdür¹³.

Ölçülülük ilkesinin askerî personel rejimindeki karşılığı AİHM’in *Konstantin Markin v. Rusya* kararında ortaya koyduğu içtihatla daha somut bir çerçeveye oturmuştur¹⁴. Kararda, devletlere millî güvenlik gerekçesiyle geniş bir takdir marjı tanındığı kabul edilmektedir. Ancak, ordunun işlevsel etkinliğine yönelik “somut bir tehdit” bulunmadıkça, askerlerin temel haklarına getirilen genelle-yici kısıtlamalar meşru görülmemiştir. Zira millî güvenlik kavramı; uygulayıcıların kişisel görüşlerine göre genişleyebilecek öznel yorumlara elverişli yapıyla, keyfiliğe dek varabilen uygulamalara zemin hazırlama potansiyeli taşımaktadır¹⁵. Bir başka ifadeyle; askerî hizmetin doğası, temel hakların kullanımında bireyi anayasal güvencelerden tamamen yoksun bırakacak orantısız bir takdir yetkisine gerekçe yapılamayacaktır.

¹⁰ Anayasa Mahkemesi, E 2022/4 K 2022/64, 01.06.2022, § 15.

¹¹ Halil Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt II* (6. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2024) 95.

¹² Yargı içtihatlarında ve öğretide; takdir yetkisinin hukuka uygunluğunun denetiminde, açık hata, orantısızlık, makul ölçü gibi kavramlara müracaatla, bu hallerin varlığı halinde takdir yetkisinin objektif kullanılmadığı kabul edilmektedir. Anayasa yargısından sonra, orantılılık, gereklilik ve elverişlilik alt ilkelerini ihtiva eden ölçülülük esasının, idare hukukunda da hukuka uygunluk aracı olarak başvurulması gereği ortaya çıkmıştır. Bkz. Askerî Yüksek İdare Mahkemesi 2 Dairesi, E 162/298, 09.04.2003.

¹³ Danıştay 8 Dairesi, 1214/3344, 24.06.2011.

¹⁴ Konstantin Markin v. Russia App no 30078/06 (ECHR [GC], 22 March 2012).

¹⁵ Seydi Çelik, *Millî Güvenlik Algısı Kısacasında Türkiye* (Sarmal Kitabevi 2023) 198.

Son olarak çalışmada savunma hakkı, yalnızca disiplin cezalarına özgü bir usul kuralı olarak görülmemektedir. Bu hak, idarenin kamu görevine son veren tüm işlemlerde gözetilmesi gereken zorunlu bir anayasal güvencedir. Anayasa'nın 129'uncu maddesindeki düzenleme, savunma hakkını disiplin süreçleriyle sınırlandırmış görülebilir. Fakat silahların eşitliği ve çelişmeli yargılanma ilkeleri, söz konusu güvencenin çok daha geniş bir zeminde ele alınmasını zorunlu kılmaktadır¹⁶. Dolayısıyla idarenin tek taraflı tesis ettiği sözleşme feshi ve yenilememe işlemlerinde de bu hakkın uygulanması gerekmektedir. Personele savunma imkânı tanımadan alınan kararlar, anayasal koruma alanını doğrudan ihlal etmektedir¹⁷.

II. Uzman Erbaşların Hukuki Statüsü ve Kamu Görevinde Kalma Hakkı

Uzman erbaş statüsü, Türk kamu personel rejimi içerisinde klasik memuriyet ve muvazzaf askerlik¹⁸ modellerinden ayrılan, sözleşmeye dayalı bir istihdam biçimi olarak ortaya çıkmıştır. 3269 sayılı Kanun'un gerekçesinde bu statünün ihdas edilme amacı, Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde süreklilik arz eden teknik ve kritik görevlerin yetiştirmiş personel eliyle yürütülmesi olarak ifade edilmektedir. Bu yönüyle uzman erbaşlar, kamu hizmetinin asli ve sürekli bir parçasını icra etmelerine karşın, istihdam rejimi bakımından sözleşmeli personel kategorisinde yer almaktadır. İdare ile akdedilen sözleşmeler, basit bir iş ilişkisi kuran ve tarafların eşit iradesine dayanan özel hukuk sözleşmeleri niteliğinde değildir¹⁹. Aksine bunlar, kamu hizmetinin yürütülmesi amacıyla imzalanan ve büyük ölçüde yargı içtihatlarıyla şekillenen idari hizmet sözleşmeleridir²⁰. Söz konusu idari hizmet sözleşmesi ile istihdam edilen personel, yalnızca

¹⁶ Anayasa Mahkemesi, Z.S. Başvuru No: 2014/19968, 15.02.2017.

¹⁷ Anayasa Mahkemesi, Hüseyin Sezen, Başvuru No: 2013/1793, 18.09.2014.

¹⁸ TSK bünyesinde görev yapan askeri personel, muvazzaf ve sözleşmeli olmak üzere iki temel statüye ayrılmaktadır. Muvazzaf personel, belirli bir öğrenim ve eğitim sürecini (Harp Okulları, Astsubay Meslek Yüksekokulları, askeri veya sivil kaynaklı fakülte ve yüksekokullar) başarıyla tamamlayarak subay veya astsubay rütbesiyle Türk Silahlı Kuvvetleri kadrosuna daimi olarak atanan askerlerdir. Sözleşmeli personel, TSK'nın hizmet ihtiyacına göre belirli bir süre için sözleşme ile istihdam edilen askerlerdir. Sözleşme süresi bitiminde şartları taşımaları halinde sözleşmelerini yenileyebilirler veya muvazzaf statüye geçiş yapabilirler. Sözleşmeli personel statüsünde Subay, Astsubay, Uzman Erbaş ve Sözleşmeli Er/Erbaş bulunmaktadır. Bkz. Fahrettin Demirağ, *Türk Ceza Kanununun Genel Hükümleri Işığında Askeri Ceza Kanunu* (6. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2025) 81-87.

¹⁹ Tarık Mavili, 'Kamu Personel Sözleşmeleri' (2019) 5 (15) Gümrük ve Ticaret Dergisi 10, 10.

²⁰ Turgut Tan, 'İdari Sözleşme Kuramına İlişkin Gözlemler' (1995) 50 (3-4) Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi 291, 292.

Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde değil; İçişleri Bakanlığına bağlı bulunan Jandarma ve Sahil Güvenlik Komutanlığı kadrolarında da görev yapmaktadır. İlgili meslek kanunlarında²¹ bu kurumlarda görevli uzman erbaşların özlük hakları ve sair birçok konuda 3269 sayılı Kanun’a tabi oldukları hüküm altına alınmıştır. Çalışmamızın konusu olan uzman erbaşların fesih halleri, herhangi bir kamu kurumu ayrımı olmaksızın uzman erbaş statüsünü haiz tüm kamu personelinin kapsamaktadır.

Anayasa’nın 128’inci maddesi bağlamında değerlendirildiğinde, asli ve sürekli bir kamu hizmeti olan millî savunma ve güvenlik hizmetini ifa eden uzman erbaşların konumu önem arz etmektedir. Her ne kadar kadroya bağlı ve mutlak iş güvencesine sahip klasik “memur” tanımına tam olarak uymasalar da²², idari sözleşme ile kamu hizmeti yürüten bu personelin “diğer kamu görevlisi” statüsünde kabul edilmesi gerektiği idare hukuku doktrini²³ ve yargı içtihatlarıyla²⁴ desteklenmektedir.

Söz konusu idari hizmet sözleşmelerinin en belirgin özelliği, idarenin kamu gücünden kaynaklı üstün ve ayrıcalıklı yetkilere sahip olmasıdır²⁵. Uzman erbaşların imzaladığı sözleşmeler, idare tarafından önceden tek taraflı olarak hazırlanan sözleşmelerdir. Personelin bu şartlar üzerinde pazarlık yapma, müzakere etme veya değiştirme imkânı bulunmamaktadır²⁶. Bu sözleşmeler, ilgisini bizzat mevzuat ve idarenin düzenleyici işlemleriyle sınırları önceden çizilmiş objektif bir statüye dâhil eder²⁷.

²¹ Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu, Kanun Numarası: 2803, Kabul Tarihi: 10.03.1983, RG 12.03.1983/17985; Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu, Kanun Numarası: 2692, Kabul Tarihi: 09.07.1982, RG 13.07.1982/17753.

²² Adil Bucaktepe, ‘Devlet Memurluğu ve Memurların Değerlendirilmesi Üzerine Düşünceler’ (2014) 18 (3-4) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 459, 463-464.

²³ Bülent Serim, ‘Sözleşmeli Personelin Hukuki Statüsü’ (1988) 21 (1) Amme İdareleri Dergisi 135, 135; İpek Özkal Sayan, ‘Türkiye’de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı’ (2009) 64 (01) Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi 201, 211; Alı Yeşilyurt Duran, ‘İdari Hizmet Sözleşmesi’ (2017) 12 (1) Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 115, 147.

²⁴ Anayasa Mahkemesi, E 2013/88 K 2014/101, 04.06.2014.

²⁵ Sedat ÇAL, ‘İdari Sözleşmelerde Ölçüt Sorunu ve Farklı Bir Yaklaşım Önerisi’ (2010) 14 (2) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 223, 267.

²⁶ Tan, ‘İdari Sözleşme Kuramına İlişkin Gözlemler’ (n 20) 295.

²⁷ Rauf Mehmet Karslı, ‘Sözleşmeli Personel İstihdamı Üzerine Hukuki Bir İnceleme: Kit Sözleşmeli Personeli Örneği’ (2015) 73 (2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 71, 78.

Sözleşmeli istihdam biçimi, kamu hizmetinin gerekleri doğrultusunda idareye belirli bir esneklik sağlamaktır. Aynı zamanda kamu görevinde bulunan bireylerin anayasal güvencelerinin kapsamı bakımından da tartışmalı bir alan yaratmaktadır. İdare ile personel arasındaki bu asimetrik hukuki ilişki, sözleşmenin feshi veya yenilenmemesi aşamasında idarenin yargısal denetimini çok daha hayati kılmaktadır. İdareler, sözleşmeyi sona erdirmeye veya süresi biten sözleşmeyi yenilememe konusunda takdir yetkisine sahiptir. Ancak bu yetki, mutlak ve sınırsız bir serbesti anlamına gelmemektedir²⁸. Şüphesiz askerî hizmetin sahip olduğu özgün yapı ve katı disiplin ihtiyacı, kamu görevinde kalma hakkının sınırlandırılması için meşru bir zemin sunmaktadır. Ancak bu durum, bireyin anayasal güvencelerden bütünüyle mahrum bırakılmasının bir gerekçesi olamaz.

Uzman erbaşların sözleşmelerinin feshedilmesi veya süresi biten sözleşmelerin yenilenmemesi yoluyla kamu görevinden ayrılmaları, salt sözleşmesel bir ilişkinin sona ermesi olarak değerlendirilemez. Bu işlemler, Anayasa'nın 70'inci maddesi temelinde Anayasa Mahkemesi içtihatlarıyla şekillenen "kamu görevinde kalma hakkına" bir müdahaledir²⁹. Mahkeme, bu anayasal güvenceye yapılacak müdahalelerin yalnızca şekli bir kanuni dayanağa sahip olmasını yeterli görmemektedir³⁰. Ayrıca işlemlerin biçimsel niteliklerinden bağımsız olarak hukuki belirlilik, öngörülebilirlik ve ölçülülük ilkelerine uygunluğunu şart koşmaktadır³¹. Bu çerçevede hukuk devleti ilkesinin en temel yansımalarından olan idari faaliyetlerin belirliliği ilkesi gereği, idarenin eylem ve işlemlerinin öngörülebilir³² ve sınırlarının çizilmiş³³ olması anayasal bir zorunluluktur³⁴.

