

EĞİTİM ÇALIŞANLARI İÇİN

HAK ARAMA REHBERİ



EĞİTİM-BİR-SEN



EĞİTİM ÇALIŞANLARI İÇİN

HAK ARAMA REHBERİ

Eylül 2023

Eğitim-Bir-Sen Yayınları : 54

Eğitim-Bir-Sen Adına Sahibi
Ali YALÇIN / Genel Başkan

Genel Yayın Yönetmeni
Muammer Karaman / Genel Başkan Yardımcısı

Yayın Kurulu

Ali Yalçın
Talat Yavuz
Mesut Öner
Abdülaziz Aydın
Muammer Karaman
Ramazan Çakırcı
Ali Deniz

tasarım / selim aytekin
baskı / semih ofset 0312 341 40 75
7. baskı / Eylül 2023
ISBN: 978-975-6153-40-6



Zübeyde Hanım Mahallesi Sebze Bahçeleri Caddesi No: 86 Kat: 14-15-16
Altındağ/ANKARA | web: www.ebs.org.tr | e-posta: ebs@ebs.org.tr

Eğitim-Bir-Sen'in ücretsiz yayınıdır. Parayla satılmaz.

İÇİNDEKİLER

TAKDİM	13
ÖNSÖZ	17

BİRİNCİ BÖLÜM

DEVLET MEMURLARI KANUNU UYGULAMASI	21
---	----

I- TANIMLAR	23
--------------------------	----

II- DEVLET MEMURLUĞUNA ALINMA, ADAYLIK, ATAMA ve YER DEĞİŞTİRME	25
1. Memurluğa Alınma	25
2. Adaylık.....	25
a. Memurların Adaylığa Kabul Edilmesi.....	25
b. Adaylık Devresi İçinde Göreve Son Verme	26
c. Adaylık Süresi Sonunda Başarısızlık	26
3. Aday Öğretmenliğe İlişkin Hükümler	27
4. Atama ve Yer Değiş-tirme	28
5. Atama ve Yer Değiş-tirmede Yasal Süreler	28
6. İşe Başlamama Halinde Yapılacak İşlemler	29
7. Memurluktan Çekilenlerin Yeniden Atanmaları	30
8. Memurluktan Çekilme Şartları.....	30
9. Memurluktan Çekilen veya Çekilmiş Sayılanların Yeniden Atanma Şartları	30
10. Sözleşmeli Öğretmenlerin Atama, Adaylık ve Yer Değiş-tirme İşlemleri.....	31

III- GENEL HAKLAR ve SORUMLULUKLAR	33
1. Basına Bilgi veya Demeç Verme	33
2. Resmi Belge, Araç ve Gereçlerin Yetki Verilen Mahaller Dışına Çıkarılmaması ve İadesi	38
3. Kamu Görevlisinin Parasal ve Özlük Haklarının Güvencesi	38
4. Emeklilik Hakkı	39
5. Çekilme (İstifa) Hakkı	39
6. Müracaat, Şikâyet ve Dava Açma Hakkı	39
7. Sendika Kurma, Üye Olma, Sendikal Faaliyette Bulunma Hakkı	41
8. Kovuşturma ve Yargılamanın Özel Usule Tabi Olması	44
9. İsnat ve İftiralara Karşı Koruma	45
10. Toplu Eylemde Bulunma	45
11. Ticaret ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunma Yasağı	56
i. Ticaret Yasağının Kapsamı	57
ii. Köşe Yazarlığı ve Kitap Yazma	58
12. Hediye Alma, Menfaat Sağlama Yasağı	59
13. Gizli Bilgileri Açıklama Yasağı	60
14. Siyaset Yapma Yasağı	60
15. Mal Bildiriminde Bulunma	64
a. Mal Bildiriminin Konusu	65
b. Mal Bildiriminin Verilme Zamanı	66
c. Mal Bildiriminin Yenilenmesi	66
d. Süresinde Mal Bildiriminde Bulunmama	67
16. Memurların ve Sözleşmeli Personelin İzin Hakları	67
a. Yıllık İzin	67
b. Mazeret İzni	70
c. Doğum İzni	71
d. Süt İzni	72
e. Hastalık İzni	72
f. Refakat izni	77

g. Aylıksız İzin	77
i. Doğumda Aylıksız İzin	78
ii. Yurt Dışına Gidenlerde Aylıksız İzin	78
iii. Sendika Yöneticiliği Nedeniyle Aylıksız İzin	79
h. Askerlik İzni	80
17. Çalışma Saatleri	80
18. Kademe İlerlemesi	81
19. Derece İlerlemesi	82
IV- SOSYAL HAKLAR ve YARDIMLAR	83
1. Emeklilik Hakları	83
2. Hastalık ve Analık Sigortası	84
3. Öğrenim Bursları ve Yurtları	84
4. Aile Yardımı Ödeneği	85
5. Doğum Yardımı Ödeneği	86
6. Ölüm Yardımı Ödeneği	87
7. Cenaze Giderleri	87
8. Giyecek Yardımı	88
9. Yiyecek Yardımı	88

İKİNCİ BÖLÜM

DISİPLİN HUKUKU	89
I- DISİPLİN CEZALARI	91
1. Disiplin Cezaları	91
a. Uyarma	92
b. Kınama	92
c. Aylıktan Kesme	93
d. Kademe İlerlemesinin Durdurulması	94
e. Devlet Memurluğundan Çıkarma	95

II- DİSİPLİN CEZALARINDA SÜREÇ	97
1. Soruşturma	97
a. Soruşturma Emrini Kimler Verebilir	98
b. İnceleme ve Soruşturma ile Görevlendirilecek Personelin Tespiti	99
c. Soruşturma Açılmadan Savunma Alınarak Ceza Verilmesi.....	100
d. Savunma Usulü	101
e. Savunmalarda Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar	101
f. Soruşturma Dosyasının Talep Edilmesi ve İncelenmesi.....	102
2. Disiplin Cezalarının Etkileri	104
3. Disiplin Cezalarında Kim, Hangi Cezayı Verebilir?.....	104
4. Disiplin Amirleri	105
5. Disiplin Kurulları	105
a. Sendika Temsilcilerinin Disiplin Kurulları'na Katılması	106
b. İl Millî Eğitim Disiplin Kurulu	108
c. İl Disiplin Kurulu	109
d. Yüksek Disiplin Kurulu	109
e. Ceza Verilmesini Teklif Eden Amirin Disiplin Kuruluna Katılması.....	110
f. Disiplin Cezasına İtiraz.....	110
g. Disiplin Cezalarını Ortadan Kaldıran Haller.....	112
h. Disiplin Cezalarının Hafifletilmesi ve Ağırlaştırılması	112
i. Zamanaşımı.....	113
j. Aynı Zamanda Suç Teşkil Eden Fiiller.....	115
k. Genel Affın ve Hükümün Açıklanmasının Geri Bırakılması Kararlarının Disiplin Suçlarına Etkisi	117
l. Disiplin Cezalarının Yargısal Denetimi ve Yargı Kararları Karşısında Yapılacak İşlem.....	118
m. Görev Yeri Değişikliği.....	119
n. Tevhiden Cezalandırma.....	120
o. Aleyhe Hüküm Verme Yasağı.....	121
ö. Disiplin Cezasında Tekerrür	121

p. Görev Yeri Değişikliği.....	122
r. İşleme Konulmayacak İhbar ve Şikâyetler.....	123
III- GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMA.....	124
1. Görevden Uzaklaştırma Kararı Verebilecek Kişiler	124
2. Keyfi Olarak Görevden Uzaklaştıran Amirin Sorumluluğu.....	124
3. Ceza Kovuşturması Sırasında Görevden Uzaklaştırma	125
4. Görevden Uzaklaştırılan veya Görevinden Uzak Kalan Memurların Hak ve Yükümlülüğü	125
5. Tedbirin Kaldırılması.....	125
6. Memurun Göreve Tekrar Başlatılması Zorunlu Olan Haller.....	126
7. Görevden Uzaklaştırmanın Süresi.....	126

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI PERSONELİNE İLİŞKİN DİSİPLİN HUKUKU.....

127

I- YÜKSEKÖĞRETİMLE İLGİLİ TANIMLAR	129
II- AKADEMİK ve İDARİ PERSONEL DİSİPLİN HUKUKU.....	133
1. Disiplin Cezaları.....	133
2. Disiplin Amirleri	138
3. Disiplin Soruşturmasında Uyulacak Esaslar	139
4. Savunma Hakkı Kapsamında Gözetilecek Hususlar	141
5. Zamanaşımı.....	141
6. Disiplin Cezası Verme Yetkisi	142
7. Disiplin Cezası Verilmesinde Uygulanacak Temel Esaslar	144
8. Disiplin Kurullarının Teşekkülü	145
9. Disiplin Cezasına İtiraz.....	146
10. Sendika Temsilcilerinin Disiplin Kurullarına Katılması.....	147
11. Görevden Uzaklaştırma.....	149
12. Ceza Soruşturması	151

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4483 SAYILI KANUNA GÖRE SORUŞTURMA	155
1. Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması.....	157
2. Görev Suçu.....	157
3. İstisnalar	160
4. Hazırlık soruşturması.....	162
4.1. Ön İnceleme.....	162
4.2. Soruşturma Emri.....	163
4.3. Soruşturma İzni Vermeye Yetkili Merciler.....	164
4.4. İhbar ve Şikâyet	166
4.5. Soruşturmacı Ve Raporlar	166
4.6. İtiraz	170
4.7. İştirak Halinde İşlenen Suçlar.....	171
5. Yetkili ve Görevli Cumhuriyet Başsavcılıkları	171
6. Hazırlık Soruşturmasına Yetkili Merciler	172
7. Yetkili ve Görevli Mahkemeler	173
8. Son Hükümler.....	173

BEŞİNCİ BÖLÜM

İDARİ DAVALARA İLİŞKİN USUL ve ESASLAR	175
---	-----

I. İDARİ DAVALARIN TÜRLERİ	
AÇILMA USULLERİ ve SÜRELERİ	177
1. İdari Dava Türleri.....	177
2. İdari Davaların Açılması	178
3. Dilekçelerin Verileceği Yerler.....	180
4. Aynı Dilekçe İle Dava Açılabilecek Haller	180
5. Dava Açma Süresi	180
6. İdari Makamların Sükutu.....	182

7.	Üst Makamlara Başvurma	182
8.	Dilekçeler Üzerine İlk İnceleme	182
9.	İlk İnceleme Üzerine Verilecek Karar	183
10.	Tebliğat Ve Cevap Verme	184
11.	Duruşma	184
12.	Dosyaların İncelenmesi	185
13.	Yürütmenin Durdurulması	185
14.	Kararların Sonuçları.....	188
15.	İdari Davalarda Genel Yetki	189
16.	Kamu Görevlileri ile İlgili İdari Davalarda Yetki.....	189
17.	Tam Yargı Davalarında Yetki.....	189
18.	Bağlantılı Davalar	189
19.	Görevsizlik Ve Yetkisizlik Hallerinde Yapılacak İşlem.....	190
20.	İstinaf	190
21.	Temyiz.....	192
22.	Yargılamanın Yenilenmesi.....	196
23.	Adli Tatil Sürelerinde İşlemler	197

II.	SENDİKANIN ÜYELERİ ADINA İDARİ DAVA	
	AÇMA YETKİSİ	198

ALTINCI BÖLÜM

GENEL BİLGİLER	201
-----------------------------	-----

I.	DİLEKÇE HAKKI	203
II.	BİLGİ EDİNME HAKKI	204
1.	Bilgi Edinme Hakkı	204
2.	Bilgi Verme Yükümlülüğü.....	204
3.	Başvuru Usulü	205
4.	İstenecek Bilgi veya Belgenin Niteliği	205

5.	Bilgi veya Belgeye Erişim.....	206
6.	Bilgi veya Belgeye Erişim Süreleri.....	206
7.	Başvuruların Cevaplandırılması.....	207
8.	İtiraz Usulü.....	207
III.	TEBLİGATA İLİŞKİN HÜKÜMLER.....	208
1.	Tebliğat.....	208
	a. Muhatabın Kendisinden Başkasına Yapılan Tebliğat Geçerli midir?.....	208
	b. Muhtara Yapılan Tebliğ.....	208
	c. Tebellüğden İmtina.....	208
2.	Tebliğ Şekilleri.....	209
	a. Postayla Yapılan Tebliğ.....	209
	b. İlanen Tebliğ.....	209
	c. Vekile Tebliğ.....	209
IV.	KAMU GÖREVLİSİNİN VE MEMURUN İFADE ÖZGÜRLÜĞÜ.....	210
V.	SOSYAL MEDYADA HEDEF GÖSTERİLMEKSİZİN YAPILAN ELEŞTİREL PAYLAŞIMLAR.....	214
VI.	İSİMSİZ, İMZASIZ, GEREKÇESİZ VE MESNETSİZ ŞİKÂYET DİLEKÇELERİ.....	218
VII.	SENDİKALARIN TOPLANTI VE BASIN AÇIKLAMASI YAPMA ÖZGÜRLÜĞÜ İLE TOPLANTI VE BASIN AÇIKLAMASINA KATILAN PERSONELİN SORUMLULUĞU.....	222

YEDİNCİ BÖLÜM

MOBBİNG	229
Mobbinge Karşı Hak Arama Yolları	233
1. Şikâyet	233
2. Türkiye İnsan Hakları Kurumu'na Başvuru.....	233
3. Kamu Denetçiliği Kurumu'na Başvuru	234
4. Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na Başvuru	234
5. Psikolojik Taciz Nedeniyle Uğranılan Zararın Tazmini İstemiyle Tazminat Davası Açılması.....	235
6. Cumhuriyet Başsavcılığı'na Şikâyette Bulunma	236

SEKİZİNCİ BÖLÜM

SENDİKAL EYLEME KATILMA	237
1. Sendikal Eylemlere Katılacak Sendika Üyelerinin Hukuki Güvence ve Hakları.....	239
2. Sendikal Eyleme Katılma Nedeniyle Açılan İnceleme/Soruşturmalarda İfade Örneği.....	240
3. Toplantı Gösteri Yürüyüş Kanunu Muhalefet Nedeniyle Açılan İnceleme/Soruşturmalarda İfade/Savunma Örneği.....	246
4. Kamu Görevlilerinin Kendileri Hakkındaki Dilekçeye Toplu İmza Atmaları	251

DOKUZUNCU BÖLÜM

ÖRNEK DİLEKÇELER	261
Bilgi Edinme Başvuru Dilekçesi.....	262
Örnek Suç Duyurusu Dilekçesi	263
Soruşturma İzni Verilmesine İtiraz Dilekçesi.....	265
İptal Davası İçin Örnek Dava Dilekçesi.....	267
Disiplin Cezasının İptali İçin Dava Dilekçesi	269

TAKDİM

Toplumsal eksikliklerimizden biri hak arama bilincimizin tam gelişmemiş olması, bu eksikliğin reflektif bir davranışa hakkıyla dönüşmemiş olmasıdır. Bu yerleşik tutum sebebiyle pek çok vatandaşımız hayatında bir kez dahi mahkemeye girmemiş olmasına rağmen, mahkeme karşısında mesafeli bir duruş sergilemekte; adliye binalarından çekinmekte ve haklarını arama gayretlerini de maalesef “mahkeme duvarları” ile çevrelemektedir.

Adaleti aramak, hakkı olanı elde etmek ve haksızlığı önlemek için atılması gereken en önemli adım, hak arama bilincinin inşa edilmesidir. Tarihimizde pek çok örneğini gördüğümüz siyasetnamelerde de ifade edildiği üzere, mülkün temelini teşkil eden adalet, esasında dünyanın hiçbir yerinde kendiliğinden gerçekleşen bir olgu değildir. Adalet, talep edildiği zaman ve bu hususta mücadele edildiği sürece tesis edilebilir.

Hukuk, adalet ve hakkaniyetin tecellisini sağlamakla sorumlu mahkemelerin hakkaniyete aykırı verdikleri kararlar ve ideolojik düzenlemeler, bir satırla verilen hakların on satırla geri alınması, geciken adaletin adalet olmadığı algısı ve yargı sistemimizdeki çift başlılık,

yasal olana itimadı zayıflatmakta ve hak arama bilincini zedelemektedir.

Hukukun üstünlüğüne inanılmadığı sürece ve her şeye rağmen adalet talep edilmedikçe güçlünün hukuku hâkim olmakta, bu da toplumun huzurunu bozmaktadır. Güçlünün hukuku yerine, hukukun gücünü egemen kılmak için hem topluca hem de bireysel olarak, hak arama gayreti içerisinde olmak gerekmektedir.

Anayasa ile güvence altına alınan hak arama hürriyeti, herkesin meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle sav ve savunma hakkı olduğunu ve bunu nasıl kullanabileceğini belirtmekte olup, herkese hukukun öznesi olma imkânını tanımaktadır. Buna rağmen, eğitim ve çalışma hakları gasbedilen fertlerin pek çoğu, yeni bir mevzuat veya düzenlemeyle haklarından yoksun kaldıklarında bu durumu görememekte, geleceklerini etkileyecek uygulamalara, haksız yere aldıkları disiplin cezalarına, uğramış oldukları mobbinge, kazanılmış olmasına rağmen korunmayan haklarına ses çıkarmamaktadır.

Bireyler, görev ve sorumluluk bilinci sayesinde işlerini itina ile yapmaya gayret etmelerine ve bu hususta hiçbir ihmalkârlık göstermelerine rağmen, kendilerine yönelik haksızlıklara karşı hak arama bilincini muhafaza edememekte, aleyhlerinde düzenlenen bir idari-hukuki işleme karşı tavır geliştirememektedirler. Çoğu zaman haklarında açılmış bir soruşturmaya cevap verememe, haksız olduğu düşünülen bir idari uygulamaya boyun eğme, sisteme aykırı davranmama şeklinde geliştirilen tavırlar da ne yazık ki görev ve sorumluluk bilincinin tezahürü olarak ortaya çıkmaktadır.

Burada gözden kaçırılmaması gereken iki önemli husus vardır: İlki, bireyleri de devleti de ayakta tutanın hukuk ve hukuki mekanizmalar olduğudur. Diğer önemli husus ise, eğitimin medeniyetler arasında, ülkeler arasında, renkler, cinsler ve hatta her türlü ayrıışmışlık arasında bir köprü olduğu ve bu köprünün korunması gerekliliğidir. Köp-

rüler bizim gayretlerimiz, başarılarımız, emeklerimiz; özetle köprüler bizim serüvenlerimizdir. Bu sebeple köprülerin inşasında emeği geçenleri her türlü haksız düzenlemeden korumak, eğitim alanındaki çalışmalarımızın ve verdiğimiz hukuki mücadelelerin temel prensibidir.

Sendikamız, üyeleri adına hak ihlallerini hukuki zeminlere oturtarak çözümler aramakta, adaleti gerçekleştiremeyen her türlü kanuni-hukuki düzenlemeye karşı hukuki mücadele vermektedir. Fakat topluca mücadelenin yanı sıra fertlerin meşru yollardan faydalanmak suretiyle hak arama mücadelesinin toplumda köklü değişikliklere vesile olacağı da açıktır. Bu nedenle, gerçek bir ihtiyacın ürünü olan bu kitap, hak arama mücadelesinde sendikamız, üyelerini, haklarını bilmek ve kullanmak noktasında cesaretlendirmek ve bireysel anlamda hak ve hukukun işlevselliğini sağlamak üzere hazırlanmış önemli bir çalışmadır.

Bu anlamda, kitaptaki sunuşun ve düzenin ihtiva ettiği tüm unsurları, hak arama mücadelesinde yol üzerindeki taşları kaldırma gayreti olarak yorumlamak yerinde olacaktır. Hukuku teorik zeminden alıp hayatın bir parçası haline getirmeye yardımcı olacak bu kitabın bireysel hukuki mücadelelerimizde kendi argümanlarımızı üretebilmek adına gerçek bir rehber olacağını inanıyorum.

Ali YALÇIN
Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen
Genel Başkanı

ÖNSÖZ

“Kanunu bilmemek mazeret sayılmaz” diyen kanun koyucu, her birimizi bir hukukçu yapmak niyetinde olmadığı gibi, hukuk mesleğini ifa edenlerin dahi kanunların tamamını bilmediklerini biliyor olsa gerek. Hukuk meseleleriyle ilgisi olmayanların da zaman zaman kullandığı bu meşhur ilke; ceza hukukunun temel ilkelerinden olmakla kalmayıp hukuk sistemimize de sirayet etmiş, bazen idare tarafından kanunun lafzından büyük olarak “hiç olmazsa her şeyi bilin” şeklinde yorumlanmıştır.

Bir kimsenin yaptığı mesleğe ilişkin düzenlemeleri, kuralları, mevzuatı, özetle yaptığı işin hukukunu tümüyle bilmesi ancak bir varsayım ve temenniden ibarettir. Hukuk düzeninin bireyleri bu şekilde bir sorumluluk altına alması mümkün olmasa da, kendimizi ilgilendiren ve mesleğimizle alakalı hususlarda hak ve sorumluluklarımızı gerektirdiği kadar bilmemiz elzemdir. Haklarımızı bilmemek ve kullanmamak sonucunda kaçırdığımız fırsatlar için ilgili yerler bahane kabul etmekte ve mazeretlerimiz mağduriyetlerimize dönüşmektedir. Dolayısıyla bir kimsenin, hakkında tesis edilen işlemlere karşı hareketsiz kalması ya da gerekli sürede gereken yere itiraz edememesi, idareye başvurmaması, dava açmaması gibi durumlarda idareden almış olduğu bir ret cevabına karşı ne şekilde hareket etmesi gerektiğini bilmemesi sonucu ortaya çıkan mağduriyete çoğu zaman tek başına katlanmak zorunda olduğu aşikârdır.

Özellikle mesleği gereği idare ile yoğun ilişkileri olanların; devlet memurlarının, Yükseköğretim Kurulu personelinin haklarını bilmek ve kullanmak hususunda bilinçli olması gerekmektedir. Çünkü idari işlemler, yapıldıkları andan itibaren "hukuka uygunluk" karinesinden yararlanır ve bu sebeple yasal bir dayanağı olduğu farz edilir. Hukuka uygun olmayan hatalı bir idari işlemin dahi, yargıya taşınana kadar, bu karineden yararlanmak durumunda olduğu gerçeği göz önünde bulundurulduğunda; aslında idarenin hukuka aykırı işlemine karşı yaptığımız başvurular, açtığımız davalar ve hak arama mücadelemizle her birimiz yargısal anlamda idarenin denetlenmesine ve adaletin tesisine katkıda bulunmuş oluruz.

Bugün mahiyeti ne olursa olsun kişilerin yaptıkları faaliyetler ve meslekleri ile alakalı hukuki donanımları, onların adalet arayışları içinde buldukları noktayı göstermektedir. Ancak hukuki donanımın, gazeteler ve özellikle internet sitelerini istimlak eden yanlış veya eksik haber ve bilgilerle kazanılması mümkün değildir. Aynı şekilde bu hukuki donanımın, kanun metinleri, yönetmelikler, tüzükler ve genelgeler arasında bocalayarak da kazanılması mümkün görünmemektedir.

Bu kitap dokuz ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümü, Devlet Memurları Kanunu'nun uygulanması ile ilgili tanımlar, haklar ve sorumluluklar, özlük hakları, personel sicili ve görevden uzaklaştırma konuları oluşturmuştur. İkinci bölümde, disiplin cezalarını düzenleyen kanun maddeleri ve bu çerçevede öğretmenler hakkında uygulanacak cezalar, soruşturma evresi ve mahiyeti ve cezalarda zaman aşımaları irdelenmiştir. Üçüncü bölümde, 6764 sayılı Kanun'la 2547 sayılı Kanun'da gerçekleştirilen değişiklikler ekseninde yükseköğretim personeline ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Dördüncü bölümde de soruşturma evresi 4483 sayılı Kanun'a göre detaylandırılmıştır.

Beşinci bölümde, idari davalar ve idari yargılama usulüne ilişkin temel bilgilere yer verilmiştir. Altıncı bölümde, bilgi edinme hakkı ve tebligat hukukuna ilişkin genel bilgiler ele alınmıştır.

Yedinci bölümde, daha önceki baskılarda yer almayan ancak son zamanlarda kamuda örneklerine sıkça rastladığımız mobbing olgusuna; sekizinci bölümde, sendikal eylemlere katılacak sendika üyelerinin hukuki güvence ve hakları, dokuzuncu bölümde ise örnek dilekçelere yer verilmiştir.

Elinizdeki bu eser, sade, yalın üslubu ile eğitim çalışanlarına ilişkin mevzuatı, uluslararası hukuktan kaynaklanan evrensel hukuk kurallarını ve ayrıca önemli mahkeme kararlarını harmanlayarak sizlere güncel ve karmaşık olmayan bilgiler sunmaktadır.

Böyle bir eserin ortaya çıkmasında emeği geçen herkese teşekkür ediyorum.

Ramazan ÇAKIRCI
Genel Başkan Yardımcısı



BİRİNCİ BÖLÜM
**DEVLET MEMURLARI KANUNU
UYGULAMASI**



I- TANIMLAR

Memur: 657 sayılı Kanun'un 4/A maddesine göre şu şekilde tanımlanmıştır: Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yrtlen aslı ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilen kamu görevlileridir.

Sözleşmeli Personel: 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesine göre atanan kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zarurı ve istisnâi hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Bakanlar Kurulu'nca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü zerine Maliye Bakanlığı'nca vizelenen pozisyonlarda, mali yıla sınırlı olarak sözleşme ile alıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.

Aylık: Bu Kanun'a tabi kurumlarda görevlendirilen memurlara hizmetlerinin karşılığında, kadroya dayanılarak ay itibariyle ödenen paradır.

Sözleşmeli creti: 4'üncü maddenin (B) bendi gereğince çalıştırılan personele ödenen paradır.

Ödül: 657 sayılı Kanun'un 122'nci maddesinde yazılı hallerde kendilerine üstün başarı belgesi verilenlere, merkezde bağlı veya ilgili bakan ve illerde valiler tarafından uygun görülmesi hâlinde en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) % 200'ne kadar verilen paradır.