İdare, sözleşme feshi gibi takdir yetkisine sahip olduğu alanlarda mutlak bir serbestiye sahip değildir ve bu yetkiyi keyfiliğe mahal vermeyecek objektif kurallarla çerçevelemek zorundadır. Danıştay içtihatlarında da istikrar kazandığı üzere³⁵; idarenin fesih işlemlerinde sebep gösterme zorunluluğu bulunmaktadır. Somut,

²⁸ Danıştay 12 D, 3643/4943, 29.09.2009.

²⁹ Anayasa Mahkemesi, E 2024/26 K 2024/83, 14.03.2024, § 25.

³⁰ Anayasa Mahkemesi, Tahir Canan, Başvuru No: 2012/969, 18.09.2013.

³¹ Anayasa Mahkemesi, E 2015/41 K 2017/98, 04.05.2017, § 155.

³² Bahtiyar Akyılmaz, Murat Sezginer ve Cemil Kaya, *Türk İdare Hukuku* (19. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2025) 145.

³³ İbrahim Pınar ve Öner Çalışkan, *Açıklamalı-İçtihatlı Disiplin Suç ve Cezaları & Disiplin Soruşturması* (2. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2020) 700.

³⁴ Metin Günday, *İdare Hukuku* (10. Baskı, İmaj Yayıncılık 2011), 45.

³⁵ Danıştay 12 D (n 28).

haklı ve kamu yararına dayanmayan keyfî fesihler açıkça hukuka aykırı kabul edilmektedir. Bu itibarla, mevzuatta yer alan “görevde başarısız olma” veya “kendisinden istifade edilememe” gibi soyut fesih nedenlerinin, mutlaka idari yargı denetimine elverişli, somut ve ölçülebilir bilgi ve belgelere dayandırılması esastır.

III. 3269 Sayılı Kanun Kapsamında Sözleşme Feshi ve Normatif Analizi

A. Yasal Düzenleme Çerçevesinde Fesih Halleri

3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu’nun mülga 12’nci maddesi, idarenin sözleşme fesih yetkisini düzenlerken; fesih hallerini ve uygulama usullerini yönetmelik, genelge gibi alt düzenleyici işlemlere bırakarak idareye geniş bir düzenleme alanı tanımaktaydı. Ancak Anayasa Mahkemesi, söz konusu maddede yer alan ve uyumsuzluklara esas teşkil eden “kendilerinden istifade edilememe” ibaresini, hukuki belirlilik ilkesine aykırı bularak iptal etmiştir³⁶.

Bu iptal kararı neticesinde ortaya çıkan boşluğu gidermek ve fesih rejimi üzerindeki yasal güvenceyi tesis etmek amacıyla; 12/06/2024 tarihli ve 7517 sayılı Kanun ile kapsamlı bir değişikliğe gidilmiştir. Anayasa Mahkemesinin iptal gerekçeleriyle uyumlu olarak yapılan bu düzenleme ile sözleşme fesih halleri, artık yönetmelikle değil, bizzat Kanun’un 12, 12/A, 12/B ve 12/C maddelerinde detaylandırılmıştır.

1. İntibak Edememe Nedeniyle Fesih Halleri

İntibak, sözlük tanımı itibarıyla uyum sağlamayı, bir memurun bir dereceye yerleşmesini ifade etmektedir³⁷. Ayrıca uzman erbaşların göreve kabul edilmeleri ile beraber başlamış oldukları temel askerlik eğitimine ilişkin süreç de bu isim verilmektedir³⁸. Kanun’da intibak süresi azami 5 ay olarak belirlenmiştir. Bu süreç içerisinde; tâbi oldukları mevzuat bağlamında vazife, ödev ve sorumluluklarına riayet etmedikleri rapor, tutanak ve belgelerle sabit olanlar, en az iki disiplin amirinden toplam üç defa veya daha fazla disiplin cezası alanlar, intibak eğitimlerindeki sınavlardan başarısız olanlar ile görevde başarısız olma veya kendisinden istifade edilememe halleri bulunan personelin, intibak edemediği gerekçesiyle sözleşmelerinin feshedilebileceği hüküm altına alınmıştır.

³⁶ Anayasa Mahkemesi, E 2022/4 K 2022/64, 01.06.2022, § 18.

³⁷ Türk Dil Kurumu Sözlükleri, “Güncel Türkçe Sözlük”, <<https://sozluk.gov.tr/?ara=intibak>> Erişim Tarihi 10 Ocak 2026.

³⁸ Uzman Erbaş Kanunu, Kanun Numarası: 3269, Kabul Tarihi: 18.03.1986, RG 25.03.1986/19058.

2. Görevde Başarısız Olma Halleri

Görev (vazife), 211 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu'nda *"Hizmetin icab ettirdiği şeyi yapmak ve menettiği şeyi yapmamaktır."* şeklinde tanımlanmıştır. Yine mezkur Kanun'da hizmet *"Kanunlarla nizamalarda yapılması veyahut yapılmaması yazılmış olan hususlarla, amir tarafından yazı veya sözle emredilen veya yasak edilen işlerdir."* şeklinde ifade edilmiştir. Ancak bu geniş görev tanımını ihlal etmek doğrudan idareye fesih yetkisi tanımamaktadır.

Uzman erbaşların görevde başarısız sayılarak sözleşmelerinin feshedilebilmesi için; atış, spor ve eğitim faaliyetlerinde standartlara ulaşamamaları, operasyon, iç güvenlik, hudut ve kolluk/asayiş görevlerinin gereklerini yerine getirmede yetersizlik veya isteksizlik göstererek birliğin emniyetini tehlikeye düşürmeleri veya üç ay ve daha uzun süreli bir kurs veya eğitimde başarısız olmaları gerekmekte olup, bu durumların somut belge ve tutanaklarla kanıtlanması şart koşulmuştur.

3. Kendilerinden İstifade Edilememe Halleri

İdari hizmet sözleşmelerinde idareye tanınan fesih yetkisinin temelinde, kamu hizmetinin sürekliliği³⁹ ve etkinliği⁴⁰ ilkesi yatmaktadır. "Kendisinden istifade edilememe" kavramı da doğrudan bu etkinliğin kaybedilmesi temeline dayanır. Özünde bu durum, personelin askerî niteliklerini yitirerek idarenin güvenini sarsmasını ifade eder. İdarenin takdirine bağlı fesih yetkisi, en çok bu başlık altında karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu kavramın son derece geniş ve yoruma açık olması, idari yargıda ve anayasa yargısında ciddi "hukuki belirlilik" tartışmalarına yol açmıştır. Nitekim Anayasa Mahkemesi, 3269 sayılı Kanun'da yer alan istifade edilememe durumlarının salt yönetmelikle düzenlenmesini öngören kuralı iptal etmiştir⁴¹. Mahkeme bu kararında; kamu hizmetlerinde kalma hakkına getirilecek sınırlamaların, herhangi bir yasal çerçeve çizilmeden ve temel ilkeler belirlenmeden doğrudan yönetmeliğe bırakılamayacağını hükme bağlamıştır. Mahkemeye göre bu durum, Anayasa'nın 13'üncü ve 70'inci maddelerinde güvence altına alınan "kanunilik" ilkesiyle bağdaşmamaktadır.

³⁹ Nihat Kayar, *Sözleşmeli Personel Hukuku* (Ekin Basım Yayın Dağıtım 2014) 7.

⁴⁰ Bayram Keskin, *Sözleşmeli Personel* (2. Baskı, Adalet Yayınevi 2019), 145.

⁴¹ Anayasa Mahkemesi, E 2022/4 K 2022/64, 01.06.2022, § 17.

Bu iptal kararı sonrasında kanun koyucu, idarenin takdirine bağlı fesih yetkisinin sınırlarını Kanun metninde somut alt bentler hâlinde sayma yoluna gitmiştir. Ancak fesih sebeplerinin Kanun’da açıkça sayılmış olması, Anayasa Mahkemesi tarafından yeterli görülmemektedir. Mahkeme temel haklara getirilecek sınırlamaların kanuna dayanmasını yeterli bulmayıp anayasal bağlamda meşru bir nedene dayanması şartını da aramaktadır⁴².

Kanun metninde sınırları çizilen “istifade edilememe halleri” şu şekilde sıralanabilir:

- a. Mücbir sebepler hariç olmak üzere gelirin çok üstünde borçlanmayı ve bu borçlarını ödememeyi alışkanlık haline getirenler,
- b. Görevine, sosyal ve aile yaşantısına zarar verecek derecede menfaatine, işkiye veya kumara düşkün olanlar ile kurumun itibarını sarsacak şekilde yüz kızartıcı, utanç verici veya toplumun genel ahlak yapısına aykırı fiillerde bulunanlar,
- c. Devletin veya bağlı bulundukları Komutanlıkların manevi şahsiyetine zarar verecek nitelikte suç veya disiplinsizlik teşkil eden tutum ve davranış sergileyenler,
- d. İntihara teşebbüs edenler, kendisini veya bir başkasını kasten hizmete yaramayacak hale getirenler ile silah kullanım talimatlarına açıkça aykırı hareket ederek yaralanmaya sebebiyet verenler,
- e. Uyuşturucu ve uyarıcı madde kullananlar, bu maddelerin ticaretine, nakline veya saklanmasına aracı olanlar,
- f. Mazeretsiz olarak bir sözleşme yılı içinde toplam yedi gün ve daha uzun süre göreve gelmeyenler,
- g. Komando branşında istihdam edilip vazifenin sebep ve tesiri nedenleri hariç olmak üzere, dört yıllık hizmet süresini tamamlamadan komando niteliğini kaybettiği sağlık kurulu raporu ile tespit edilenler,
- h. Uzman erbaş olmak için aranan şartları taşımadığı sonradan anlaşılanlar veya bu nitelikleri sözleşme süresi içinde kaybedenler.

⁴² Anayasa Mahkemesi, E 2024/26 K 2024/83, 14.03.2024, § 22.

4. Sağlık Nedeniyle Fesih

Uzman erbaşların tedavi süreleri hariç olmak üzere kullandıkları istirahat ve hava değişimi süresinin toplamının, geriye doğru son bir yıl içerisinde üç ayı geçmesi halinde sözleşmelerinin feshedileceği hükme bağlanmıştır. Genel kural bu olmakla birlikte; görev esnasında veya görevden dolayı bir saldırı, kaza veya meslek hastalığına maruz kalanların iyileşinceye kadar ilişkilerinin kesilmeyeceği istisna olarak düzenlenmiştir. Ayrıca kanser, tüberküloz, kronik böbrek yetmezliği ile ruh ve sinir hastalıkları gibi uzun süreli tedavi gerektiren hastalıklara yakalananların da fiilen üç yılı geçmemek şartıyla sözleşmelerinin feshedilmeyeceği güvence altına alınmıştır.

5. Hapis Cezası, Disiplin Cezası ve Sair Diğer Nedenlerle Fesih

Uzman erbaşların almış oldukları belirli adli ve idari cezalar doğrudan fesih sebebidir. Askerî Ceza Kanunu'nun 148'inci maddesinde yazılı suçlardan⁴³ mahkûm olanlar ile taksirli suçlar hariç diğer suçlardan otuz günden daha fazla hürriyeti bağlayıcı ceza ile mahkûm olanların sözleşmeleri feshedilmektedir.