Temsil Giderleri: Belirli yetki ve sorumluluk makamlarını işgal eden memurlara temsili mahiyette ve görevleri icabı olarak yaptıkları gerçek giderleri karşılamak üzere ilgili kurumların btelerine bu maksat için konulan ödenekten özel yönetmeliği hükümleri gereğince ödenen paradır.

Ders Görevi creti: Bu Kanun'a tabi kurumlara ait her derecedeki eğitim ve ğretim kurumları ile okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda öğretmenlik veya ğretim yeliği yapan ğretmen, ğretim yesi ve diğer memurlara ders saati itibariyle ödenen paradır.

Fazla alışma creti: Kurumların, 657 sayılı Kanun'un 178'inci maddesinde yazılı esaslar çerçevesinde normal çalışma saatleri dışında çalıştırdıkları memurlara, fazla çalışma saati itibariyle ödenen paradır.

Malı Sorumluluk Tazminatı: Sayıştay'a hesap vermekle ykml olan saymanlarla vezne açığından sorumlu veznedarlara ödenen paradır.

Kamu Görevlisi: 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'na göre, Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileridir.

Kamu görevlisi kavramında ölçü işi yürüten kişinin kamusal faaliyeti yürütmesidir. Bu kapsama kadrolu memurlar, sözleşmeli personel ve geçici personel de girmektedir.

Harcırah: 6245 sayılı Harcırah Kanun'una göre ödenmesi gereken yol masrafı; gündelik, aile masrafı ve yer değiştirme masrafından biri, birkaçı veya tamamıdır.

Memuriyet Mahalli: Memur ve hizmetlinin asıl görevli olduğu veya ikametgâhının bulunduğu Őehir ve kasabaların belediye sınırları içinde bulunan mahaller ile bu mahallerin

dışında kalmakla birlikte yerleşim özellikleri bakımından bu Őehir ve kasabaların devamı niteliğinde bulunup belediye hizmetlerinin götürüldüğü, büyükşehir belediyelerinin olduğu illerde ise il mülki sınırları içinde kalmak kaydıyla memur ve hizmetlinin asıl görevli olduğu veya ikametgâhının bulunduğu ile belediye sınırları içinde kalan ve yerleşim özellikleri bakımından bütünlük arz eden yerler ile belediye sınırları dışında kalmakla birlikte yerleşim özellikleri bakımından bu yerlerin devamı niteliğindeki mahaller ve kurumlarınca sağlanan taşıt araçları ile gidilip gelinebilen yerleri ifade eder.

Başka yer: Memuriyet mahalli dışındaki yerleri; ifade eder.

II- DEVLET MEMURLUğUNA ALINMA, ADAYLIK, ATAMA VE YER DEğİŞTİRME

1. Memurluğa Alınma

Kamu hizmet ve görevlerine devlet memuru olarak atanacakların açılacak devlet memurluğu sınavlarına girmeleri ve sınavı kazanmaları Őarttır.

Bakanlıklar ile diğer kamu kurum ve kuruluşları personel atamasına lüzum gördükleri boş kadroların sayılarını, sınıf ve derecelerini belirterek 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 47'nci maddesine göre duyuru yaparak aynı Kanun'un 48'inci maddesine göre genel ve zel Şartlar dikkate alınarak sınav puanı üstünlüğüne göre memur alımı yapılır.

2. Adaylık

a- Memurların Adaylığa Kabul Edilmesi

Devlet memurluğuna girmek isteyen ve devlet memurluğu sınavlarında başarılı olan adaylar, başarı listesindeki sıraya

göre ve ilan edilen kadro sayısı kadar kurumlarınca memur olarak atanırlar.

Aday olarak atanmış devlet memurunun, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 54'üncü maddesinin 2'nci fıkrasına göre; adaylık süresi bir yıldan az iki yıldan çok olamaz ve bu süre içinde aday memurun başka kurumlara nakli yapılamaz.

İki yıllık süre geçmesine rağmen adaylığı kaldırılmayan kamu görevlisinin adaylığının kaldırılmasını talep etme, kurumun bunu yapmaması halinde de idari yargıda dava açma hakkı vardır.

b- Adaylık Devresi İçinde Göreve Son Verme

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 56'nci maddesine göre; adaylık süresi içinde temel ve hazırlayıcı eğitim ve staj devrelerinin her birinde başarısız olanlarla adaylık süresi içinde hal ve hareketlerinde memuriyetle bağdaşmıyacak durumları, göreve devamsızlıkları tespit edilenlerin disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişikleri kesilir.

İlişikleri kesilenler ilgili kurumlarca derhal Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

c- Adaylık Süresi Sonunda Başarısızlık

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 57'nci maddesine göre; Adaylık süresi içinde aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almış olanların disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişikleri kesilir. İlişikleri kesilenler ilgili kurumlarca derhl Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

Adaylık devresi içinde veya sonunda, 56'nci ve bu madde hükümlerine göre ilişikleri kesilenler (sağlık nedenleri hariç) 3 yıl süre ile Devlet memurluğuna alınmazlar.

Bu uygulamanın kişisel nedenlere dayalı olarak kötüye kullanılması, objektif kriterlere aykırı biçimde kullanılması söz konusu olabileceğinden haksız bir şekilde iliřđi kesilen kamu görevlilerinin ilişiklerinin kesildiğine ilişkin işlemin tebliğinden itibaren 60 gün içerisinde idare mahkemesinde iptal davası açma hakkı bulunmaktadır.

3. Aday ğretmenliğe İlişkin Hükümler

Özel mevzuatında yer alan hükümler saklı kalmak üzere, aday öğretmenliğe atanabilmek için 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde sayılan şartlara ek olarak, yönetmelikle belirlenen yükseköğretim kurumlarından mezun olma, 7/4/2021 tarihli ve 7315 sayılı Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanununa göre güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılmış olma ve Millî Eğitim Bakanlığınca ve/veya lme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı tarafından yapılacak sınavlarda başarılı olma şartları aranır.

Aday öğretmenlerden;

- a) Atanma niteliklerinden herhangi birini taşımadığı sonradan anlaşılanların,
- b) Adaylık süresi içinde atanma şartlarından herhangi birini kaybedenlerin,
- c) Adaylık sürecinde aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alanların,
- ) Aday ğretmenler için ngrlen Aday ğretmen Yetiştirme Programına mazeretsiz olarak katılmayanlar ile bu program sonunda Adaylık Değerlendirme Komisyonunca yapılan değerlendirmede başarısız olanların,

görevine son verilir ve bunlar üç yıl süreyle öğretmenlik mesleğine alınmaz.

Anayasa Mahkemesi tarafından Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda yer alan *"Aday öğretmenler için öngörölen Aday Öğretmen Yetiştirme Programına mazeretsiz olarak katılmayanlar ile bu program sonunda Adaylık Değerlendirme Komisyonunca yapılan değerlendirmede başarısız olanların,"* hükmü hakkında iptal kararı verilmiştir. İptale konu hükümlerle, aday öğretmenler için öngörölen Aday Öğretmen Yetiştirme Programına mazeretsiz olarak katılmayanlar ile bu program sonunda Adaylık Değerlendirme Komisyonunca yapılan değerlendirmede başarısız olanların görevine son verilerek üç yıl süreyle öğretmenlik mesleğine alınmayacağı öngörölmüştü. İptal kararıyla Aday Öğretmen Yetiştirme Programına mazeretsiz olarak katılmayanlar ile bu program sonunda Adaylık Değerlendirme Komisyonunca yapılan değerlendirmede başarısız olanların görevlerine son verilmeyecektir.

4. Atama ve Yer Değeriştirme

Kadrolu öğretmenlerin atama ve yer değeriştirme işlemleri Milli Eğitim Bakanlığı'nca ıkarılan Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değeriştirme Yönetmeliği ve bu yönetmeliğe dayalı olarak çıkarılan kılavuzlar çerçevesinde yürütölmektedir.

5. Atama ve Yer Değeriştirmede Yasal Süreler

Devlet memurlarının atama ve yer değeriştirmelerinde kullanmaları gereken yasal yol süreleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 62'nci maddesi uyarınca düzenlenmiştir. Buna göre;

- Aynı yerdeki görevlere atananlar atama emirlerinin kendilerine tebliğ gününü,

- Başka yerdeki gevlere atananlar, atama emirlerinin kendilerine tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içerisinde o yere hareket ederek belli yol süresini,

İzleyen iş günü içinde işe başlamak zorundadırlar.

Yukarıdaki süreler;

- İznin veya geçici görevin bitimi,
- Hesaplarını, yerlerine gelenlere devir zorunda bulunan sayman ve sayman mutemetleri için devrin sona ermesi,
- Eski görevlerine devamları kurumlarınca yazılı olarak tebliğ edilenler için yerlerine atanan memurların gelmesi veya yeni görev yerlerine hareketlerinin kurumlarınca tebliği,

tarihinde başlar.

Yer değiştirme suretiyle yapılan atamalarda memurlara atama emirleri tebliğ edilince yollukları, ödeme emri aranmaksızın, saymanlıklarca derhal ödenir. Memurun izinli ve raporlu olması tebligata engel olmamakla beraber yukarıda belirtilen süreler izin ve rapor müddetinin bitiminde başlar.

6. İşe Başlamama Halinde Yapılacak İşlemler

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 63'üncü maddesi uyarınca; bir göreve ilk defa veya yeniden atananlardan belge ile ispatı mümkün zorlayıcı sebepler olmaksızın 62'nci maddedeki süre içinde işe başlamayanların atamaları iptal edilir ve bunlar 1 yıl süreyle devlet memuru olarak istihdam edilemezler. Bunların belge ile ispatı mümkün zorlayıcı sebepler nedeniyle göreve başlamama hali iki ayı aştığı takdirde atama işlemi atamaya yetkili makamlarca iptal edilir.

Başka yerdeki bir göreve atananlardan 62'nci maddedeki süre içinde hareket ederek belli yol süresi sonunda yeni g-

revlerine başlamayanlara, eski gevlerinden ayrılış ve yeni gevlerine başlayış tarihleri arasında aylık verilmemek şartı ile 10 günlük bir süre daha verilebilir. Belge ile ispatı mümkün zorlayıcı sebepler olmaksızın bu süre sonunda da yeni gevlerinde işe başlamayanlar memuriyetten çekilmiş sayılırlar.

7. Memurluktan ekilenlerin Yeniden Atanmaları

İki defadan fazla olmamak üzere memurluktan kendi istekleriyle ekilenlerden veya Devlet Memurları Kanunu'nun hükümlerine göre çekilmiş sayılardan tekrar memurluğa dönmek isteyenler, ayrıldıkları sınıfta boş kadro bulunmak ve bu sınıfın niteliklerini taşımak şartıyla ayrıldıkları tarihte almakta oldukları aylık derecesine eşit bir derecenin aynı kademesine veya diğer bir sınıfta eşit derecedeki kadrolara atanabilirler.

8. Memurluktan ekilme şartları

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 94'üncü maddesinde belirtilen hallerde, devlet memuru, bağlı olduğu kuruma yazılı olarak müracaat etmek suretiyle memurluktan çekilme isteğinde bulunabilir. Mazereti olmaksızın görevin terk edilmesi ve bu terkin kesintisiz 10 gün devam etmesi halinde, yazılı müracaat şartı aranmaksızın, çekilme isteğinde bulunulmuş sayılır.

ekilmek isteyen memur, yerine atanan kimsenin gelmesine veya çekilme isteğinin kabulüne kadar görevine devam eder. Yerine atanan kimse bir aya kadar gelmediği veya yerine bir vekil atanmadığı takdirde, üstüne haber vererek görevini bira-kabilir.

9. Memurluktan çekilen veya çekilmiş Sayılanların Yeniden Atanma şartları

- Memuriyetten **ekilenler altı ay geçmeden,**

- 657 sayılı Kanun'a göre çekilmiş sayılanlar ile bu Kanun'un 94'üncü maddesinin 2'nci fıkrasına uymadan (yani yerine birinin gelmesi veya çekilme isteğinin kabulünü beklemeden) görevlerinden ayrılanlar **bir yıl geçmeden**,
- Devir teslim zorunluluğuna uymadan ayrılanlar **3 yıl geçmeden**,

Devlet memurluğuna alınamazlar.

10. Sözleşmeli ğretmenlerin Atama, Adaylık ve Yer Değiştirme İşlemleri

Sözleşmeli ğretmen olarak atananlar, 17.4.2015 tarihli ve 29329 sayılı Resm Gazete'de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı ğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde Bakanlık ğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğünce yapılacak planlama doğrultusunda adaylık sürecine tabi tutulur.

Eğitim kurumu ve/veya bölüm kapanması, program değişikliği, Bakanlığın ğretmenliğe atanacakların tespitine ilişkin kararıyla bazı derslerin kaldırılması veya istihdam alanının daralması gibi nedenlerle ğretmen fazlalığı oluşması hâlinde, öncelikle sözleşmeli öğretmenler ihtiyaç fazlası ğretmen olarak değerlendirilir.

İhtiyaç fazlası konumda bulunan sözleşmeli öğretmenler, istekleri ve tercihleri de dikkate alınmak suretiyle atamaya esas puan üstünlüğüne göre il içinde alanlarında ğretmen ihtiyacı bulunan eğitim kurumlarına valiliklerce atanır; bunlardan il içinde alanlarında ğretmen ihtiyacı bulunmayanlar, istekleri ve tercihleri de dikkate alınmak suretiyle atamaya esas puan üstünlüğüne göre il dışında alanlarında ğretmen ihtiyacı bulunan eğitim kurumlarına Bakanlıkça atanır. Sözleşmeli ğret-

menlerin sözleşmeleri, bu fıkraya göre yapılması ngrlen görev yeri değişikliğini kabul etmemeleri hâlinde sona erer.

Sözleşmeli öğretmenlerden adaylık sürecinde başarılı olan ve sözleşme gereği dört yıllık çalışma süresini tamamlayanlar, talepleri hâlinde görev yaptıkları eğitim kurumunda ğretmen kadrolarına atanır. Öğretmen kadrolarına atananlar, aynı yerde en az iki yıl daha görev yapar, bunlar hakkında adaylık hükümleri uygulanmaz.

Sözleşmeli öğretmenlerden; (a) Atama şartlardan herhangi birini taşımadığı sonradan anlaşılanların veya bu şartlardan herhangi birini görevleri sırasında kaybedenlerin, (b) Millî Eğitim Bakanlığı ğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine göre her yıl yapılacak performans değerlendirmesinde başarılı olamayanların, sözleşmeleri tek taraflı olarak feshedilir.

Sözleşmeli ğretmen olarak çalışmakta iken 65 yaşını dolduranların sözleşmeleri, 65 yaşını doldurdıkları tarihte hiçbir işleme gerek kalmaksızın sona erer.

Sözleşmeli ğretmenler, bir ay önceden yazılı ihbar ile sözleşmeyi tek taraflı feshedebilir.

Doğum ve askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilen sözleşmeli öğretmenlerin pozisyonu saklı tutulur ve bunlar istekleri hâlinde ayrıldıkları eğitim kurumunda yeniden hizmete alınırlar.

Yeniden hizmete alınacak sözleşmeli öğretmenlerin; (a) Sözleşmelerinin feshi sebebiyle iş sonu tazminatı almamış olmaları, (b) Doğum sebebiyle hizmet sözleşmesini feshedenlerin, doğum izninin bitiminden itibaren en geç bir yıl; askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilenlerin ise terhis tarihin-

den itibaren en geç otuz gün içinde yeniden istihdam edilmek üzere yazılı talepte bulunmaları, gerekir.

Yeniden istihdam edilecek sözleşmeli öğretmenler ile yapılacak sözleşme eski sözleşmenin devamı niteliğindedir.

Sözleşmeli ğretmenler, hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmeleri nedeniyle sözleşmelerinin feshedilmesi veya sözleşme dönemi içinde sözleşmeyi tek taraflı feshetmeleri hâlinde, fesih tarihinden itibaren bir yıl geçmedikçe sözleşmeli ğretmen olarak atanmak üzere başvuruda bulunamaz.

III- GENEL HAKLAR ve SORUMLULUKLAR

Devlet memurları kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslara uymakla ve amirleri tarafından verilen görevleri yerine getirmekle ykml ve görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı sorumludurlar.

Devlet memuru amirinden aldığı emri, anayasa, kanun, tüzük ve yönetmelik hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Amir emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilerse, memur bu emri yapmaya mecburdur. Ancak emrin yerine getirilmesinden doğacak sorumluluk emri verene aittir.

Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir suretle yerine getirilmez, yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz.

1. Basına Bilgi veya Demeç Verme

Anayasa'nın "Düşünce Açıklama ve Yayma Hürriyeti" başlıklı 26'ncı maddesi hükmüne göre;

"Herkes, düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma hak-

kına sahiptir. Bu hürriyet resmî makamların müdahalesi olmaksızın haber veya fikir almak ya da vermek serbestliğini de kapsar.”

Devlet memurlarının, basına bilgi ve demeç vermesine ilişkin düzenleme 657 sayılı Kanun’un 15’inci maddesinde düzenlenmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanun’un “Basına bilgi veya demeç verme” başlıklı değişik 15’inci maddesinde,

“Devlet Memurları, kamu görevleri hakkında basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç veremezler. Bu konuda gerekli bilgi ancak bakanın yetkili kılacağı görevli; illerde valiler veya yetkili kılacağı görevli tarafından verilebilir.

Askeri hizmet ile ilgili bilgiler özel kanunların yetkili kıldığı personel dışında hiç bir kimse tarafından açıklanamaz.”

hükmüne yer verilmiştir. 2670 sayılı Kanununun 7’inci maddesi ile değişik bu maddenin gerekçesinde ise,

“Kamu görevlerinin yürütölmesiyle ilgili olarak basın organlarıyla radyo ve televizyon kurumlarına bilgi ve demeç vermeye kimlerin yetkili olduğu belirtilmekte ve idarenin halkla ve kamuoyuyla münasebetlerinde insicamlı bir münasebet sağlamak amacıyla bu madde konulmuştur.”

açıklamalarına yer verilmiştir.

Yine Danıştay 8. Daire’sinin E.No: 1988/1504, K.No: 1989/519 ve E.No: 1996/814, K.No:1988/1927 sayılı kararlarında özetle;

“657 sayılı Devlet Memurları Yasasının 15. maddesinde Devlet Memurlarının kamu görevleri hakkında, basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç veremeyecekleri kuralı yer almış, yine aynı Yasanın 125. mad-

desinin D/g bendinde ise, yetkili olmadığı halde, basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek eyleminin kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektirdiği kurala bağlanmıştır.

Yukarıda anılan yasal mevzuatın ilgili maddesindeki fiili işlediği iddia edilen memurun disiplin cezasıyla cezalandırılabilmesi için suçun şüpheye yer vermeyecek bir biçimde ortaya konulması, fiilin tüm unsurlarıyla gerçekleşip gerçekleşmediğinin kanıtlanması gerekir.(....) ilgilinin basına yaptığı açıklamanın niteliğinin incelenmesi ve kamu görevleri hakkında bilgi içerip içermediğinin saptanarak ceza önerilmesi zorunludur.”

denilmiştir.

Yukarıda belirtilen Kanun hükmü ve Danıştay içtihatlarında da görüldüğu üzere 657 sayılı Kanun’un 15’inci maddesi ile 125/B-m maddesinin birlikte yorumlanması halinde iki husus öne çıkmaktadır;

a. 657 sayılı Kanun’un 15’inci maddesinde memurların kamu görevleri hakkında basına açıklama yapamayacağı belirtilmektedir.

b. Maddenin gerekçesinde, “kamu görevlerinin yürütülmesiyle ilgili olarak” basına açıklama yapılamayacağı ve idarenin halkla ve kamuoyuyla münasebetlerinde insicamlı bir münasebet sağlamak amacıyla maddenin düzenlendiği belirtilmiştir.

Bu çerçevede, memurun görevin oluş süreciyle ilgili basına bilgi ve demeç veremeyeceği çok açık olarak ortaya çıkmaktadır. Yani kanun koyucu bir görevi yürüten memurun yaptığı göreve ilişkin bilgi vermesinin yasak olduğunu belirtmektedir. Bunun haricinde yani kamu görevinin oluş süreciyle ve göre-

vin yrtlmesiyle ilgisi bulunmayan kişisel görüş ve kanaatlerin ifade edildiği beyanların 15'inci madde kapsamında mütalaa edilemeyeceği anlaşılmaktadır.

Bu doğrultuda rneğin;

Maliye Bakanlığında maaş artışlarına ilişkin çalışma yapan bir birimde görevli bir memurun maaş artışlarının ne/nasıl olacağına dair basına bilgi vermesi suç, ancak maaş artışlarına ilişkin Bakanlar Kurulu Kararının yayımlanmasından sonra yapılan zammın düşük olduğunu ve bu zamla geinilmesinin zor olduğunu bir basın organına açıklaması suç değildir.

Yine bir denetim görevlisinin yaptığı denetime ilişkin bilgiler vermesi suç olmakla birlikte, denetimin hizmetin kalitesini yükselteceği veya denetim yöntemlerinde bir yöntem değişikliği önermesi veya denetimin hizmetinin zorunlu olduğu yönünde basın organlarına yapacağı açıklamalar suç değildir.

Aynı şekilde bir Devlet Personel Uzmanının hazırlık çalışma grubunda yer aldığı 657 sayılı Reform tasarına ilişkin bilgi vermesi suç ancak bu reform çalışmasıyla ilgili olmaksızın, 657 sayılı Kanunun aksayan yönlerine ilişkin bilimsel içerikte makale yayınlaması televizyon ve gazetelere açıklama yapması suç değildir.

Bir ğretmenin okul içindeki idari işleyişe (rneğin okul müdürünün işleri nasıl yürüttüğüne ilişkin bilgi vermesi) ilişkin basına bilgi vermesi suç ancak mesleğin daha ileriye gitmesine ilişkin öneriler sunması, maaş artışlarını eleştirmesi suç değildir.

Diğer yandan; eleştiri hakkının, yasa ve ahlak kuralları içerisinde, kamuoyunun olumlu yönde oluşması ve toplumun daha ileriye götürülmesi amacıyla kullanılması gerektiği izahattan va-

restedir. Eleştiri hakkını kullanırken eleştiri sınırları içerisinde kalınması ve lülı davranılması gerekir. Karşı tarafın onur ve haysiyetini kırıcı, küçük düşürücü hareketlerle tamamen gerçek dışı, ağza alınmayacak asırsız iftira ve isnatlarda bulunarak açıkça kişisel değerlere saldılmak ve dolayısıyla kişilik haklarını zedelemek söz konusu olmadığı sürece eleştirinin normal sınırlar içerisinde olduğunun kabulü gerekir. İlgili yazı incelen-diğinde herhangi bir hakaret, sövme, haksız ve gerçekle ilgi-si bulunmayan iftira ve isnadın söz konusu olmadığı, sadece şahsi kanaat belirtilip eleştirilerin ifade edildiği görülmüştür.

Nitekim Yargıtay 4. Hukuk Dairesinin 23/06/1977 tarih ve 1976/10894 E., 1977/7295 K. sayılı kararında “düşüncelerin serbestçe ifade edilmesi özgürlüğü, kişisel hak ve özgürlüğü ihlal etmemeli ve özellikle kişiye ya da kişi gruplarına toplum içinde layık olduğu yeri veren , kişilerin yasalarca tanınmış olan özgürlüklerine, inançlarına, üzerinde son derece hassas oldukları değerlerine saygılı bir düzenin kurulmasına yardım-da bulunan bir amaç gütmelidir. Ancak, ne fikir özgürlüğü ve ne de fikri tenkit hakkı sınırsız değildir. O halde, her iki davra-nışta yasa ve ahlak kuralları içerisinde ve özellikle kamuoyu-nun olumlu yönde oluşmasına toplumun daha ileriye gtrl-mesine yardım amacı ve özellikle bilimsel bir yaklaşımla ya-pılmalı, karşı fikirler böyle bir anlayış içinde dışa vurulmalıdır” denilmiştir.

Sendika yöneticisinin basın açıklamalarından dolayı hakkında soruşturma aılamayacak, aılsa dahi disiplin cezası verilme-yecektir. Bu husus 2003/37 sayılı Başbakanlık Genelgesi’nde ve 2005/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi’nde düzenlenmiştir. Buna göre göreviyle ilgili olmayıp sendikal faaliyet kapsamın-daki basın açıklamalarından dolayı ilgili kamu görevlisi hak-kında soruşturma açılması Başbakanlık Genelgeleri ve yargı kararlarına göre mümkün değildir.

Danıştay Kararı

Danıştay 8. Dairesi'nin 28/5/1998 tarihli (Esas No: 1996/814, Karar No:1998/1927) Kararı:

“Sendika şube sekreteri olan devlet memurunun basına verdiği bilgi ve demeten kademe ilerlemesinin durdurulması cezasıyla cezalandırılabilmesi için; yaptığı açıklamanın kamu gevine ilişkin bilgi içermesi ya da suç unsuru taşıması gerekir.”

2. Resmi Belge, Araç ve Gereçlerin Yetki Verilen Mahaller Dışına ıkarılmaması ve İadesi

657 sayılı Kanun'un 16'ncı maddesine göre devlet memurları görevleri ile ilgili resmî belge araç ve gereçleri, yetki verilen mahaller dışına çıkaramazlar, hususî işlerinde kullanamazlar.

Devlet memurları görevleri icabı kendilerine teslim edilen resmî belge, araç ve gereçleri görevleri sona erdiği zaman iade etmek zorundadırlar. Bu zorunluluk memurun mirasçılarına da şamildir.

3. Kamu Görevlisinin Parasal ve zlk Haklarının Güvencesi

657 sayılı Kanun'un 18'inci maddesine göre kanunlarda yazılı haller dışında devlet memurunun memurluğuna son verilmez; aylık ve başka hakları elinden alınamaz. Kamu görevlileri bir iş sözleşmesiyle çalışan işçiden farklı bir güvenceye tabidir. Bu nedenle kamu işvereni örneğin sabah okula giden bir öğretmene “görevine son veriyorum, yarın işe gelme” şeklinde bir ifade kullanamaz. Kamu görevlilerinin iş güvencesi bulunmaktadır. Kanunlarda yazılı sınırlamalar haricinde keyfi ve kişisel nedenlerle bir kamu görevlisinin görevine son verilemez, aylığına ve özlük haklarına bir halel getirilemez.