Bunun yanı sıra verilen ceza, ertelense, seçenek yaptırımlara çevrilse, hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilse veya affa uğramış olsa dahi; devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, yalan yere tanıklık, yalan yere yemin, cürüm tasnî, cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyeti kırıcı suçlar ile istimal ve istihlâk kaçakçılığı hariç kaçakçılık, resmî ihale ve alım ve satımlara fesat karıştırma, devlet sırlarını açığa vurma, firar, amir veya üste fiilen taarruz, emre itaatsizlikte ısrar, üste hakaret,

⁴³ "Madde - 148. (Değişik: 22.03.2000-4551/30 m.)

Askerî şahıslardan;

A) Siyasi bir partiye üye olmak için müracaat eden veya herhangi bir suretle siyasi partilere girenler,

B) Siyasi amaçla toplantı yapan veya aynı amaçla siyasi gösterilere katılanlar,

C) Siyasi amaçla nutuk söyleyen, demeç veren, yazı yazan veya telkinde bulunanlar,

D) Siyasi toplantılara resmi veya sivil kıyafetle katılanlar,

E) Herhangi bir sebeple yalnız veya toplu olarak siyasi mahiyette beyanname hazırlayan, hazırlanmış

beyannameyi imzalayan, imzalatan veya yayın organlarına ulaştıran veya dağıtanlar, fiil daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde, bir aydan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılırlar. Bu cürümler, seferberlikte işlenirse ceza iki misli olarak hükmolunur." Askerî Ceza Kanunu, Kanun Numarası: 1632, Kabul Tarihi: 22.05.1930, RG 15.06.1930/1520.

mukavemet, fesat, isyan suçlarından dolayı mahkûm olanların da sözleşmeleri feshedilmektedir.

Ayrıca sicil notu yetersizliği nedeniyle kademe ilerlemesi yapılamayanların, son bir yıl içinde en az iki disiplin amirinden toplam sekiz defa veya daha fazla ceza alanların⁴⁴, mevzuata aykırı olarak yabancı uyruklu ile evlenenlerin⁴⁵, Türk vatandaşlığını kaybeden veya Türk vatandaşlığından çıkartılanların da sözleşmesi feshedilmektedir.

Son olarak 7517 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik uyarınca; terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olan, bu örgütlere yardım eden, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütler lehine kullanan veya propaganda faaliyetinde bulunanların da sözleşmesinin feshedileceği hüküm altına alınmıştır.

B. Fesih Rejiminin Anayasal Sınırları ve Normatif Sorunlar

3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, uzman erbaşların istihdam koşullarını, görev ve yükümlülüklerini ve sözleşmelerinin sona erme hallerini düzenleyen temel normatif çerçeveyi oluşturmaktadır. Bu Kanun mehzaz alınarak hazırlanan Uzman Erbaş Yönetmeliği ve Uzman Erbaş Genelgesi yeni hüküm ihdas etmekten ziyade mevcut Kanun'un uygulanmasına yönelik hükümler barındırmaktadır. Hiyerarşik normlar sistemi olan hukuk düzeninde, alt düzeydeki normların, yürürlüklerini üst düzeydeki normlardan aldığı kuşkusuzdur. Normlar hiyerarşisinin en üstünde evrensel hukuk ilkeleri ve Anayasa bulunmaktadır; ardından kanunlar, Cumhurbaşkanlığı kararnameleri ve yönetmelikler gelmektedir. Bir normun kendisinden daha üst konumda bulunan ve dayanağını oluşturan bir norma aykırı veya bunu değiştirici nitelikte bir hüküm getirmesi mümkün bulunmamaktadır⁴⁶.

3269 sayılı Kanun'un ilk halinde sözleşme feshi; "intibak edememe", "görevde başarısız olma" ve "kendilerinden istifade edilememe" gibi soyut kavramlara dayandırılmıştır. Fesih gibi ağır sonuçları olan bir işlemin sınırlarının

⁴⁴ TSK bünyesinde görev yapan uzman erbaşlardan son bir yıl içinde toplamda otuz gün ve daha fazla oda hapsi veya hizmet yerini terk etmeme cezasına mahkûm olanların da bu hüküm bağlamında sözleşmesi feshedilebilmektedir.

⁴⁵ İlgili yönetmelikte belirtilen esaslar dahilinde yabancı ile olan evlilikleri, Milli Savunma Bakanlığına uygun görülmeyenleri kapsamaktadır.

⁴⁶ Erkan Kuluçlu, 'Türk Hukuk Sisteminde Normlar Hiyerarşisi ve Sayıştay Denetimine Etkileri' (2008) 1 (71) Sayıştay Dergisi 3, 21.

kanunla çizilmeyip, bu kavramların içeriğinin büyük ölçüde ikincil mevzuata bırakılması, anayasal birer güvence olan yasama yetkisinin devredilemezliği ve hukuki belirlilik ilkelerini açıkça aykırıdır. Bu durum, idareye sınırları öngörüle-meyen geniş bir takdir alanı tanımış ve uygulamada ciddi belirsizliklere yol aç-mıştır.

İdare hukukunun temel dinamiklerinden olan kanunilik ilkesi, bahsettiğimiz bu belirsizliğin çözümünde temel dogmatik çerçeveyi sunmaktadır. Düzenleme-lerin açık ve öngörülebilir olmasını zorunlu kılan bu anayasal güvence⁴⁷, idare-nin keyfi eylemlerini önleyerek takdir yetkisinin sınırlarını çizer⁴⁸. Kanunilik ilke-si kapsamında, idarenin herhangi bir faaliyette bulunabilmesi için mutlaka ka-nundan aldığı bir yetkiye ihtiyacı vardır⁴⁹. Kanunun olmadığı yerde idarenin yetkisinin varlığından bahsedilemez⁵⁰.

Anayasa Mahkemesi kararında da vurgulandığı üzere⁵¹, idarenin Anaya-sa'da belirtilen ayırksı durumlar dışında düzenleme yapma yetkisi asli değil, talidir. Bir başka deyişle idare, ancak yasama organı tarafından temel ilkeleri belirlenmiş ve çerçevesi çizilmiş bir alanda ikincil düzenlemeler yapabilir. Özel-likle kamu görevine son verme gibi temel haklara yönelik müdahalelerde, bu kanuni çerçevenin muğlak bırakılarak meselenin salt idari düzenlemelere terk edilmesi anayasal açıdan kabul edilebilir değildir⁵². Aksi bir yaklaşım, idarenin hareket tarzının öngörülebilirliğini ortadan kaldırarak hukuki güvenlik ilkesini zedeleyecektir.

Anayasa Mahkemesi verdiği iptal kararlarıyla, sözleşme fesih ve yenilememe işlemlerinde esas alınan yasal düzenlemelerin kamu görevinde kalma hakkı ba-kımından ciddi anayasal sorunlar barındırdığını tespit etmiştir. Mahkeme özellikle görevde başarısız olma, kendilerinden istifade edilememe gibi muğlak kavramla-ra dayanılarak kamu görevine son verilmesinin, hukuki belirlilik ve hukuki öngö-rülebilirlik ilkeleriyle bağdaşmadığını belirtmiştir⁵³. Bu kararlar sonrasında Ka-

⁴⁷ Yusuf Şevki Hakyemez, 'Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Temel Hak ve Özgürlüklerin Sınırlandırılmasında Kanunilik Güvencesi', (2026) 42 (2) Anayasa Yargısı Dergisi 687, 730.

⁴⁸ ibid 771.

⁴⁹ Ali Dursun Ulusoy, *Türk İdare Hukuku* (5. Baskı, Yetkin Yayınları 2022) 127.

⁵⁰ Kemal Gözler, *İdare Hukuku Cilt I* (3. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım 2019) 152.

⁵¹ Anayasa Mahkemesi, E 2011/149 K 2012/187, 22.11.2012.

⁵² Akyılmaz, Sezginer ve Kaya (n 32) 148.

⁵³ Anayasa Mahkemesi, E 2022/104 K 2023/28, 16.02.2023, § 13.

nun'da yapılan değişikliklerle fesih halleri daha ayrıntılı biçimde düzenlenmiş olsa da, normatif sorunların tamamen giderildiğini söylemek güçtür⁵⁴.

Mevcut düzenlemede fesih nedenlerinin Kanun'da sayılmış olması, biçimsel anlamda kanunilik şartını sağlamıştır. Ancak bu fesih nedenleri, içerik bakımından hâlen geniş ve yoruma açıktır. "Görevde başarısız olma", "kendilerinden istifade edilememe" veya "intibak edememe" gibi ifadeler, objektif ve ölçülebilir kriterlerle desteklenmediği sürece, idarenin takdir yetkisini sınırlandırmak yerine genişleten bir işlev görmektedir. Anayasa Mahkemesinin hukuk devleti ilkesine ilişkin içtihadı⁵⁵, kanuni düzenlemelerin yalnızca varlığının değil, aynı zamanda keyfi uygulamalara karşı koruyucu nitelikte olmasının zorunlu olduğunu ortaya koymaktadır. Kanun koyucunun soyut nitelikli kavramlar kullandığı bu tür alanlarda, idarenin eylem ve işlemlerinin sınırlarını belirleme işlevi zaruri olarak yargısal denetime kaymaktadır. İdari uyuşmazlıklarda hâkimin önünde açık ve net sınırları çizilmiş yazılı bir kuralın bulunmaması veya kuralın fazlasıyla yoruma açık olması halinde, yargısal içtihatlar idare hukukunda asli kaynak konumuna yükselmektedir⁵⁶. Dolayısıyla idarenin tesis ettiği fesih işlemlerinin anayasal ve yasal sınırları, kanunun lafzından ziyade Danıştay ve idare mahkemelerinin geliştirdiği objektif kriterler etrafında şekillenmek zorundadır⁵⁷.

Bununla birlikte 3269 sayılı Kanun'daki fesih rejiminin kavramsal sınırları yargı kararlarıyla çizilmeye çalışılsa da, usule ilişkin anayasal güvenceler açısından hâlen ciddi sorunlar barındırmaktadır. Fesih işlemlerinde "rapor, tutanak ve her türlü belge ile sabit olma" koşulu yeterli görülmektedir. Bu durum; idari işlemin tesis sürecinde hukuki dinlenilme hakkı, masumiyet karinesi ve savunma hakkı gibi temel güvencelerden uzaklaşılarak bireyin sürece aktif katılımını idare lehine orantısız biçimde sınırlamaktadır.

⁵⁴ Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun Numarası: 7517, Kabul Tarihi: 12.06.2024 RG 28.06.2024/32586.

⁵⁵ Anayasa Mahkemesi, E 2015/41 K 2017/98, 04.05.2017, § 22.

⁵⁶ Kemal Gözler ve Gürsel Kaplan, *İdare Hukuku Dersleri* (26. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım 2024) 40-41.

⁵⁷ ibid: "Bununla beraber, normlar hiyerarşisinde yaşanan güncel dönüşümler ışığında şunu da vurgulamak elzemdir: Cumhurbaşkanlığı kararnameleri karşısında idare hukukunun içtihadî ilkelerinin, Anayasa Mahkemesi norm denetimi sırasında bu ilkelere atıf yapmadıkça doğrudan bir geçerliliği veya iptal gerekçesi olma değeri bulunmamaktadır. Sonuç olarak yürürlükteki Türk hukuku bakımından somutlaştırmak gerekirse; idare hukukunun bu içtihadî ilkeleri, normlar hiyerarşisinde kanunların ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin altında, ancak yönetmeliklerin üstünde bir hukuki değere sahiptir."