4. Emeklilik Hakkı

657 sayılı Kanun'un 19'uncu maddesine göre devlet memurlarının, özel kanununda yazılı belirli şartlar içinde, emeklilik hakları vardır. Bunun dışında amirin veya başka birinin kamu görevlisini emekli olmaya zorlama hakkı bulunmamaktadır.

5. Çekilme (İstifa) Hakkı

Kanun'un 20'nci maddesine göre devlet memurları, 657 sayılı Kanun'da düzenlenen esaslar çerçevesinde memurluktan çekilebilirler. Hiçbir kamu görevlisine istifa etme veya istifa etmeme yönünde baskı ve zorlama yapılamaz. İstifa, kamu görevlisinin zgr iradesiyle yapılan bir beyandır.

6. Müracaat, şikâyet ve Dava Açma Hakkı

Kanun'un 21'inci maddesine göre devlet memurları, kurumlarıyla ilgili resmî ve şahs işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idarî eylem ve işlemlerden dolayı şikâyet ve dava açma hakkına sahiptirler.

Müracaat ve şikâyetler söz veya yazı ile en yakın amirden başlayarak silsile yolu ile şikâyet edilen amirler atlanarak yapılır.

Müracaat ve şikâyetler incelenerek en kısa zamanda ilgiliye bildirilir.

şikyeti disiplin cezasına veya ceza tayinine mahal olmadığına karşı dava aamaz. "...Davacı tarafından bir kamu görevlisi ile ilgili yapılan şikâyet üzerine açılan soruşturma sonucunda dosyanın işlemden kaldırılmasına ilişkin kararın iptali iste-miyle açılan davada; kamu görevlisinin disiplin suçu işlediği-ne dair ciddi bir suç duyurusu veya şikâyet halinde ilgili hakkında soruşturmanın yapılması zorunluluğu bulunmakta ise de, şikyetin soruşturma yapılmasını gerektirecek mahiyette bulunmaması nedeniyle soruşturmaya gerek görülmemişse

şikâyetçinin kendisini doğrudan ilgilendirmeyen bu sonuca karşı atığı davanın incelenmesine ehliyet yönünden olarak bulunmadığı...” (Danıştay 12. Daire E:2011/8589)

Anayasa’nın “dilekçe hakkı”nı düzenleyen 74 üncü maddesi ve kamu görevlilerinin şikâyet hakkını düzenleyen 657 sayılı Kanun’un 21 inci uyarınca, kamu görevlisinin yaptığı şikâyet başvurusuna, idare tarafından bir cevap verilmesi zorunludur. Aksi takdirde, idarenin sorumluluğu söz konusu olur.

Örneğin bir Danıştay kararında, kamu görevlisi tarafından 1992 yılı sicilinin nc sicil amiri olarak vali tarafından gazle, olumsuz düzenlendiği iddiasıyla, vali hakkında yasal işlem yapılması talebiyle idareye yapılan başvurunun cevap verilmemek suretiyle reddine ilişkin işlemin hukuka aykırı olduğu sonucuna varılmıştır; “T.C. Anayasası’nın 74. maddesinde vatandaşların kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne yazı ile başvurma hakkına sahip oldukları, kendileriyle ilgili başvurmaların sonucunun gecikmeksizin dilekçe sahiplerine yazılı olarak bildirileceği ngrlmş olup bu durumda Anayasa’nın 74. ve 657 sayılı Kanun’un yukarıda açıklanan 21. maddesi hükmü gereğince konu ile ilgili inceleme yapılarak davacıya bir cevap verilmesi gerektiğinde kuşku yoktur.” (Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu E.2002/13, K.2004/217, T.26.2.2004)

Devlet Memurlarının şikâyet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik’in 9 uncu maddesine göre, şikâyette bulunan veya şikâyet edilen, idarece verilen karara karşı, kararın kendisine tebliğini izleyen günden itibaren 10 gün içinde bir üst mercie itiraz edebilir. İtirazların yapılmasında ve incelenip karara bağlanmasında şikâyetler hakkında bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslar geçerlidir.

7. Sendika Kurma, Üye Olma, Sendikal Faaliyette Bulunma Hakkı

Kamu görevlilerinin sendika kurması, üye olması, sendikal faaliyetlerde bulunmaları Anayasa, 4688 sayılı Kanun, yönetmelikler, başbakanlık genelgeleri ile güvence altına alınmıştır.

Kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremeyecektir.

Ülkemizde memur sendikalarının gelişimi henüz yeni olduğu için idareciler kamu görevlilerinin sendikal faaliyetlerini yadırgamakta; bu faaliyetlerini engellemek amacıyla bir takım yanlış uygulamalar içerisine girebilmektedirler.

Uygulamada kamu işverenin sendikal faaliyetlerden dolayı yer değiştirme, disiplin cezası verme vb. işlemleri gerçekleştirdiği görülmektedir. Örneğin Adana'da bir öğretmenin sendika adına yerel televizyona açıklamada bulunması gerekçe gösterilerek tesis edilen görev yerinin değiştirilmesi işlemi, açılan idari davada mahkemece iptal edilmiştir. Mahkeme gerekçesinde, memurların sendikal faaliyette bulunmalarını yasaklayan bir kanunun bulunmadığı, bu faaliyetlerden dolayı hizmetin aksamadığı, bu nedenlerle memurun bir başka yere atanmayacağına yer vermiş ve işlemi iptal etmiştir. Danıştay 5. Dairesi, bu kararı 25/02/2004 T., 2000/6348 E. ve 2004/731 K. sayılı kararıyla onaylamıştır.

Kamu işvereni, sendika yöneticilerinin sebebini açık ve kesin şekilde belirtmediği müddetçe işyerini ve çalışma koşullarını değiştiremez. Tabi bu değişiklikler de özlük haklarına hâle getirmemeli, zaruri nedenle olmalıdır.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin "Dermek kurma ve toplantı özgürlüğü"nü düzenlediği 11 inci maddesinde, her-

kesin asayışı bozmayan toplantılar yapmak, dernek kurmak, ayrıca çıkarlarını korumak İçin başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak haklarına sahip olduğu, bu hakların kullanılmasının, demokratik toplumda zorunlu tedbirler niteliğinde olarak, ulusal güvenliğin, kamu emniyetinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amaçlarıyla ve ancak yasayla sınırlandırılabilceği, bu maddenin, bu hakların kullanılmasında silahlı kuvvetler, kolluk mensupları veya devletin idare mekanizmasında görevli olanlar hakkında meşru sınırlamalar konmasına engel olmadığı kuralına yer verilmiştir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 15.09.2009 tarihli, Kaya ve Seyhan & Türkiye kararında (application no. 30946/04); sendika yesi öğretmenlere, yesi oldukları sendikanın çağrısına uyararak, parlamentoda tartışılmakta olan kamu yönetimi kanun tasarısını protesto etmek üzere düzenlenen bir günlük ulusal eyleme katılmaları nedeniyle 11/12/2003 tarihinde göreve gelmedikleri ipin uyarma cezası verilmesinin, her ne kadar bu ceza çok kk olsa da, sendika üyelerinin çıkarlarını korumak İçin meşru grev ya da eylem günlerine katılmaktan vazgeçirecek bir nitelik taşıdığı, öğretmenlere verilen disiplin cezasının “acil bir sosyal ihtiyaa” tekabül etmediği ve bu nedenle “demokratik bir toplumda gerekli” olmadığı sonucuna varmış, bunun sonucu olarak, bu davada, başvuranların AİHS'nin 11 inci maddesi anlamında gösteri yapma zgrlgn etkili bir şekilde kullanma haklarının orantısız olarak çiğnendiği gerekçesiyle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11 inci maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir.

Nitekim Danıştay da bu karara atıfla sendikal faaliyet gereği göreve gelmeme eyleminin özürsüz olarak bir veya iki gün

göreve gelmemek fiili kapsamında değerlendirilemeyeceği ve sendikal faaliyet kapsamında bir gün göreve gelmemek fiilinin mazeret olarak kabulü gerektiğinden, disiplin supu teşkil etmeyen eylem nedeniyle davacıya 657 sayılı Kanunun 125/C-b maddesi uyarınca aylıktan kesme cezası verilmesine ilişkin dava konusu işlemdede hukuka uyarlık bulunmadığına karar vermiştir. (Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu E. 2009/1063 K. 2013/1998)

657 sayılı Kanun'un mazeret izni verme konusunda takdir yetkisi tanıdığı kamu yetkililerinin, üyesi olduğu sendikanın kararına uyarak bir toplu eylem ya da gösteriye katılan kamu görevlilerini kanundaki sınırlar çerçevesinde mazeret izinli sayması olanaklıdır.

Bu takdir yetkisinin "sendika üyesi olmayan" kamu görevlileri ile üyesi olmadığı başka bir sendikanın kararına uyarak benzer eylemlere katılan sendikalı kamu görevlileri için de kullanılıp kullanılmayacağı tartışmaya açıktır. Kamu görevlilerinin katılmasının söz konusu olduğu eylem ve gösteriler, sendika ya da konfederasyon kararlarına dayanıyorsa, ILO denetim organlarının yerleşik kararlarında belirtildiği gibi gerçekleştirilen toplu eylem sendika özgürlüğünün evrensel ilkelerine uygunsu ve tüm kamu görevlilerinin hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesini amaçlıyorsa, sendikasız ya da başka sendika üyesi kamu görevlilerinin de aynı olanaktan yararlandırılması, eşit işlem ve ayrımcılık gözetmeme ilkesinin gereğidir. Bu olanağın yalnızca sendika üyeleriyle sınırlı tutulması, sendikaya üye olmama hakkı bağlamında negatif sendika özgürlüğü ilkesine de aykırı düşecektir. Nitekim Danıştay bir kararında, "...Davacının eyleminin, demokratik bir tepkinin tezahürü amacıyla gerçekleştiği ve **eylemin yapıldığı tarihte kendisi sendika üyesi olmasa da, sendikal faaliyet kapsa-**

mında katıldığı 1 gün iş bırakma eylemi sebebiyle göreve gelmemiş olmasının disiplin cezası ile cezalandırılması yoluna gidilmesi halinde yasalarla tanınan demokratik bir hakkın kullanımının caydırılmasına neden olunacağı dikkate alındığında, davacının kınama cezası ile tecziyesine dair davaya konu işlemde hukuka uyarlık bulunmamaktadır.” demektedir. (Daniştay 12. Dairesi E. 2012/10016 K. 2016/269)

Anayasa Mahkemesi de bireysel başvurular üzerine verdiği kararlarında şu hususları vurgulamaktadır; Gerek idarenin olağan uygulamasında ve gerekse de idari yargının yerleşmiş içtihatlarında, başvuru konusu olayda olduğu gibi sendikal faaliyet çerçevesinde işe gelinmemesi halinde kişinin mazeret iznini kullandığı kabul edilmekte ve disiplin soruşturması açılmamaktadır. Ne var ki sendika üyelerinin sendikal faaliyet kapsamında işe gelmemeleri halinde mazeret iznli sayılacakları yönündeki yerleşik hale gelen idari yargı içtihatlarına rağmen, idarenin ve yargının bir bütün olarak yeknesak hareket etmesini sağlayacak mevzuat düzenlemeleri bulunmamaktadır. Bu sebeple mevcut başvurudaki gibi durumlarda sendika hakkını kullanan kişilerin disiplin soruşturması tehdidi altında kaldıklarını belirtmek gerekir. Sendikal eylemlere karşı verilen cezalar hafif olsa da, başvurucular gibi sendikaya üye kişileri, çıkarlarını savunmak amacıyla yapılan meşru sendikal faaliyetlere veya eylem günlerine katılmaktan vazgeçirecek bir niteliğe sahiptir (bkz. AYM Hayati Aktop başvurusu, Tayfun Cengiz başvurusu; aynı yöndeki AİHM kararları için bkz. Kaya ve Seyhan/Türkiye, B. No: 30946/04, 15/12/2009, § 30; Karaçay/Türkiye, B. No: 6615/03, 27/6/2007, § 37; Ezelin/Fransa, B. No: 11800/85, 26/4/1991, § 53).

8. Kovuşturma ve Yargılamanın Özel Usule Tabi Olması

Kanun'un 24'üncü maddesine göre devlet memurlarının görevleri ile ilgili veya görevleri sırasında işledikleri suçlardan

dolayı soruşturma ve kovuşturma yapılması ve haklarında dava açılması özel hükümlere tabidir. n inceleme yapılarak şayet suç unsuru bulunursa kamu görevlileri hakkında cezai soruşturma başlatılabilmektedir. Bu konu ayrıntılı olarak “Memurların Yargılanması” bölümünde incelenmiştir.

9. Isnat ve İftiralara Karşı Koruma

Kanun’un 25’inci maddesine göre devlet memurları hakkındaki ihbar ve şikâyetler, garaz veya mücerret hakaret için, uydurma bir suç isnadı suretiyle yapıldığı ve soruşturma veya yargılamanın tabi olduğu kanuni işlem sonucunda bu isnat sabit olmadığı takdirde, merkezde bu memurun en büyük miri, illerde valiler, isnatta bulunanlar hakkında kamu davası açılmasını Cumhuriyet Savcılığı’ndan isterler. 657 sayılı Kanun’un 25’inci maddesinde düzenlenen bu hükümle kamu görevlisi hakkında haksız isnat ve iftirada bulunulması ve bunun gerekdişi olduğunun anlaşılması halinde bu isnatta bulunanlar hakkında dava açılması bir hak olarak verilmiştir.

Uygulamada bu isnat ve iftiralara karşı aslında resen mülki amirlerin savcılığa suç duyurusunda bulunması gerektiği halde bunun iş yoğunluğu veya farklı nedenlerle gerçekleşmediği görülmektedir.

Bu durumda haksız isnat ve iftiraya maruz kaldığı savcılık incelemesi sonucu anlaşılan devlet memurlarının savcılığa doğrudan müracaatı veya amirinden bu yönde bir talepte bulunma hakkı mevcuttur. Amirin bu meyanda yapacağı şikayet, cezai kovuşturma yapılmasa dahi, sonraki iftiralara karşı caydırıcı ve kamu görevlisini koruyucu bir yarar sağlayacaktır.

10. Toplu Eylemde Bulunma

657 sayılı kanununun 26. Maddesine göre Devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı

olarak birlikte çekilmeleri veya gevlerine gelmemeleri veya gevlerine gelip de Devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşla-tılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hare-ketlerde bulunmaları yasaktır.

Aynı maddede yer alan “Devlet memurlarının toplu olarak söz ve yazı ile müracaatları ve şikâyetleri yasaktır.” hükmü ise kal-dırılmıştır.

Diğer yandan; Anayasa Mahkemesi de, devlet memurlarının toplu şikâyet ve müracaat halinde “aylıktan kesme cezası” ngren düzenlemeyi iptal ettiğinden; memurların toplu müracaat veya şikâyette bulunmaları halinde haklarında disiplin cezası verilmeyecek ve maaşlarından kesinti yapılmayacaktır.

Sendikal kapsamda yapılacak toplu faaliyetler ve bu faa-liyetlere katılan memur hakkında disiplin cezası uygulama-namaz.

Sendika yeleri, Sendika Genel Yönetim Kurulu’nun usulüne göre alınmış kararıyla; eyleme katılabilir ve kendilerine tanı-nan sendikal haklarını kullanabilirler. şöyle ki;

Anayasanın 90. maddesine göre; “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası Antlaşmalar kanun hükmündedir.” hükmünü içermekte olup, Sendikal faaliyetleri güvence altı-na alan; “Sendikal rgtlenme ve rgtlenme Hakkının Ko-runmasına ilişkin 87 sayılı Sözleşme”, “Kamu Hizmetlerinde rgtlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine ilişkin 151 sayılı Sözleşme”, “İnsan hakları ve Temel zgrlklerin Korunmasına ilişkin Sözleşme” gibi usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası Andlaş-maların Anayasanın 90. Maddesi uyarınca iç hukuktaki bir h-km gibi uygulanması gerektiği kabul edilmektedir.

4688 sayılı Kamu Gevlileri Sendikaları Kanununun 5198 sayılı Kanunla değişik 18. maddesinde; "Kamu gevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tabi tutulamaz ve görevlerine son verilemez." hükmü yeri almaktadır.

5237 sayılı TCK "MADDE 118- (1) Bir kimseye karşı bir sendikaya ye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (2) Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur." şeklinde dir.

İş hukukumuzu doğrudan etkileyen Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de sendikal eylem ve etkinlikler nedeniyle verilen cezaları, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesine aykırı bulmaktadır.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de Karaçay&Trkiye davasında;

"...AİHM, toplantı yapma özgürlüğünün önemini gözönünde bulundurarak, özellikle güdülen sözde meşru amaçla orantılı olup olmadığını tespit etmek amacıyla dava konusu disiplin cezasını dosyanın tamamı ışığında incelemiştir. AİHM, devlet memurlarının maaşlarının artış oranını protesto etmek amacıyla yesi olduğu sendikanın düzenlediği eyleme katılması nedeniyle disiplin cezası adı altında başvurana uyarma cezasının verildiğini not etmektedir. Oysa verilen ceza, her ne kadar düşük olsa da, kendisi gibi sendikaya ye kişilerin çıkarlarını

savunmak amacıyla sendika üyelerinin grev ve eylemlere yasal olarak katılmamasına yönelik caydırıcı bir niteliğe sahiptir.”

İfadelerine yer vermek suretiyle, başvurana verilen uyarma cezasının “demokratik toplumda gerekli olmadığı” sonucuna vararak Türkiye’nin AİHS’in 11. maddesini ihlal ettiği kararını vermiştir.

İş bırakma eylemine katılan öğretmenler adına açılan ve 17 Temmuz 2008 günü karara bağlanan başvuruda (Urcan ve Diğerleri&Türkiye) Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi şu kararı vermiştir:

“...Mahkeme, barışçıl toplantı özgürlüğünün önemi göz önünde bulundurulduğunda, demokratik bir toplumda, anlaşmazlık konusu olan mahkûmiyet cezalarının gerekli olup olmadığını, özel olarak değerlendirebilmek amacıyla, söz konusu mahkûmiyet cezalarını tüm olaylar ışığında incelemiştir. Mahkeme, başvuruların çalışma koşullarının iyileştirilmesini talep etmek amacıyla ... sendikası tarafından organize edilen bir günlük greve katıldıkları gerekçesi ile çarptırıldıkları hapis cezalarının para cezasına çevrildiğini, aynı şekilde öğretmen sıfatı ile geçici bir süre kamu hizmetinde bulunmaktan men edildiklerini kaydetmiştir. Oysa suçlama cezaları, sendika üyelerini ve böyle bir grev gününe veya derneklerinin çıkarlarını savunmak amacıyla yapılan eylemlere yasal olarak katılmak isteyen tüm diğer insanları caydırıcı niteliktedir. Mahkeme başvurulara uygulanan cezai yaptırımların demokratik bir toplumda gerekli olmadığı” sonucuna varmıştır. Bu durumda Sözleşmenin 11. maddesi ihlal edilmiştir.”

Benzer eylemler iç hukukumuzda da Yargı organlarınca meşru kabul edilmiştir.

Örneğin; Danıştay 12. Dairesinin E.2004/4643, K.20-05/313 sayılı kararında “Olayda, davacının üyesi bulunduğu sendikaların yetkili kurullarınca alınan, üretimden gelen güçlerini kullanma çağırısına uyarak 11.12.2003 tarihinde göreve gelmediği anlaşılmış olup, davacının sendikal faaliyet kapsamında göreve gelmemesi fiilinin mazeret olarak kabulünün gerektiği dolayısıyla 657 sayılı. Yasanın 125/C-b maddesi anlamında özürsüz olarak göreve gelmemek fiilinin sübuta ermediği görülmüştür. Bu durumda, disiplin suçu teşkil etmeyen eylem nedeniyle davacı hakkında tesis olunan işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddi yolunda verilen İdare Mahkemesi kararında hukukî isabet görülmemiştir.” denilmiştir.

Anayasa ve insan hakları sözleşmeleri, yargı kararları ile güvence altına alınan sendikal faaliyet hakkı, Türk Ceza Kanunu ile de korumaya alınmış, 5237 sayılı Kanunun “sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi” başlıklı 118’nci maddesinde, “bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak...” suç teşkil eden fiil kapsamına alınarak sendikal faaliyetin engellenmesi yasaklanmıştır.

1999/44 sayılı Başbakanlık genelgesinde yukarıda yer verilen uluslararası sözleşme hükümlerine yer verildikten sonra; kamu görevlilerinin sendika ve konfederasyonlar şeklinde örgütlenmelerine engel olunmaması bu örgütlerin etkinlikerinin genel kolluk yetkisi kullanılarak müdahale edilmemesi, sendikal çalışmaları nedeniyle sendika yöneticilerine ve üyelerine disiplin cezası uygulanmamasının gerektiği belirtilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı Hukuk Müşavirliğinin 27.02.2012 tarihli ve 02-17848 sayılı yazısında “Anayasanın 90. maddesi kapsa-

mında, sendikal kararlar doğrultusunda yapılan iş bırakma eylemlerine katılımın sendikal faaliyet olarak kabul edilmesi gerektiği, bu konuda ilgili kanunlarda yasal düzenlemeler yapılmasına ihtiyaç olduğu" belirtilmiştir.

Yukarıda yer alan hükümler, yargı kararları ve Bakanlığın söz konusu yazısı birlikte değerlendirildiğinde; Sendikal faaliyetlerin yasal bir hak olduğu ve bu hakkın engellenemeyeceği açıktır.

Bu nedenle; Sendikanın kararı doğrultusunda eylemlere katılacak üyelerin sendikal faaliyete katılmalarından dolayı haklarında hiçbir disiplin işlemi uygulanamaz.

Öte yandan, Danıştay 12. Dairesinin E. 2012/10016, K. 2016/269 sayılı ve 27.1.2016 tarihli kararında, sendika yesi olmayan bir memurun, sendikaların gerçekleştirdiği iş bırakma eylemine katılmasının disiplin cezası gerektirmeyeceği ifade edilmiştir. Danıştaya göre bu durumda, söz konusu eylem, demokratik bir tepkinin tezahürü amacıyla gerçekleşmekte ve memurun kendisi eylemin yapıldığı tarihte sendika yesi olmasa da, sendikal faaliyet kapsamında katıldığı 1 gün iş bırakma eylemi sebebiyle göreve gelmemiş olmasının disiplin cezası ile cezalandırılması yoluna gidilmesi halinde yasalarla tanınan demokratik bir hakkın kullanımının caydırılmasına neden olacaktır.

Mevzuat hükümleri ve yargı kararlarına rağmen sendika üyelerinden bu konuda bir savunma yapmaları istenirse, aşağı da yer alan savunma metnini kullanabilirler.

Savunma rneği

SAVUNMA

.....OKULU MÜDÜRLÜĞÜ'NE

.....

Üyesi bulunduğumSendikasının Genel Yönetim Kurulu tarafından alınan tarihli ve sayılı eylem kararı uyarınca sendikal faaaliet kapsamında eyleme katıldım.

Kamu görevlilerinin, sendikaların aldığı karar doğrultusunda toplu eylem hakkı, insan hakları sözleşmeleri, Anayasa, yanı sıra mahkeme kararları ile de kesin biçimde tanınmaktadır. Katıldığım sendikal etkinlik suç olarak değerlendirilemez.

Bilindiği zere Anayasa'da önemli değişiklikler yapılarak kamu görevlilerine sendika hakkı açıkça tanınmış, daha sonra Anayasa'nın 90. maddesinde yapılan bir değişiklik ile son fıkraya "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası anlaşma hükümler esas alınacaktır" hükmü eklenmiştir. Bu Anayasal hüküm uyarınca i hukukumuzun bir parçası haline gelen ve bir çatışma olması halinde yasalardan önce uygulanacak olan temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmelerin örgütlenme özgürlüğü ve sendikal haklara ilişkin hükümler içerdiği bilinmektedir.

151 sayılı İLO Sözleşmesinin 3'üncü maddesinde "Bu sözleşmenin uygulanması bakımından kamu görevlileri örgütü deyimi oluşumu ne olursa olsun amacı kamu görevlilerin amacı kamu görevlilerin çıkarlarını savunmak ve geliştirmek olan herhangi bir örgüt anlamına gelir" hükmüne yer verilerek kamu çalışanların çıkarlarını savunmak amacıyla etkinliklerde bulunabilecekleri açıkça kabul edilmiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında, "Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdır" hükmüne yer verilmiş, bu hakkın kullanılması'nın kamu makamlarınca engellenmeyeceği belirtilerek çalışanlar korunmuştur.

87 No.lu ILO Sözleşmesinin 3/1 maddesi uyarınca "alışanların ve işverenlerin örgütleri, tüzük ve yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinlerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptir".

87 sayılı ILO Sözleşmesinin 8/2 maddesinde de, "Yasalar, bu sözleşme ile öngörülen güvencelere zarar verecek nitelikte olamaz veya zarar verecek şekilde uygulanamaz" hükmüne yer verilerek kamu çalışanlarının örgütünün kendi amaçları doğrultusunda düzenlemiş olduğu etkilere katılması nedeniyle cezalandırılmayacağı açık bir biçimde ortaya konmuştur.

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın "Toplu pazarlık yapma ve eylem hakkı" başlıklı 28'nci maddesine göre;"alışanlar ve işverenler veya bunların ilgili kuruluşları, Topluluk mevzuatı ve ulusal yasalar ve uygulamalara göre uygun düzeylerde toplu sözleşmeler müzakere etme ve imzalama ve menfaat ihtilafı olması halinde grev eylemi dâhil olmak üzere kendi çıkarlarını korumak için ortak (toplu) eylem yapma hakkına sahiptir."

Bu nedenle üyesi olduğum sendikanın aldığı karar uyarınca gerçekleştirilen etkinliklere katılmam suç olmayıp sendikal ve demokratik hakların kullanılması niteliğindedir.