IV. Sözleşme Feshi ve Sözleşmenin Yenilenmemesi Ayrımının Anayasal Etkileri

Uzman erbaş istihdam rejiminde en tartışmalı hususlardan bir diğeri, sözleşme feshi ile sözleşmenin yenilenmemesi işlemleri arasında yapılan ayırmadır. İdarenin kabul görmüş uygulamasında sözleşmenin yenilenmemesi, çoğu zaman sözleşme süresinin dolmasına bağlanan teknik bir işlem olarak değerlendirilmiş ve fesih rejiminden ayrı tutulmuştur⁵⁸. Ancak güncel idari yargı içtihatları, idareye tanınan sözleşme yenilememe yetkisinin mutlak ve sınırsız bir takdir hakkı içermediği yönündedir⁵⁹. İdarenin salt sözleşme süresinin bitimine dayanan bu şekli yaklaşımı, Anayasa Mahkemesinin yerleşik içtihadıyla da uyumlu değildir. Zira Mahkeme, olayların ilgililer tarafından yapılan hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir etmektedir⁶⁰.

Anayasa Mahkemesi, kamu görevine son veren işlemlerin denetiminde, işlemin hukuki adlandırmasından ziyade doğurduğu sonuçlara bakılması gerektiğini açıkça ifade etmektedir. Sözleşmenin yenilenmemesi suretiyle kamu görevinin sona erdirilmesi de, kamu görevinde kalma hakkına müdahale teşkil etmektedir⁶¹. Mahkeme, sözleşme yenilememe işlemlerini denetlerken idarenin tasarrufunu sadece idari sözleşmenin süresinin dolması olarak görmemektedir. İşlemin arka planında yatan hususları özel hayatın gizliliği⁶² ve haberleşme hürriyeti⁶³ gibi temel anayasal güvenceler açısından da incelemeye tabi tutmaktadır. Bu nedenle yenilememe işlemlerinin de fesih işlemleri gibi sıkı anayasal güvencelere tabi olması gerekmektedir.

Bu içtihatlar doğrultusunda, sözleşmenin feshi ile yenilenmemesi arasındaki biçimsel ayrımın, anayasal sonuçlar bakımından sürdürülebilir olmadığı ortaya çıkmaktadır. Her iki işlem de bireyin kamu hizmetiyle olan bağını koparmakta ve mesleki geleceği üzerinde ağır sonuçlar doğurmaktadır⁶⁴. Dolayısıyla idarenin, yenilememe işlemlerini fesih rejimi dışında tutarak daha az denetime tabi kılması, hukuk devleti ilkesinin gerekleriyle bağdaşmamaktadır.

⁵⁸ Askeri Yüksek İdare Mahkemesi 1 Dairesi, 558/1225, 13.11.2001; Askeri Yüksek İdare Mahkemesi Daireler Kurulu, 44/277, 17.12.2004.

⁵⁹ Danıştay İDDK, 2192/182, 26.01.2022.

⁶⁰ Anayasa Mahkemesi, E.Y.[GK], Başvuru No: 2018/10482, 14.12.2022, § 51.

⁶¹ Anayasa Mahkemesi, E 2022/4 K 2022/64, 01.06.2022, § 12.

⁶² Anayasa Mahkemesi, Ekrem Kayan, Başvuru No: 2016/12031, 11.09.2019.

⁶³ Anayasa Mahkemesi, Bülent Polat, Başvuru No: 2013/7666, 10.12.2015.

⁶⁴ AYİM Genel Kurulu, 1/1, 24.12.2010.

Bu noktada sorun, yalnızca mevzuatın lafzından değil, uygulamanın idareye tanıdığı geniş takdir alanından kaynaklanmaktadır. Yenilememe işlemlerinin genellikle gerekçesiz tesis edilmesi veya idarenin alternatif istihdam yollarını değerlendirmeden⁶⁵ doğrudan personelin ilişkisini kesmesi, yargısal denetimi güçleştirdiği gibi hakkın özüne de dokunmaktadır. Anayasa Mahkemesinin kamu hizmetinde kalma ve ayrılmaya ilişkin yaklaşımı ise, bu tür işlemlerde gerekçelendirme yükümlülüğünün ve etkili yargısal denetimin anayasal bir zorunluluk olduğunu ortaya koymaktadır.

V. Takdir Yetkisi, Disiplin Hukuku ve Savunma Hakkı

A. Disiplin Hukukunda Takdir Yetkisinin Sınırları

Kamu hizmetinin sürekliliği ve etkinliği bağlamında, askerî idareye tanınan geniş takdir yetkisinin dogmatik temellerini göz ardı etmek, konuya ilişkin eksik bir değerlendirme yapılmasına yol açacaktır. Doktrinde isabetle vurgulandığı üzere ordunun varlık sebebi, sivil hayatta tam karşılığı bulunmayan “hazır bulunmak” ve “emre itaat etmek” gibi iki ağır yükümlülüğe dayanır⁶⁶. Binlerce personeli tek bir irade potasında eriten bu hiyerarşik silsile, en ufak bir zafiyetin telafisi güç sonuçlar doğurabileceği bir tabiatı haizdir. Askerî hizmetin istisnai ve tavizsiz yapısı, tarihsel süreçte de bu alanın özerkliğini pekiştirmiştir. Kökleri Roma hukukuna kadar uzanan ve Çıçero’nun *‘silent leges inter arma’* (silaha gelince yasalar susar) ilkesiyle evrensellik kazanan bu anlayış, komutan otoritesi ve askerî disiplin kurallarını asırlar boyunca sivil hukuk normlarından ayrı bir rejime tâbi tutmuştur⁶⁷. Bu durum, sivil-asker ilişkilerinde ordunun devletin bekası için meşru ve zaruri bir güç⁶⁸ olarak kabul edilmesinin doğal bir sonucudur. Günümüzde Türk Silahlı Kuvvetlerinin değişen güvenlik algılamaları doğrultusunda hız verdiği profesyonelleşme süreci⁶⁹, sahadaki operasyonel hızı ve nitelikli personel ihtiyacını her zamankinden daha kritik bir noktaya taşımıştır.

⁶⁵ Danıştay 12 D, 5913/4395, 15.10.2025.

⁶⁶ Sahir Erman, ‘Askeri Yargı’ (1994) 22 (90) Askeri Adalet Dergisi 6, 7.

⁶⁷ John Gilisen, ‘Askeri Hukukun Bugünkü Evrimi Üzerine Genel Bildiri I’ (1982) 8 (1-2) Yargıtay Dergisi 7, 15.

⁶⁸ Sinem Arslan, ‘Adalet ve Kalkınma Partisi Hükümetleri Döneminde Sivil-Asker İlişkilerinin Dönüşümü’ (2023) 14 (1) Akademik Yaklaşımlar Dergisi 400, 403.

⁶⁹ Cenk Özgen, ‘Türk Silahlı Kuvvetleri’nde Profesyonelleşme Çalışmaları’ (2011) 13 (1) Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 192, 204.

İdarenin hızlı karar alma mekanizmalarına duyduğu bu yapısal ihtiyaç, yargı mercilerince de tescil edilmiştir. Bu çerçevede AİHM; *Engel ve Diğerleri*⁷⁰ kararından başlayarak *Konstantin Markin*⁷¹ içtihadına uzanan süreçte, devletlerin askerî disiplin rejimlerini kurma konusundaki takdir marjını hep geniş yorumlamıştır. Mahkemeye göre, askerî bir kariyeri kendi rızasıyla seçen bireyler, hiyerarşinin gerektirdiği sınırlamaları ve temel haklarındaki daralmayı baştan kabul etmiş sayılırlar. Nitekim AİHM'in kamu görevlilerine ilişkin *Özpınar v. Türkiye* kararında⁷² da vurgulandığı üzere, mesleki onur ve kamu güvenini sarsan eylemlerin özel hayatın gizliliği güvencesinde değerlendirilmesi mümkün değildir. Benzer biçimde Anayasa Mahkemesi de askerî personelin disiplin bozucu tavırlarının kamu hizmetinin etkinliği bakımından sivil memurlara kıyasla çok daha katı bir çerçevede değerlendirilebileceğine hükmetmektedir⁷³.

Sıralanan bu fiili ve hukuki gerekçeler, askerî bürokrasinin sivil idarelere nazaran neden daha esnek bir takdir yetkisine ihtiyaç duyduğunu açıklamaktadır. Ancak disiplinin idamesi için vazgeçilmez olan bu hareket alanı, idarenin hukuk kuralları dışına çıkabileceği şeklinde yorumlanamaz. Sözleşme feshi ve yenilenmemesi işlemlerinde idarenin takdir yetkisi mutlak ve keyfi değildir. Tam aksine, hukuka bağlı devlet anlayışının bir sonucu olarak anayasal denetime tâbidir⁷⁴. Anayasa Mahkemesi, kamu görevinde kalma hakkını sınırlayan tasarruflarda takdir yetkisinin varlığını kabul etmekle birlikte, bu yetkinin idareye sınırsız bir serbesti tanımadığını istikrarlı biçimde vurgulamaktadır⁷⁵. Bir başka deyişle takdir yetkisi, idarenin yalnızca hukuk kuralları içinde hareket özgürlüğüdür. İdare bu özgürlüğü kullanırken yegâne amacı olan “kamu yararı” ve “hizmetin gerekleri” sınırları içinde kalarak işlemlerini somut belgelere dayandırmak zorundadır⁷⁶. Bu noktada, idarenin başvurduğu tedbirin amaca elverişliliğini ve birey-kamu arasındaki makul dengeyi denetleyecek temel mekanizma ise ölçülülük ilkesidir⁷⁷.

⁷⁰ Engel and Others v The Netherlands App no 5100/71 (ECHR, 8 June 1976) §59.

⁷¹ Konstantin Markin v Russia App no 30078/06 (ECHR [GC], 22 March 2012) §34.

⁷² Özpınar v Turkey App no 20999/04 (ECHR, 19 October 2010).

⁷³ Anayasa Mahkemesi, Ata Türkeri, Başvuru No:2013/6057, 16.12.2015.

⁷⁴ Yıldızhan Yayla, ‘İdarenin Takdir Yetkisi’ (1964) 1 (2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 201, 201.

⁷⁵ Anayasa Mahkemesi, E 2015/41 K 2017/98, 04.05.2017, §124.

⁷⁶ Ramazan Çağlayan, ‘Türk Hukukunda İdarenin Takdir Yetkisinin Yargısal Denetimi’ (2003) 7 (3-4) Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 171, 172.

⁷⁷ Jülide Erdem, ‘Ölçülülük İlkesinin İdarenin Takdir Yetkisinin Kullanımındaki Yeri’ (2013) 62 (4) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 971, 1002.

B. Fesih İşlemlerinde Savunma Hakkının Rolü

Uzman erbaş sözleşme fesihlerinde takdir yetkisinin asıl sorunlu hâle geldiği nokta, bu yetkinin çoğu zaman disiplin hukuku mekanizmaları devre dışı bırakılarak kullanılmasıdır. 3269 sayılı Kanun'da fesih nedenlerinin “rapor, tutanak ve her türlü belge ile sabit olması” şartına bağlanması, uygulamada disiplin soruşturması yürütülmeksizin doğrudan fesih işlemi tesis edilmesine imkân tanımıştır. İdarenin bu eğilimi, özünde askerî hizmetin doğasından kaynaklanan operasyonel hız⁷⁸ ve mutlak itaat⁷⁹ beklentisine dayanmaktadır. Askerî bürokrasi, genellikle disiplin soruşturmalarının gerektirdiği usuli güvencelerin ve zaman alan süreçlerin, hiyerarşik yapının etkinliğini⁸⁰ yavaşlatabileceği argümanından hareket etmektedir. Ancak güvenlik ve hız endişeleri, anayasal güvencelerin önüne geçemez. İdarenin bu yaklaşımı, eylemin niteliği itibarıyla disiplin kanunlarında açıkça düzenlenen ve karşılığı meslekten çıkarma olmayan nispeten hafif fiillerin, 3269 sayılı Kanun'un yoruma açık genel fesih sebepleri kapsamına sokularak cezalandırılmasına zemin hazırlamaktadır. İdarenin disiplin hukukundaki kademeli yaptırım sistemini dolanan bu uygulaması, eylem ile yaptırım arasındaki adil dengeyi bozarak orantısız sonuçlara yol açmaktadır.

Disiplin hukuku, kamu personel rejiminde yalnızca bir yaptırım sistemi değil, aynı zamanda usule ilişkin anayasal güvencelerin somutlaştığı bir alandır. 6413 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu ile 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun, yaptırımların savunma hakkı tanınmadan uygulanamayacağını açıkça hükme bağlamıştır⁸¹. Bu hakkın etkin bir güvence teşkil edebilmesi için, mutlak surette idari işlemi tesis edecek yetkili makam önünde kullanılması esastır⁸².

⁷⁸ Emine Pınar Özcan, ‘Türk Silahlı Kuvvetlerinde Askeri Disiplinin Temelleri ve Unsurlarının Analizi’ (2025) 9 (2) Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 1, 9.

⁷⁹ Tolga Yıldırım, ‘Türk Askeri Disiplin Hukukunun Güncel Sorunları ve Amirlerin Suçta Kıyas Yetkisine Farklı Bir Bakış’ (2019) 77 (1) Ankara Barosu Dergisi 47, 65.

⁸⁰ Alkın Karakurumer, ‘Askeri Ceza ve Disiplin Hukukunun Tarihsel Temelleri’ (2021) 9 (2) Çankırı Karatekin Üniversitesi Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi 220, 235.

⁸¹ Anayasa Mahkemesi, E 2022/152 K 2023/66, 05.04.2023.

⁸² Bahtiyar Akyılmaz, ‘Anayasal Esaslar Çerçevesinde Kamu Personeli Disiplin Hukuku ve Uygulamadaki Sorunlar’ (2002) 6 (2) Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 228, 241.

Savunma hakkı sadece disiplin cezalarıyla sınırlı bir güvence değildir. Anayasa Mahkemesi, bu hakkı kamu görevine son veren tüm işlemlere şamil kılmaktadır. Yine Mahkemeye göre; anayasal denetimde esas olan işlemin adı değil, statü üzerindeki etkisidir. Bu açıdan bakıldığında savunma imkânının ortadan kaldırılması, anayasal koruma alanının ihlâli anlamına gelmektedir⁸³.

Mahkemenin bu içtihatları doğrultusunda, uzman erbaş sözleşme fesihlerinde disiplin hukuku mekanizmalarının dolanılması yalnızca usule ilişkin bir eksiklik değildir. Bu durum aynı zamanda anayasal bir hakkın doğrudan ihlâlidir. Zira savunma hakkı, salt ilgilinin kendisine yöneltilen isnatlara karşı görüş bildirmesini sağlamanın ötesinde⁸⁴, idarenin takdir yetkisini sınırlayan ve keyfî kararların önüne geçen temel bir güvencedir. Savunma hakkının kullanılmadığı bir fesih sürecinde, idarenin değerlendirmesi tek taraflı kalmakta ve işlemin ölçülülüğü denetlenemez hâle gelmektedir.

İdari yaptırıma tabi tutulan bir fiilin işlendiği kesin olarak idarece ortaya konulamıyorsa kişinin hukuki güvenlik ilkesinin korumasına alınması ve ona göre yargılamanın yapılması gerekmektedir. Bu kapsamda cezalandırma vasfı taşıyan idari işlemlerden önce ilgililerin savunması alınmalı ve savunma için gerekli süre ve imkânlar sağlanmalıdır⁸⁵.

Öte yandan disiplin hukuku ile sözleşme feshi arasındaki ilişkinin normatif düzeyde netleştirilmemiş olması, uygulamada orantısız sonuçlara yol açmaktadır. Uzman erbaşların tabi olduğu Disiplin Kanunlarında, sözleşme feshine ilişkin özel kanun hükümlerinin saklı olduğu hüküm altına alınmıştır⁸⁶. Ancak burada dikkat edilmesi gereken ve asıl tartışılması gereken husus, bu düzenlemenin hangi madde başlığı altında yer aldığıdır. Her iki Kanun'da da bu husus "yüksek disiplin kurulları tarafından verilecek meslekten çıkarma cezaları" başlığı altında düzenlenmiştir. Uzman erbaşların mevcut davranışının/durumunun; intibak edememe, görevde başarısız olma, kendinden istifade edilememe yahut 7517

⁸³ Anayasa Mahkemesi, M.D.[1.B], Başvuru No: 2018/33546, 28.01.2021.

⁸⁴ Zeki Hafızoğulları, 'Genel Çizgileriyle Savunma Hakkı' (1994) 1994 (1) Ankara Barosu Dergisi 20, 25.

⁸⁵ Pelin Bengü Aslan, 'Hakkaniyete Uygun Yargılanma İçin İdari Yargıda Uygulanması Gereken İlkeler -Bireysel Başvuruya İlişkin Kararlar Işığında' (2024) 1 (157) Danıştay Dergisi 294, 309.

⁸⁶ Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu, Kanun Numarası: 6413, Kabul Tarihi: 31.01.2013, RG 16.02.2013/28561; Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun, Kanun Numarası: 7068, Kabul Tarihi: 31.01.2018, RG 08.03.2018/30354 (Mükerrer).

sayılı Kanun'un 31'inci maddesi ile getirilen terör örgütlerine ilişkin düzenleme seviyesinde olup olmadığının tespiti için Disiplin Kanunu kapsamında bir değerlendirme yapılması gerekmektedir. Personelin mevcut davranışının, Disiplin Kanunu bağlamında "ayırma cezasını" gerektirmeyen daha hafif disiplinsizlikler kapsamında kalmasına rağmen doğrudan fesih işlemi tesis edilmesi, orantısız bir yaptırım olacaktır. Disiplin hukukunda kademeli bir yaptırım sistemi öngörülmüşken, sözleşme feshi rejimi bu kademelendirmeyi dışlayan, doğrudan en ağır sonuca giden bir mekanizma olarak işletilebilmektedir. Anayasa Mahkemesinin ölçülülük ilkesine ilişkin içtihadı ise, kamu görevine son verilmesi gibi ağır bir müdahalenin, daha hafif araçlarla aynı amaca ulaşmanın mümkün olup olmadığının değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır⁸⁷.

Bu çerçevede uzman erbaş sözleşme fesihlerinde takdir yetkisinin kullanımı, disiplin hukuku ve savunma hakkı güvenceleriyle birlikte ele alınmadığı sürece anayasal dengeyi sağlamaktan uzak görünmektedir. Takdir yetkisinin sınırlarının belirsizliği ve savunma hakkının fiilen etkisizleştirilmesi, sözleşme feshi ve yenilenme işlemlerini anayasal denetim bakımından sorunlu bir alan hâline getirmektedir.

VI. Yargısal Denetim ve Yeknesaklık Sorunu

Uzman erbaşlar, idarenin kamu gücü ayrıcalıklarına dayalı tek yanlı olarak hazırladığı ve koşullarını müzakereye açmadığı idari sözleşmeler⁸⁸ ile kamu görevine istihdam edilmektedir. Öğretide de altı çizildiği üzere; taraflar arasında tam bir eşitliğin bulunmadığı, uyumsuzlukların idari yargıda çözümlendiği⁸⁹ ve idarenin üstün yetkilerle donatıldığı⁹⁰ bu asimetrik sözleşme ilişkisinde, bireyin temel anayasal güvencesi etkin bir yargısal denetimdir. Ancak uzman erbaşların sözleşmelerinin feshi veya yenilenmemesi işlemlerinin yargısal denetiminde karşılaşılan en büyük problem, mahkemeler arası yeknesaklığın bir türlü sağlanamamasıdır.

⁸⁷ Anayasa Mahkemesi, E 2022/10 K 2022/72, 01.06.2022, § 32.

⁸⁸ Şeref Gözübüyük, *Yönetmelik Yargısı* (37. Baskı, Turhan Kitabevi 2020) 79.

⁸⁹ Kemal Gözler ve Gürsel Kaplan, *İdare Hukukuna Giriş* (24. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım 2018) 244.

⁹⁰ İsmet Giritli, Pertev Bilgen ve Tayfun Akgüner, *İdare Hukuku* (3. Baskı, Der Yayınları 2008) 827.

Askerî Yargı Teşkilatı'nın kaldırılmasının⁹¹ ardından, askeri hizmetlere ilişkin işlemlerden doğan uyuşmazlıklar genel idari yargı mercileri tarafından incelenmeye başlanmıştır. Geçiş süreci uygulamada ciddi karar farklılıklarını da beraberinde getirmiştir. Bu soruna çözüm getirmek amacıyla, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 20/C maddesi ile Millî Savunma Bakanlığı kadro ve kuruluşlarında görev yapan personelin askerî hizmete ilişkin işlem ve eylemlerinden doğan uyuşmazlıklar bakımından yetki birliği öngörülmüştür. Söz konusu düzenlemeyle benzer nitelikteki davaların belirli idare mahkemelerinde görülmesi ve bu suretle içtihat birliğinin sağlanması amaçlanmıştır.

Bilindiği üzere usul hukukunda bir davanın, görevli yargı kolu içerisinde yer alan ve ülke sathına yayılmış mahkemelerden hangisinin önüne götürüleceği sorusu yetki kuralları vasıtasıyla çözümlenmektedir⁹². Her bir mahkemenin yargı yetkisini kullanabildiği sınırları belirlenmiş spesifik coğrafi alan ise yargı çevresi kavramıyla tanımlanmaktadır⁹³. İYUK m.20/C kapsamında uzman erbaş sözleşme fesihlerinden doğan iptal davaları için ihdas edilen sistem, idari yargıdaki bu klasik coğrafi iş bölümünü⁹⁴ aşmakta ve uyuşmazlıkları belirli merkezlerde toplayarak kendine has bir işleyiş sunmaktadır.

Kanun koyucu, askerî hizmete ve personele ilişkin uyuşmazlıklarda genel yetki kurallarından ayrılarak istisnai bir usul ihdas etmiştir. Sistemin temelinde “personelin görev yaptığı yer” unsuru yer almaktadır. Bu yetki kuralına göre askerî uyuşmazlıklar, ilgili bölge idare mahkemesi çevresindeki idare mahkemelerinde toplanmaktadır. Söz konusu düzenleme, davacının statüsünü de dikkate alması yönüyle İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 32'nci ve 37'nci maddelerinde yer alan tek boyutlu yetki kurallarından ayrılmaktadır. Yapısı itibarıyla adeta bir görev kuralı niteliği taşımaktadır⁹⁵.