İ hukukumuzu doğrudan etkileyen Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de sendikal eylem ve etkinlikler nedeniyle verilen cezaları, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesine aykırı bulmaktadır.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de Karaçay&Türkiye davasında;

"...AİHM, toplantı yapma özgürlüğünün önemini gözönünde bulundurarak, özellikle güdülen sözde meşru amaçla orantılı olup olmadığını tespit etmek amacıyla dava konusu disiplin cezasını dosyanın tamamı ışığında incelemiştir. AİHM, devlet memurlarının maaşlarının artış oranını protesto etmek amacıyla üyesi olduğu sendikanın düzenlediği eyleme katılması nedeniyle disiplin cezası adı altında başvurana uyarma cezasının verildiğini not etmektedir. Oysa verilen ceza, her ne kadar düşük olsa da, kendisi gibi sendikaya üye kişilerin çıkarlarını savunmak amacıyla sendika üyelerinin grev ve eylemlere yasal olarak katılmamasına yönelik caydırıcı bir niteliğe sahiptir."

İfadelerine yer vermek suretiyle, başvurana verilen uyarma cezasının "demokratik toplumda gerekli olmadığı" sonucuna vararak Türkiye'nin AİHS'in 11. maddesini ihlal ettiği kararını vermiştir.

İş bırakma eylemine katılan öğretmenler adına açılan ve 17 Temmuz 2008 günü karara bağlanan başvuruda (Urcan ve Diğerleri&Türkiye) Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi şu kararı vermiştir:

"...Mahkeme, barışıl toplantı özgürlüğünün önemi göz önünde bulundurulduğunda, demokratik bir toplumda, anlaşmazlık konusu olan mahkûmiyet cezalarının gerekli olup olmadığını, özel olarak değerlendirebilmek amacıyla, söz konusu mahkûmiyet

cezalarını tüm olaylar ışığında incelemiştir. Mahkeme, başvuranların çalışma koşullarının iyileştirilmesini talep etmek amacıyla ... sendikası tarafından organize edilen bir günlük greve katıldıkları gerekçesi ile çarptırıldıkları hapis cezalarının para cezasına çevrildiğini, aynı şekilde öğretmen sıfatı ile geçici bir süre kamu hizmetinde bulunmaktan men edildiklerini kaydetmiştir. Oysa suçlama cezaları, sendika üyelerini ve böyle bir grev gününe veya derneklerinin çıkarlarını savunmak amacıyla yapılan eylemlere yasal olarak katılmak isteyen tüm diğer insanları caydırıcı niteliktedir. Mahkeme başvurulara uygulanan cezai yaptırımların demokratik bir toplumda gerekli olmadığı" sonucuna varmıştır. Bu durumda Sözleşmenin 11. maddesi ihlal edilmiştir."

Benzer eylemler iç hukukumuzda da Yargı organlarınca meşru kabul edilmiştir.

Örneğin; Danıştay 12. Dairesinin E.2004/4643, K.2005/313 sayılı kararında "Olayda, davacının üyesi bulunduğu sendikanın yetkili kurullarınca alınan, üretimden gelen güçlerini kullanma çağırışına uyarak 11.12.2003 tarihinde göreve gelmediği anlaşılmış olup, davacının sendikal faaliyet kapsamında göreve gelmemesi fiilinin mazeret olarak kabulünün gerektiği dolayısıyla 657 sayılı. Yasanın 125/C-b maddesi anlamında özürsüz olarak göreve gelmek fiilinin sübuta ermediği görülmüştür. Bu durumda, disiplin suçu teşkil etmeyen eylem nedeniyle davacı hakkında tesis olunan işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddi yolunda verilen İdare Mahkemesi kararında hukukî isabet görülmemiştir." denilmiştir.

Anayasa ve insan hakları sözleşmeleri, yargı kararları ile güvence altına alınan sendikal faaliyet hakkı, Türk Ceza Kanunu ile de korumaya alınmış, 5237 sayılı Kanunun "sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi" başlıklı 118'nci maddesinde, "bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faali-

yetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak...” suç teşkil eden fiil kapsamına alınarak sendikal faaliyetin engellenmesi yasaklanmıştır.

1999/44 sayılı Başbakanlık genelgesinde yukarıda yer verilen uluslararası sözleşme hükümlerine yer verildikten sonra; kamu görevlilerinin sendika ve konfederasyonlar şeklinde örgütlenmelerine engel olunmaması bu örgütlerin etkinliklerinin genel kolluk yetkisi kullanılarak müdahale edilmemesi, sendikal çalışmaları nedeniyle sendika yöneticilerine ve üyelerine disiplin cezası uygulanmamasının gerektiği belirtilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı Hukuk Müşavirliğinin 27.02.2012 tarihli ve 02-17848 sayılı yazısında “Anayasanın 90. maddesi kapsamında, sendikal kararlar doğrultusunda yapılan iş bırakma eylemlerine katılımın sendikal faaliyet olarak kabul edilmesi gerektiği, bu konuda ilgili kanunlarda yasal düzenlemeler yapılmasına ihtiyaç olduğu” belirtilmiştir.

Bu itibarla hakkımda yrtlen soruşturma hukuka ve mevzuata aykırı olup sonlandırılması gerekmektedir.

Hakkımda her hangi bir disiplin işlemi uygulanmaksızın açılmış olan soruşturmanın bu aşamada sona erdirilmesi hususunda;

Gereğini arz ederim.

Ad-Soyad

İmza

11. Ticaret ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunma Yasadı

Kanun'un 28'inci maddesine göre memurlar Türk Ticaret Kanununa göre (Tacir) veya (Esnaf) sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamaz, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamaz, ticari mümessil veya ticari vekil veya kollektif şirketlerde ortak veya komandit şirkette komandite ortak olamazlar. (Görevli oldukları kurumların iştiraklerinde kurumlarını temsilen alacakları görevler hariç).

657 sayılı Kanununun 28. maddesinde, memurların Türk Ticaret Kanununa göre tacir veya esnaf sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamayacakları, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamayacakları, ticari mümessil veya ticari vekil veya kollektif şirketlerde ortak veya komandit şirkette komandite ortak olamayacakları kesin olarak hükme bağlanmıştır. Buna göre memurlar;

- Tacir veya esnaf sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamazlar.
- Ticari mümessil veya ticari vekil olamazlar.
- Kollektif şirket ortağı olamazlar
- Komandit şirkette komandite ortak olamazlar.
- Ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamazlar.
- Adi şirketlere ortak olamazlar.
- Anonim şirketlerde yönetim ve denetim kurullarında görev alamazlar
- Limited şirketlerde, şirket yönetimi konusunda özel bir belirleme yapılmadığı müddetçe şirket ortağı olamazlar.

Memurlar, mesleki faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler aamaz; gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir iş yerinde veya vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışamaz.

Memurların üyesi oldukları yapı, kalkınma ve tüketim kooperatifleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve kanunla kurulmuş yardım sandıklarının yönetim, denetim ve disiplin kurulları üyelikleri ile özel kanunlarda belirtilen görevler bu yasaklamanın dışındadır.

Eşleri, reşit olmayan veya mahcur olan çocukları, yasaklanan faaliyetlerde bulunan memurlar bu durumu 15 gün içinde bağlı oldukları kuruma bildirmekle yükümlüdürler.

i. Ticaret Yasağının Kapsamı

Anonim şirket kuruculuğu ve ortaklığı ticaret yasağı kapsamında değerlendirilmemektedir. Ancak memurlar bu şirketlerde, yönetici olamaz; genel müdür, sorumlu müdür gibi pozisyonlara gelemmezler. Limitet şirketler hakkında 657 sayılı Kanun'un 28'inci maddesinde bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle, mevcut mevzuat çerçevesinde devlet memurlarının limited ve anonim şirketlerin ortağı olmaları hususunda herhangi bir kısıtlama bulunmamaktadır. (Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı, devlet memurlarının limited şirket ortağı olamayacağı yönündeki görüşünü 1997 yılında değiştirmiş ve memurların limited şirket ortağı olabileceği yönünde görüşler vermiştir.)

Danıştay 12. Dairesi'nin 28/4/2003 tarihli ve 2002/3538 Esas, 2003/1197 sayılı kararında limited şirket ortağı olan memurun disiplin cezası almasının hukuka uygun olmadığına karar vermiştir.

Konuyla ilgili Danıştay 12. Dairesinin 28 Nisan 2003 tarih ve 2002/3538, K.200371197 sayılı kararında, limited şirketlerde esas mukavele veya genel kurul kararı ile şirketi idare ve temsil konusunda bir veya birkaç ortak kanuni temsilci sıfatıyla tespit edilmiş veya ortakların dışında bir kişi müdür sıfatıyla bu göreve getirilmiş ise devlet memurlarının limited şirketlere ortak olmaları (kanuni temsilci sıfatını haiz olmadıkları müddetçe) mümkündür denilmektedir.

ii. Köşe Yazarlığı ve Kitap Yazma

657 sayılı Kanun'da memurların köşe yazısı yazamayacağı, kitap yayınlamayacağı şeklinde bir düzenleme bulunmamaktadır. Görevleriyle ilgili olmayan konularda gazete ve internet sitesi gibi yayın organlarında yazı yazmak, kitap eseri yayınlamak mümkündür. Buradaki l, kazanç getirici bir esnaflık, tacirlik gibi bir faaliyet içerisine girilmemesidir. Örneğin bir internet sitesinin sahibi olan şirkette, memur genel müdür olmayacaktır ancak o internet sitesinde yazı yazabilecek ve şirkete ortak olabilecektir. Her halükarda köşe yazarlığı, kitap yayınlamak gibi faaliyetlerin 657 sayılı Kanun'un 15'inci maddesi kapsamında değerlendirilemeyeceği, bu madde kapsamında değerlendirilse dahi kamu göreviyle ve kamu görevlerinin yrtlmesiyle ilgili konular hariç olmak üzere 15'inci madde gereğince ilgili valilik olurunun da aranmayacağı açıktır.

Nitekim Devlet Personel Başkanlığı'nın 29/03/2010 tarihli ve B.02.1.DPB.0.12.-647.02-5574 sayılı görüşünde de "...Devlet memuru olarak görev yapan personelin dergide "bir hizmet akdine bağlı olarak" köşe yazarlığı yapamayacağı ancak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Basına bilgi veya demeç verme" başlıklı 15 inci maddesine aykırılık teşkil edecek nitelikte bilgi açıklamamak kaydıyla, 5846 sayılı Fikir ve Sanat

Eserleri Kanunu kapsamında eser ıkarılabilmesinin mümkün olduğu değerlendirilmektedir.” denilmiştir.

12. Hediye Alma, Menfaat Sağlama Yasağı

Kanun’un 29’uncu maddesine göre devlet memurlarının doğrudan doğruya veya aracı eliyle hediye istemeleri ve görevleri sırasında olmasa dahi menfaat sağlama amacı ile hediye kabul etmeleri veya iş sahiplerinden borç para istemeleri ve almaları yasaktır.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu, hediye alma yasağının kapsamını belirlemeye ve en az genel müdür veya eşiti seviyedeki st düzey kamu görevlilerince alınan hediyelerin listesini, gerektiğinde her takvim yılı sonunda, bu görevlilerden istemeye yetkilidir.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun “Hediye Alma Yasağı” hakkında 17.12.2014 tarihli ve 848 sayılı 2014/1 sayılı Genelgesinde aşağıda belirtilen hususlar hediye alma yasağı kapsamında düzenlenmiştir;

- Görev yapılan kurumla iş, hizmet veya çıkar ilişkisi içinde bulunanlardan alınan karşılama, veda ve kutlama hediyeleri, burs, seyahat, ücretsiz konaklama ve hediye ekleri,
- Taşınır veya taşınmaz mal veya hizmet satın alırken, satarken veya kiralarken piyasa fiyatına göre makul olmayan bedeller üzerinden yapılan işlemler,
- Hizmetten yararlananların vereceği her türlü eşya, giysi, takı veya gıda türü hediyeler,
- Görev yapılan kurumla iş veya hizmet ilişkisi içinde olanlardan alınan borç ve krediler.

13. Gizli Bilgileri Açıklama Yasağı

Kanun'un 31'inci maddesine göre devlet memurlarının kamu hizmetleri ile ilgili gizli bilgileri, görevlerinden ayrılmış olsalar dahi, yetkili bakanın yazılı izni olmadıkça açıklamaları yasaktır.

14. Siyaset Yapma Yasağı

657 sayılı Kanun'un 7'nci maddesi uyarınca kamu görevlilerinin siyasi partiye üye olmaları, siyasi faaliyette bulunmaları yasaktır. Siyasi partiye girmek memurluktan çıkarılma cezasını gerektirmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 7 nci maddesinde "Devlet memurları siyasi partiye üye olamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamazlar" hükmü yer almaktadır.

Yine aynı Kanunun 125 inci maddesinde "Herhangi bir siyasi parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunmak", "kademelerlemlerinin durdurulması" cezasını gerektirir bir disiplin suçu olarak tanımlanmıştır.

Ancak 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre faaliyet gösteren sendikaların yöneticileri olan –aynı zamanda devlet memuru olan- kişilerin siyasi partilerle ilişkilerini düzenleyen herhangi bir kanun hükmü bulunmamaktadır.