⁹¹ Askeri Yargı Teşkilatı, 11.02.2017 tarihinde Anayasanın 142'nci maddesinde yapılan değişiklik, 145'inci maddesinin ilgası ve Geçici 21'inci maddenin (E) fıkrası uyarınca ilga edilmiştir. Bkz. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun Numarası: 6771, Kabul Tarihi: 21.01.2017, RG 11.02.2017/29976.

⁹² Reşit Gürbüz, *İdari Yargılama Hukuku* (3. Baskı, Turhan Kitabevi 2020) 206.

⁹³ Celal Karavelioğlu, *İdari Yargılama Usulü Kanunu Cilt I* (5. Baskı, Kendi Yayını 2001) 1535.

⁹⁴ Ramazan Yıldırım ve Serkan Çınarlı, *Türk İdari Yargılama Hukuku Dersleri* (Astana Yayınları 2018) 182.

⁹⁵ Celâl Işıklar, ‘İdari Yargılama Usulünde Yeni ve Özel Bir Yetki Kuralı: Askeri Hizmete İlişkin Uyuşmazlıkların Bölge İdare Mahkemesinin Bulunduğu Yerdeki İdare Mahkemesinde Görülmesi’ (2023) 72 (2) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 447, 458.

İYUK m.20/C’de öngörülen mevcut yetki birliği, yalnızca Millî Savunma Bakanlığı’nda görevli personeli kapsamaktadır. İçişleri Bakanlığı bünyesinde görev yapan Jandarma ve Sahil Güvenlik Komutanlığı personeli, bu düzenlemenin dışında bırakılmıştır⁹⁶. Oysa uzman erbaş statüsü bakımından bu personel grupları arasında normatif bir farklılık bulunmamaktadır. Aynı meslek kanununa tabi olan ve benzer görevleri ifa eden personelin, yargısal denetim bakımından farklı rejimlere tabi tutulması, anayasal eşitlik ve hukuki öngörülebilirlik ilkeleri açısından ciddi bir sorun oluşturmaktadır.

Bu yetki kuralı, mahkemeye erişim hakkını ve kanuni hâkim güvencesini sınırlandırdığı gerekçesiyle itiraz yoluyla Anayasa Mahkemesinin önüne taşınmıştır. Anayasa Mahkemesi, askerî uyuşmazlıklarda yeknesaklığın sağlanmasını hukuk devleti ilkesinin bir gereği olarak değerlendirmiştir. Kararda, yetki birliğine yönelik sınırlamanın meşru bir amaca dayandığı ve askeri personelin diğer kamu görevlilerinden ayrışabileceği kabul edilmiştir⁹⁷. Hâlbuki Jandarma ve Sahil Güvenlik Komutanlığı personeli de fiilen askerî hizmet ifa etmekte ve 3269 sayılı Kanun’a tabi bulunmaktadır. Söz konusu personelin sırf İçişleri Bakanlığına idari bağılılıkları sebebiyle bu yetki birliğinin dışında ve diğer kamu görevlileri kategorisinde değerlendirilmesi, açık bir statü eşitsizliği oluşturmaktadır. Ancak Mahkeme, bizzat aynı meslek kanununa tabi personel arasında yaratılan bu spesifik çelişkiyi değerlendirme dışı bırakmıştır.

Düzenlemenin Anayasa Mahkemesi kararına da yansıyan bu normatif eksikliklerinin yanı sıra, fiili durumda hedeflenen hukuki faydayı sağlama kabiliyeti

⁹⁶ 7415 sayılı Askerî Ceza Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 8’inci maddesi ile 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu’nun 20/C maddesinde değişikliğe gidilmiştir. Söz konusu değişiklik gerekçesi şu şekildedir: “*Madde 8- Askeri hizmete ilişkin idari işlem ve eylemlerden doğan davalar Türkiye genelinde idari yargı mercilerinde görülmektedir. Verilen kararlara ilişkin istinaf mercileri de yetkili bölge idare mahkemeleridir. Bu durum aynı olay veya aynı nitelikteki eylem ve işlemlere ilişkin Türkiye’nin çeşitli yerlerindeki mahkemelerden farklı kararlar verilmesine yol açmakta, askeri hizmetin sürekliliğini, askeri disiplinin tesis ve idamesini olumsuz yönde etkilemektedir. Madde ile; Millî Savunma Bakanlığı kadro ve kuruluşunda görev yapan personelin askeri hizmete ilişkin işlem ve eylemlerinden doğan uyuşmazlıklar hakkında verilen kararlarda yeknesaklığın sağlanması ve uygulama birliğinin tesisi amacıyla anılan davaların Ankara, İstanbul, İzmir, Konya, Adana ve Erzurum Bölge İdare Mahkemelerinin bulunduğu idare mahkemelerinde görülmesi amaçlanmaktadır.*” TBMM Milli Savunma Komisyonu Tutanak Dergisi, Yasama Dönemi 27, Yasama Yılı 5, 22.06.2022 <<https://www.tbmm.gov.tr/Tutanaklar/TutanakGoster/3000>> Erişim Tarihi 23 Mart 2026; Askerî Ceza Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun Numarası: 7415, Kabul Tarihi: 30.06.2022, RG 13.07.2022/31892.

⁹⁷ Anayasa Mahkemesi, E 2022/104 K 2023/28, 16.02.2023, § 29.

de tartışmaya açıktır. Anayasa Mahkemesinin bu kararına muhalif kalan üyelerin de karşı oy gerekçelerinde isabetle vurguladığı üzere; ihdas edilen bu yetki kuralı farklı bölge idare mahkemeleri arasında ortaya çıkacak içtihat farklılıklarını gidermeye elverişli değildir. Ayrıca yetki hususundaki kanun değişikliği tekli-finin hazırlık sürecinde her yargı çevresinde ihtisaslaşmış tek bir mahkemenin görevlendirilmesi planlanmışken, nihai metinde bu yönde bir kısıtlamaya gidil-memiştir. Öğretide dile getirilen ve katıldığımız bir görüşe göre⁹⁸; bu düzenle-meyle belirlenen yargı çevrelerinde birden fazla idare mahkemesinin faaliyet göstermesi, aynı tür davalarda farklı kararların çıkmasına zemin hazırlayarak düzenlemenin varlık nedeni olan karar yeknesaklığını tehlikeye düşürmektedir.

Yargısal uygulamalar, sorunun bölgesel farklılık riskinin de ötesine geçtiği göstermektedir. Mevcut düzenleme, ülke veya bölge düzeyinde bir uygulama birliğini sağlamaktan ziyade; aynı yargı çevresi içinde yetkilendirilen ilk derece mahkemeleri arasındaki esaslı içtihat ayrılıklarını dahi önleyememektedir. Aynı statüde bulunan personel hakkında aynı hukuki olgular karşısında farklı yargı mercilerince çelişkili kararlar verilmesi, hukuki güvenlik ilkesini derinden zede-lemektedir⁹⁹. Zira hukuki güvenlik ilkesi, sadece hukuk kurallarının istikrarını ve geriye yürümezliğini korumaz. Aynı zamanda yargısal uygulamaların öngörüle-bilirliğini ve bireyin hukuk düzenine duyduğu haklı güveni de teminat altına alır¹⁰⁰.

İdarenin takdir yetkisine dayalı fesihlerinde güvenlik soruşturması ve sağlık kriterleri, yargısal denetimdeki belirsizliğin temel kaynaklarından. Aşağıda yer alan güncel kararlar bu tabloyu açıkça somutlaştırmaktadır. Güvenlik soruş-turması, askerî personelin istihdamında ve statü değişikliklerinde en belirleyici unsurlar arasındadır. Ancak bu unsur, yargı mercilerince birbirinden tamamen farklı hukuki nitelendirmelere tabi tutulabilmektedir. Nitekim somut bir uyuş-mazlıkta; güvenlik soruşturması menfi sonuçlanan sözleşmeli personelin hem mevcut sözleşmesi feshedilmiş hem de statü değişikliği talebi reddedilmiştir. Aynı maddi vakiya dayanan bu iki işleme karşı açılan davalarda, yargı mercileri birbirleriyle çelişen kararlar tesis etmiştir. Sözleşme fesih işleminin iptali iste-miyle açılan davada Erzurum 3. İdare Mahkemesi, 04.07.2025 tarihli ve E:2025/275, K:2025/995 sayılı kararında; adli bir soruşturmanın varlığının, so-

⁹⁸ Işıklar (n 95) 476.

⁹⁹ Anayasa Mahkemesi, E 2022/104 K 2023/28, 16.02.2023, karşıoy.

¹⁰⁰ Mehmet Altundiş, 'Hukuki Güvenlik İlkesi' (2008) 1(10) Yasama Dergisi 60, 61.

mut delillerle desteklenmediği sürece tek başına “olumsuzluk” karinesi oluşturmayacağını vurgulayarak şu hükmü tesis etmiştir:

“... Bu durumda; “hırsızlık” suçundan soruşturma bilgisinin bulunması güvenlik soruşturması bakımından davacı hakkında şüphe oluşturmakla beraber; davacının ifadesinde olayı reddettiği, olayda davacı hakkında soruşturma açılmış olmasının tek başına güvenlik soruşturmasını olumsuz kılmayacağı, adli soruşturmanın bulunduğu aşama itibarıyla başkaca somut bir tespitin mevcut olmadığı, Dörtüol Cumhuriyet Başsavcılığının 2024/7503 sayılı soruşturma dosyası haricinde davacı hakkında herhangi soruşturma, kovuşturma ve ceza yargılamasının dava konusu işleme sebep unsuru olarak alınmadığı anlaşılmakla; “hırsızlık” suçundan dolayı soruşturma bulunduğundan bahisle davacının sözleşmesinin feshedilmesine ilişkin dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı anlaşılmıştır...”

Mahkeme bu kararıyla, masumiyet karinesini ve idari işlemin sebep unsurunun somut gerçekliğini ön planda tutarak davacının kamu görevine iadesine karar vermiştir. Buna mukabil, aynı güvenlik soruşturması verilerine dayalı olarak tesis edilen statü değişikliği talebinin reddi işlemine karşı açılan davada; Erzurum 1. İdare Mahkemesi, 10.09.2025 tarihli ve E:2025/343, K:2025/1495 sayılı kararında, suçun niteliğini ve idarenin kamu hizmetini yürütmedeki takdir yetkisini esas alarak şu sonuca varmıştır:

“Davacı hakkında yürütülen adlî soruşturmanın konusunu teşkil eden hırsızlık suçunun 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’ndaki karşılığıyla birlikte, Türk toplumunda yüz kızartıcı suçlar arasında bulunduğu kabul edilmelidir. Bu kapsamda davacı hakkında yürütülen adlî soruşturmanın sonucu henüz belli olmamakla birlikte, davacı hakkında var olan şüpheyeye bağlı biçimde işlediği isnat edilen suçun Türk toplumu içindeki karşılığı ve Türk Ceza Kanunu’ndaki niteliği nazara alındığında, davalı idarece ifa edilecek kamu hizmetinde başka bir göreve atanması önünde güvenlik soruşturmasının ve arşiv araştırmasının olumsuz değerlendirilmesine neden olabilecek durum olduğu değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmeye göre de davacı hakkında yaptırılan güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması sonucunun olumsuz değerlendirme yapılması noktasında kullanılan takdir yetkisinin hukuka uygunluk sınırları içerisinde objektif esaslara bağlı olmadığından söz edilemez. Bu yönüyle de davacının 3269 sayılı Kanun uyarınca uzman erbaş olabilmek için aranan şartları taşımamasına bağlı olarak adaylığı sonlandırılabilir. Bu durumda, Kara Kuvvetleri Komutanlığı bünyesindeki

uzman erbaş alımı kapsamında yapılan sınavlardan başarılı olan davacının, hakkında yaptırılan güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması sonucunda gerekli şartları taşımadığından bahisle adaylık işlemleri sonlandırılarak atamasının yapılmamasına dair dava konusu işlemde hukuka ve mevzuata aykırılık bulunmamaktadır.”

Yine sağlık kriterlerine dayalı fesih işlemlerinin hukuki denetiminde, mahkemelerin “uzun süreli tedavi gerektiren haller” istisnasına yönelik yaklaşımları farklılık arz etmektedir. Bu husustaki uyuşmazlıklarda Erzurum 3’üncü İdare Mahkemesi, 31.10.2025 tarihli ve E:2025/54, K:2025/1463 sayılı kararında, mevzuat hükümlerini lafzi ve şekli bir yoruma tabi tutarak şu tespitte bulunmuştur:

“.... Davacının en son alınan istirahat veya hava değişiminin başladığı tarihten geriye doğru son bir yıl içinde üç aydan fazla rapor aldığı dosya kapsamında sabit olduğu, ... davacıya “orta depresif nöbet” tanısıyla 30 günlük sağlık raporu verilmiş ise de, bu hastalığın uzun süreli tedaviyi gerektirdiği yönünde düzenlenmiş sağlık kurulu raporu bulunmadığı, yine davacı ete doğru büyüyen tırnak tanısıyla 40 günlük istirahat raporu almış ve operasyon geçirmiş ise de, söz konusu hastalığın görevinden kaynaklandığı ya da meslek hastalığı niteliğinde olduğuna dair bir sağlık kurulu raporu veya somut bir delilin dava dosyasında bulunmadığı, ... raporların hiçbirinde uzun süreli tedaviye ihtiyaç duyulduğuna dair bir ibarenin bulunmadığı, ... dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır.”

Mahkeme bu gerekçesiyle, fesih işleminin hukuka uygunluk denetiminde, sağlık raporları üzerinde sarıh bir biçimde “uzun süreli tedavi gerektirmesi” kaydının bulunmasını bir ön şart olarak kabul etmiştir. Buna karşın, benzer mahiyetteki bir uyuşmazlığı inceleyen İstanbul 13’üncü İdare Mahkemesi, 11.11.2024 tarihli ve E:2024/329, K:2024/2006 sayılı kararında, amaçsal bir yorum benimseyerek maddi gerçekliğin tespitine odaklanmıştır. Mahkeme ilgili kararında:

“Yukarıda yer verilen istirahat raporlarının toplam süresinin 90 günü aştığı açık olmak ile birlikte, bu raporların toplam 28 günlük kısmının davacının “Varikosel” rahatsızlığı sebebiyle 05/10/2023 tarihinde geçirmiş olduğu ameliyat neticesinde verildiği, bahsi geçen hastalığın uzun bir tedavi sürecine sebep olabileceği, ayrıca tedavi edilmediği takdirde daha ciddi sağlık sorunlarına yol açabileceği, bu doğrultuda davacıya anılan rahatsızlığı sebebiyle isimli hastanede 05/10/2023 tarihinde gerçekleştirilen ameliyat

neticesinde 07/10/2023 tarihinden itibaren verilen 28 günlük istirahat raporunun tedavi maksadıyla düzenlendiğinin kabulü, davacının 07/10/2023 tarihinden başlamak üzere varikozel rahatsızlığı sebebiyle almış olduğu toplam 28 günlük raporun, tedavi sürecinden sayılması gerektiği ve üç aylık süreye dahil edilemeyeceği sonucuna ulaşıldığından, aksi yönde tesis edilen dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı sonuç ve kanaatine ulaşılmıştır.”

Mahkeme bu hükmüyle, sağlık raporunda şekli bir “şerh” aranmasından ziyade, hastalığın niteliği ve tıbbi operasyonun mahiyeti gereği sürecin kendiliğinden “tedavi süreci” sayılması gerektiğini vurgulamıştır.

İdari yargıyı yapısal bir açmaza sürükleyen bu içtihat farklılıkları, Hâkimler ve Savcılar Kurulu Birinci Dairesinin 20 Nisan 2026 tarihli ve 889 sayılı kararıyla büyük ölçüde çözülmüştür. İYUK m.20/C kapsamında askerî hizmetten doğan uyuşmazlıklar için; Ankara, İstanbul, Erzurum gibi bölgelerde belirli idare mahkemeleri “ihtisas mahkemesi” olarak tefrik edilmiştir. 01 Haziran 2026 tarihinden itibaren uygulanacak olan bu iş bölümü, aynı yargı çevresinde birbiriyle çelişkili kararların önüne geçilmesi açısından son derece isabetli olmuştur. İhtisaslaşma ile askerî hizmetin gereklerine hâkim mahkemelerin yetkilendirilmesi, idarenin takdir yetkisi ile personelin anayasal güvenceleri arasındaki dengeyi çok daha objektif bir zemine taşıyacaktır.

Sonuç

Bu çalışma, uzman erbaşların sözleşme feshi ve sözleşmenin yenilenmemesi rejimini, askerî hizmetin zorunlu kıldığı katı disiplin ile kamu görevinde kalma hakkının anayasal güvenceleri arasındaki ince çizgide ele almıştır.

Mutlak itaat, hiyerarşi, operasyonel hız ve harbe hazırlık gibi unsurlar askerî hizmetin temelidir. Bu gerekliliklerin askerî idareye sivil bürokrasiye kıyasla çok daha geniş bir takdir marjı tanınması meşru ve zaruridir. İdarenin, güvenlik zafiyetine yol açabilecek personeli sistem dışına çıkarma refleksi de makul karşılanmalıdır. Ancak Anayasa Mahkemesinin son dönem içtihatları bu esnekliğe kesin bir sınır çizmiştir. Zira idarenin geniş takdir yetkisi, hukuk devleti sınırlarını aşamaz ve personelin anayasal güvencelerini bütünüyle askıya alamaz.

Çalışmanın temel hukuki tespitlerinden biri de idarenin sözleşme feshi ile sözleşmenin yenilenmemesi işlemleri arasında kurduğu ayrımın anayasal açıdan sürdürülemez olduğudur. Her iki işlem de nihayetinde kamu görevine son

veren ve bireyin statüsüne ağır müdahale teşkil eden tasarruflardır. Mahkemenin yerleşik içtihatları, işlemlerin ismine değil doğurduğu hukuki sonuca odaklanmayı emretmektedir. Bu nedenle yenilememe işlemlerinin usuli güvencelerden bağışık tutulması kabul edilemez niteliktedir. Keza idarenin bu usuli güvenceleri zaman kaybı sayarak doğrudan fesih yoluna gitmesi, disiplin hukukunun kademeli yaptırım sistemini dolanmak anlamına gelmektedir. İdarenin bu uygulaması ölçülülük ilkesinin açık bir ihlalidir.

Anayasa Mahkemesinin iptal kararları sonrası 3269 sayılı Kanun'da değişikliğe gidilerek şekli anlamda kanunilik sağlanmıştır. Fakat yapılan düzenleme maddi anayasal yeterlilikten uzaktır. Fesih nedenlerinin alt bentler hâlinde sayılması olumlu bir adımdır. Buna rağmen kanun metninde muğlak ibareler halen mevcuttur. "İsteksizlik gösterme", "manevi şahsiyete gölge düşürme" veya "itibarı sarsacak fiillerde bulunma" gibi fesih nedenleri bu durumun en bariz örnekleridir. Bu soyut kavramlar, idarenin keyfiliğe varabilecek esnek yorum alanını muhafaza etmiştir. Hukuk devleti ilkesi, idari işlemlerin sebep unsurunu oluşturan bu kriterlerin sübjektif değerlendirmelere kapalı, somut ve ölçülebilir olmasını zorunlu kılmaktadır.

Yargısal denetim alanındaki mahkemeler arası içtihat farklılığı, yakın tarihli yargısal reformla karşılık bulmuştur. İdari yargıda ihtisas mahkemelerinin kurulması, HSK Birinci Dairesinin 20 Nisan 2026 tarihli ve 889 sayılı kararıyla hayata geçirilmiştir. Belirli idare mahkemelerinin İYUK m.20/C uyarınca askerî uyuşmazlıklar için tefrik edilmesi, hukuki öngörülebilirlik ve içtihat birliği açısından önemli bir adımdır. Ancak bu pratik kazanım, beraberinde yeni bir hukuki paradoks doğurmuştur. İYUK m.20/C'nin lafzı yalnızca MSB personelini kapsamaktadır. Aynı meslek kanununa tabi olan Jandarma ve Sahil Güvenlik Komutanlığı personeli ihdas edilen ihtisas mahkemelerinin dışında bırakılmıştır. MSB personeli için ihtisas mahkemeleri eliyle hukuki güvenlik tesis edilirken, İçişleri Bakanlığı personeli genel hükümlere tabi tutulmuştur. Benzer nitelikte görev ifa eden ve aynı meslek Kanununa tabi personelin ülke sathındaki mahkemelerin tesadüfi içtihatlarına terk edilmesi, anayasal eşitlik ilkesini temelden sarsmaktadır.

Mevcut hukuki tablo karşısında kanun koyucunun atması gereken üç temel normatif adım bulunmaktadır. İlk olarak, İYUK m.20/C'nin kapsamı genişletilmelidir. Jandarma ve Sahil Güvenlik Komutanlığı personeli de bu yetki birliğine dâhil edilerek yargısal denetimdeki ağır statü eşitsizliği giderilmelidir. İkinci olarak, 3269 sayılı Kanun'daki soyut nitelikli fesih nedenleri yeniden düzenlen-

melidir. Bu kriterler, objektif hukuk kuralları çerçevesinde şüpheye yer bırakmayacak şekilde tanımlanmalıdır. Üçüncü olarak, fesih işlemlerinde savunma hakkı yasal bir ön şart hâline getirilmelidir. Somut bir yargı kararına veya kesinleşmiş bir belgeye dayanmayan, idarenin sübjektif değerlendirmesini içeren fesih ve yenilememe işlemlerinden önce mutlaka disiplin soruşturması yürütülmelidir. Bu süreçte ilgilinin savunmasının alınması kanuni bir zorunluluk hâline getirilmelidir. Askerî hizmetin özgün yapısını zedelenmeden idarenin takdir yetkisi dengelemek ancak bu adımlarla mümkündür. Uzman erbaşların istihdam rejimine arzulanan hukuki güvenlik de tam anlamıyla bu sayede tesis edilmiş olacaktır.

Kaynakça**Kitap ve Makaleler**

- Akyılmaz B, 'Anayasal Esaslar Çerçevesinde Kamu Personeli Disiplin Hukuku ve Uygulamadaki Sorunlar' (2002) 6(2) *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 228-246
- Akyılmaz B, Sezginer M ve Kaya C, *Türk İdare Hukuku* (19. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2025)
- Altundış M, 'Hukuki Güvenlik İlkesi' (2008) 1(10) *Yasama Dergisi* 60-94
- Arslan S, 'Adalet ve Kalkınma Partisi Hükümetleri Döneminde Sivil-Asker İlişkilerinin Dönüşümü' (2023) 14(1) *Akademik Yaklaşımlar Dergisi* 400-430
- Aslan P B, 'Hakkaniyete Uygun Yargılanma İçin İdari Yargıda Uygulanması Gereken İlkeler Bireysel Başvuruya İlişkin Kararlar Işığında' (2024) 1(157) *Danıştay Dergisi* 294-348
- Bucaktepe A, 'Devlet Memurluğu ve Memurların Değerlendirilmesi Üzerine Düşünceler' (2014) 18(3-4) *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 459-489
- Çağlayan R, 'Türk Hukukunda İdarenin Takdir Yetkisinin Yargısal Denetimi' (2003) 7(3-4) *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 171-178
- Çal S, 'İdari Sözleşmelerde Ölçüt Sorunu ve Farklı Bir Yaklaşım Önerisi' (2010) 14(2) *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 223-274
- Çelik S, *Milli Güvenlik Algısı Kısacasında Türkiye* (Sarmal Kitabevi 2023)
- Demirağ F, *Türk Ceza Kanununun Genel Hükümleri Işığında Askeri Ceza Kanunu* (6. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2025)
- Duran A Y, 'İdari Hizmet Sözleşmesi' (2017) 12(1) *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 115-154
- Erdem J, 'Ölçülülük İlkesinin İdarenin Takdir Yetkisinin Kullanımındaki Yeri' (2013) 62(4) *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 971-1006
- Erman S, 'Askeri Yargı' (1994) 22(90) *Askeri Adalet Dergisi* 6-15
- Gilisen J, 'Askeri Hukukun Bugünkü Evrimi Üzerine Genel Bildiri I' (1982) 8(1-2) *Yargıtay Dergisi* 7-22
- Giritli İ, Bilgen P ve Akgüner T, *İdare Hukuku* (3. Baskı, Der Yayınları 2008)
- Gözler K, *İdare Hukuku Cilt I* (3. Baskı, Ekin Basın Yayın Dağıtım 2019)
- Gözler K ve Kaplan G, *İdare Hukukuna Giriş* (24. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım 2018)
- *İdare Hukuku Dersleri* (26. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım 2024)
- Gözübüyük Ş, *Yönetmelik Yargı* (37. Baskı, Turhan Kitabevi 2020)
- Günday M, *İdare Hukuku* (10. Baskı, İmaj Yayıncılık 2011)
- Gürbüz R, *Yargılama Hukuku* (3. Baskı, Turhan Kitabevi 2020)
- Güriz A, *Hukuk Başlangıcı* (18. Baskı, Siyasal Kitabevi 2017)

- Hafizoğulları Z, 'Genel Çizgileriyle Savunma Hakkı' (1994) 1994(1) *Ankara Barosu Dergisi* 20-40
- Hakyemez Y Ş, 'Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Temel Hak ve Özgürlüklerin Sınırlandırılmasında Kanunilik Güvencesi' (2026) 42(2) *Anayasa Yargısı Dergisi* 687-771
- Işıklar C, 'İdari Yargılama Usulünde Yeni ve Özel Bir Yetki Kuralı: Askeri Hizmete İlişkin Uyuşmazlıkların Bölge İdare Mahkemesinin Bulunduğu Yerdeki İdare Mahkemesinde Görülmesi' (2023) 72(2) *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 447-501
- Işıқтаç Y ve Metin S, *Hukuk Metodolojisi* (9. Baskı, Filiz Kitabevi 2023)
- Kalabalık H, *İdare Hukuku Dersleri Cilt II* (6. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2024)
- Karakurumer A, 'Askeri Ceza ve Disiplin Hukukunun Tarihsel Temelleri' (2021) 9(2) *Çankırı Karatekin Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi* 220-237
- Karavelioğlu C, *İdari Yargılama Usulü Kanunu Cilt I* (5. Baskı, Kendi Yayını 2001)
- Karslı R M, 'Sözleşmeli Personel İstihdamı Üzerine Hukuki Bir İnceleme: Kit Sözleşmeli Personeli Örneği' (2015) 73(2) *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 71-86
- Kayar N, *Sözleşmeli Personel Hukuku* (Ekin Basın Yayın Dağıtım 2014)
- Keskin B, *Sözleşmeli Personel* (2. Baskı, Adalet Yayınevi 2019)
- Kuluçlu E, 'Türk Hukuk Sisteminde Normlar Hiyerarşisi ve Sayıştay Denetimine Etkileri' (2008) 1(71) *Sayıştay Dergisi*, 3-22
- Mavili T, 'Kamu Personel Sözleşmeleri' (2019) 5(15) *Gümrük ve Ticaret Dergisi* 10-31
- Özcan E P, 'Türk Silahlı Kuvvetleri'nde Askeri Disiplinin Temelleri ve Unsurlarının Analizi' (2025) 9(2) *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 1-10
- Özgen C, 'Türk Silahlı Kuvvetleri'nde Profesyonelleşme Çalışmaları' (2011) 13(1) *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 192-208
- Özgür E, *Devlet ve Jandarma - Güvenlik ve Kolluk Perspektifinde Jandarma Personel Sistemi* (Gazi Kitabevi 2019)
- Pınar İ ve Çalışkan Ö, *Açıklamalı-İçtihatlı Disiplin Suç ve Cezaları & Disiplin Soruşturması* (2. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2020)
- Polat H, *Teori ve Pratikte Hukuk Nosyonu Cilt I* (Adalet Yayınevi 2025)
- Sancakdar O, Önüt L B, Doğan E U, Turhan M K ve Seyhan S, *İdare Hukuku El Kitabı* (4. Baskı, Seçkin Yayınları 2024)
- Sayan İ Ö, 'Türkiye'de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askerî, Akademik, Adli Personel Ayrımı' (2009) 64(1) *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi* 201-245
- Serim B, 'Sözleşmeli Personelin Hukuki Statüsü' (1988) 21(1) *Amme İdare Dergisi* 135-154

- Tan T, 'İdari Sözleşme Kuramına İlişkin Gözlemler' (1995) 50(3-4) *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi* 291-309
- Ulusoy A D, *Türk İdare Hukuku* (5. Baskı, Yetkin Yayınları 2022)
- Yayla Y, 'İdarenin Takdir Yetkisi' (1964) 30(1-2) *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 201-211
- Yıldırım R ve Çınarlı S, *Türk İdari Yargılama Hukuku Dersleri* (Astana Yayınları 2018)
- Yıldırım T, 'Türk Askeri Disiplin Hukukunun Güncel Sorunları ve Amirlerin Suçta Kıyas Yetkisine Farklı Bir Bakış' (2019) 77(1) *Ankara Barosu Dergisi* 47-88

Kararlar

- Engel and Others v The Netherlands App no 5100/71 (ECHR, 8 June 1976).
- Özpınar v Turkey App no 20999/04 (ECHR, 19 October 2010).
- Konstantin Markin v Russia App no 30078/06 (ECHR [GC], 22 March 2012).
- Anayasa Mahkemesi, E 2011/149, K 2012/187, 22.11.2012.
- Anayasa Mahkemesi, Tahir Canan, Başvuru No: 2012/969, 18.09.2013.
- Anayasa Mahkemesi, E 2013/88, K 2014/101, 04.06.2014.
- Anayasa Mahkemesi, Hüseyin Sezen, Başvuru No: 2013/1793, 18.09.2014.
- Anayasa Mahkemesi, Bülent Polat, Başvuru No: 2013/7666, 10.12.2015.
- Anayasa Mahkemesi, Ata Türkeri, Başvuru No: 2013/6057, 16.12.2015.
- Anayasa Mahkemesi, Z.S. Başvuru No: 2014/19968, 15.02.2017.
- Anayasa Mahkemesi, E 2015/41 K 2017/98, 04.05.2017.
- Anayasa Mahkemesi, Ekrem Kayan, Başvuru No: 2016/12031, 11.09.2019.
- Anayasa Mahkemesi, M.D.[1.B], Başvuru No: 2018/33546, 28.01.2021.
- Anayasa Mahkemesi, E 2022/4 K 2022/64, 01.06.2022.
- Anayasa Mahkemesi, E 2022/10 K 2022/72, 01.06.2022.
- Anayasa Mahkemesi, E.Y. [GK] Başvuru No: 2018/10482, 14.12.2022.
- Anayasa Mahkemesi, E 2022/104 K 2023/28, 16.02.2023.
- Anayasa Mahkemesi, E 2022/152 K 2023/66, 05.04.2023.
- Anayasa Mahkemesi, E 2024/26 K 2024/83, 14.03.2024.
- Askeri Yüksek İdare Mahkemesi Genel Kurulu, E 2010/1 K 2010/1, 24.12.2010.
- Askeri Yüksek İdare Mahkemesi 1 Dairesi, E 2001/558 K 2001/1225, 13.11.2001.
- Askeri Yüksek İdare Mahkemesi 2 Dairesi, E 2003/162 K 2003/298, 09.04.2003.
- Askeri Yüksek İdare Mahkemesi Daireler Kurulu, E 2004/44 K 2004/277, 17.12.2004.
- Danıştay 12 Dairesi E 2006/3643 K 2009/4943, 29.09.2009.

Danıştay 8 Dairesi E 2011/1214 K 2011/3344, 24.06.2011.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, E 2021/2192 K 2022/182, 26.01.2022.

Danıştay 12 Dairesi, E 2023/5913 K 2025/4395, 15.10.2025.

Mevzuat

Askerî Ceza Kanunu, Kanun Numarası: 1632, Kabul Tarihi: 22.05.1930, RG 15.06.1930/1520.

Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu, Kanun Numarası: 2692, Kabul Tarihi: 09.07.1982, RG 13.07.1982/17753.

Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu, Kanun Numarası: 2803, Kabul Tarihi: 10.03.1983, RG 12.03.1983/17985.

Uzman Erbaş Kanunu, Kanun Numarası: 3269, Kabul Tarihi: 18.03.1986, RG 25.03.1986/19058.

Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu, Kanun Numarası: 6413, Kabul Tarihi: 31.01.2013, RG 16.02.2013/28561.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun Numarası: 6771, Kabul Tarihi: 21.01.2017, RG 11.02.2017/29976.

Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun, Kanun Numarası: 7068, Kabul Tarihi: 31.01.2018, RG 08.03.2018/30354(Mükerrer).

Askerî Ceza Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun Numarası: 7415, Kabul Tarihi: 30.06.2022, RG 13.07.2022/31892.

Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun Numarası: 7517, Kabul Tarihi: 12.06.2024 RG 28.06.2024/32586.

Elektronik Kaynaklar

Türk Dil Kurumu Sözlükleri, “Güncel Türkçe Sözlük” <<https://sozluk.gov.tr/?ara=intibak>> Erişim Tarihi 10 Ocak 2026.

TBMM Milli Savunma Komisyonu Tutanak Dergisi, Yasama Dönemi 27, Yasama Yılı 5, 22.06.2022, <<https://www.tbmm.gov.tr/Tutanaklar/TutanakGoster/3000>> Erişim Tarihi 23 Mart 2026.

TBMM Tutanak Dergisi, Dönem 17, 3. Yasama Yılı, Cilt 26, Birleşim 80, 18.03.1986, 250 <<https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d17/c026/tbmm17026080.pdf>> Erişim Tarihi 18 Mart 2026.