4688 sayılı Kanunun 20 nci maddesinde "Sendika ve konfederasyonlar kamu makamlarından maddî yardım kabul etmez, siyasî partilerden maddî yardım alamaz ve onlara maddî

yardımda bulunamazlar. Sendika ve konfederasyonlar siyasi partilerin kuruluğu içinde yer alamazlar; siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamazlar” hükmü dışında sendika yöneticilerinin siyasi partilerle ilişkilerini belirleyen açık bir hüküm yoktur.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 26 ncı maddesinin yedinci fıkrasında “Kuruluşlar siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamaz” hükmü dışında sendikaların siyasi partilerle ilişkilerini belirleyen başka- ca hüküm bulunmamaktadır.

657 sayılı Kanun, sendika yöneticisi olsun ya da olmasın devlet memurları yönünden;

- a.** Herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunulmasını,
- b.** Siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunmayı ve bu eylemlere katılmayı,
- c.** Siyasi partilere ye olmayı,

yasaklayarak disiplin suçu olarak öngörmüştür.

Bu üç fiil işlenmediği müddetçe sendika yöneticisi olsun ya da olmasın hiçbir devlet memuru hakkında siyaset yasağından hareketle soruşturma aılamaz, ceza verilemez.

Öte yandan bu tür durumlarda üzerinde durulması gereken nokta; bu türden siyasi parti etkinliklerine “sendika”yı temsilen ve “sendika yöneticisi” sıfatıyla katılmış olunmasının vurgulanmasıdır.

Sendikalar işlevlerinin bir gereği olarak siyasi işleyişin ve siyasetin içinde temel aktörlerden biridir. Zira siyaset sosyolojinde siyasal partiler, sendikalar, sivil toplum kuruluşları ve olağan

üstü sosyal, kültürel ve ekonomik olayların her biri, bireyin siyasal toplumsallaşma sürecine etki eden ana unsurlardır. Kamu alışanları ve ülke meseleleri ile ilgili konular hakkında sendikanın görüş ve önerilerinin dillendirilmesi ve kamuoyu bilinci oluşturulması amacıyla siyasi parti toplantılarına katılmak gayet doğal ve hukuka uygun olup suç unsuru olacak bir durum söz konusu değildir.

Siyasi parti toplantısına katılma fiilinin sendika yöneticisi sıfatıyla sendika adına gerçekleştirildiği vurgulanmalı; herhangi bir siyasi faaliyet teşkil etmediği, aksine üyelerimizin menfaatine uygun olarak destek sağlama amacıyla yani 4688 sayılı Kanunun izin ve yetki verdiği çerçevede hareket edildiği ifade edilmelidir.

Aynı şekilde toplantıya katılma amacına uygun şekilde siyasi partiyi destekler mahiyette hiçbir eylemde bulunulmamalı; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunulmamalıdır.

Nitekim Danıştay 12 nci Dairesinin 2007/2509 Esas, 2010/1244 Karar sayılı ve 09.03.2010 karar tarihli kararında "...sendikaların toplumsal sorunlara ilişkin konularda yapılan toplantılara katılması türünden faaliyetlerin sendikal faaliyet kapsamında olması ve suç olarak değerlendirilmesinde olanak bulunmamaktadır..." denilmektedir. Sendika üyesi, İl Temsilcilik Başkanı iken bir siyasi parti tarafından düzenlenen halk toplantısına yapılan davet üzerine katılması nedeniyle 657 sayılı yasanın 125/D-o maddesi uyarınca bir yıl kademe ilerlemesinin durdurulması cezasıyla cezalandırılmıştır. Bu cezanın iptali istemiyle açılan davanın Erzurum 1 inci İdare Mahkemesince reddi üzerine yapılan temyiz başvurusu üzerine Danıştay 12.Dairesi 9.3.2010 gün ve E: 2007/2509, K: 2010/1244 sayılı kararıyla davanın reddine karar veren idare mahkemesi ka-

rarının bozulmasına karar vermiştir. Anılan kararda sendikaların toplumsal sorunlara ilişkin yapılan toplantılara katılması türünden faaliyetlerinin sendikal faaliyet kapsamında olduğu ve suç olarak değerlendirilmesine olanak bulunmadığı belirtilmiştir.

Bu noktada Anayasa Mahkemesi'nin 2013/6152 sayılı bireysel başvuru kararına özellikle dikkat etmek gerekmektedir. Zira AİHM ve Danıştay kararlarında, kamu görevlilerinin siyaset yasağı kapsamında değerlendirilen faaliyetleri, sendika yesi kamu görevlilerinin sendikal eylemleri bağlamında değerlendirilmekte ve sendika özgürlüğü/örgütlenme özgürlüğü ekseninde yorumlanmaktadır. Oysaki Anayasa Mahkemesi söz konusu kararında, başvurucu bir sendika yöneticisi olmasına ve sendikasını temsilen bir siyasi partinin basın açıklamasına katılması nedeniyle verilen disiplin cezasına ilişkin başvuruda, başvurucunun sendikal kimliğini değerlendirmeye almaksızın konuya salt kamu görevlilerinin ifade özgürlüğü açısından yaklaşmıştır.

Bahse konu kararda Mahkeme; "... İfade zgrlğ devlet memurları söz konusu olduğunda görüşlerin dengeli ve siyaseten yansız olarak açıklanıp açıklanmadığını, kişisel tavırlar sergilenip sergilenmediğini ve tarafsızlıklarının güvence altında olup olmadığını tartışma konusu yapmaktadır. (...) Devletin kamu hizmetinde çalışan memurlarına bir bağlılık görevi getirmesi, dev ve sorumluluklar yüklemesi memurların statüleri gereği meşru kabul edilebilir bir durumdur. Fakat devlet memurlarının da birer birey olduğu, siyasi görüş sahibi olma, ülke sorunlarıyla ilgilenme, tercih yapma gibi sosyal yönlere sahip olduğu ve bu nitelikleriyle AİHS'nin 10 ve 11. maddelerinden yararlanma haklarının bulunduğu şüpheden uzaktır.

(...) Başvurunun bir devlet okulunda sınıf öğretmeni olduğu ve aynı zamanda sendika temsilcisi olduğu göz önüne alındığında devlet memurlarının ifade özgürlüğü kapsamında düşüncesi açıklama ve bilgiye erişim hakkından bütünüyle mahrum bırakılmayacaklarını dikkate almak gerekir. (...) İlk derece mahkemesi başvurusunun basın açıklamasına katılan grup içerisinde bulunma dışında başka bir eylemini tespit etmemiş ve basın açıklamasının sendikal faaliyetlerle ilgili olmadığını belirlemiştir. Serbest seçimlerin bulunduğu bir ortamda bireyin gerek siyasi tercihlerini yapabilme amacının doğurduğu ihtiyacı gerek siyasal ve toplumsal olaylarla ilgili bilgi edinme merakı gözardı edilemez bir durumdur. Öte yandan başvurusunun eylemi sonucunda kendisine bir yıl süre ile kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilmiştir. Bu cezanın beş dereceli disiplin cezası sisteminde dördüncü dereceden ve nitelikli sayılabilecek bir ceza olduğu, başvurusunun memuriyet görevinin sona ermesine doğrudan sebep olmasa da tekerrür durumunda görevden atılmasına neden olabileceği ve bireyin haber ve bilgiye ulaşma kapsamında ifade özgürlüğünü engelleyecek niteliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır.” gerekçelerine yer verilmiştir.

15. Mal Bildiriminde Bulunma

657 sayılı Kanun’un 14’üncü maddesine göre kamu görevlileri kendilerine, eşlerine ve velâyetleri altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmaz malları, alacak ve borçları hakkında, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ve bu kanuna istinaden çıkarılan yönetmelik uyarınca, özlük işleri ile ilgili birime mal bildiriminde bulunmak zorundadır.

Genel ve katma bütçeli daireler, il özel idareleri, belediyeler ve bunlara bağlı kuruluş veya alt kuruluşlarda, kamu iktisa-

di teşebbüsleri (iktisadi devlet teşekkülleri ve kamu iktisadi kuruluşları) ile bunlara bağlı müesseselerde, bağlı ortaklık ve işletmelerde, özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulan ve kamu hizmeti gören kurum ve kuruluşlar ile bunların alt kuruluşlarında veya komisyonlarında aylık, ücret ve ödenek almak suretiyle kamu hizmeti gören memurları, işçi niteliği taşımayan diğer kamu görevlileri ile yönetim ve denetim kurulu üyeleri mal bildiriminde bulunmak zorundadır.

Her ikisi de kamu görevlisi olan eşlerin her birinin ayrı ayrı mal bildiriminde bulunması gerekmektedir. Eşlerden her biri, eş ile velayeti altındaki çocuklarının da mallarını bildirirler.

a. Mal Bildiriminin Konusu

Mal Bildirimi Yönetmeliği'nin 8'inci maddesine göre; kamu görevlilerinin kendilerine, eşlerine ve velayetleri altındaki çocuklarına ait bulunan;

- Taşınmaz malları (arsa ve yapı kooperatif hisseleri dahil),
 - Kendilerine aylık ödenenler, net aylık tutarının beş katından; aylık ödenmeyenler ise Genel İdare Hizmetleri sınıfında birinci derecenin birinci kademesindeki şube müdürüne ödenen net aylığın beş katından fazla değer ve tutarındaki;
- 1) Para ve para hükmündeki kıymetli kağıtları,
 - 2) Hisse senedi ve tahvilleri,
 - 3) Altın ve mücevheratı,
 - 4) Her türlü kara, deniz ve hava taşıt araçları, traktör, biçer-döver, harman makinesi ve diğer ziraat makineleri, inşaat ve iş makineleri, hayvanlar, koleksiyon ve ev eşyaları ile diğer taşınır malları,

- 5) Hakları,
- 6) Alacakları,
- 7) Borçları,
- 8) Gelirleri,

mal bildirimine konu teşkil eder. Yukarıda belirtilen mal, hak, alacak, borç ve gelirlerin ayrı ayrı toplam değerleri tek kalem halinde gösterilir.

Mallar, mal bildirim tarihiindeki değerleri esas alınmak suretiyle beyan olunur.

Genel İdare Hizmetleri sınıfında birinci derecenin birinci kademesindeki şube müdürüne ödenen her türlü zam ve tazminatlar dahil net aylık miktarı, aylıklara uygulanan katsayının belirlenmesini müteakip Maliye Bakanlığı'nca tespit ve ilan olunur.

b. Mal Bildiriminin Verilme Zamanı

- a. Kamu görevlileri için; göreve atanmasıyla, göreve giriş için gerekli olan belgelerle birlikte bir ay içinde,
- b. Görevi sona erenler için ayrılma tarihini izleyen bir ay içinde verilmesi zorunludur.

Kamu görevlileri, eşleri, velayeti altındaki çocukları ve kendilerinin şahsi mal varlıklarında önemli bir değişiklik olduğunda, değişikliği izleyen bir ay içinde yeni edindikleri mal, hak, gelir, alacak ve borçlara münhasır olmak üzere ek mal bildirimi vermeleri gerekmektedir.

c. Mal Bildiriminin Yenilenmesi

Görevlerine devam eden kamu görevlileri, sonu (0) ve (5) ile biten yılların en geç şubat ayı sonuna kadar bildirimlerini yenilemek zorundadırlar.

d. Suresinde Mal Bildiriminde Bulunmama

Suresinde mal bildiriminde bulunmayan kamu gevlilerine, bildirim verilmesi gereken merci tarafından yazılı olarak ih-tarda bulunulur. İhtarın tebliğinden itibaren bir ay içerisinde mal bildiriminde bulunmayan kişi hakkında Cumhuriyet Baş-savcılığı'na suç duyurusunda bulunulur.

16. Memurların ve Sözleşmeli Personelin İzin Hakları

a. Yıllık İzin

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 102'nci maddesinde; devlet memurlarının yıllık izin süresi, hizmeti 1 yıldan on yıla kadar (on yıl dahil) olanlar için yirmi gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar için 30 gün olarak belirlenmiştir. Zorunlu hallerde bu srelere gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebileceği düzenlenmiştir.

Aynı Kanun'un 103'üncü maddesinde ise izinlerin kullanış şekli düzenlenmiştir ve buna göre; yıllık izinler, mirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Birbirini izleyen iki yılın izni bir arada verilebilir. Cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer.

Milli Eğitim Bakanlığı İzin Yönergesi hükümlerine göre izin vermeye yetkili amirler;

Merkez teşkilatında, Daire başkanları; Taşra teşkilatında, il milli eğitim müdürlerine vali, ile milli eğitim müdürlerine kaymakamlar; il milli eğitim müdür yardımcılarını ile şahsa bağlı eğitim uzmanları ve maarif müfettişlerine il milli eğitim müdürleri; şube müdürleri, tesis müdürleri ve okul müdürlerine bağlı oldukları il/ile milli eğitim müdürleri; diğer memurlardan il/ile milli eğitim müdürlüklerinde görev yapanlara şube

müdürleri; eğitim kurumlarında görev yapanlara eğitim kurumu müdürleri; Yurt dışı teşkilâtında, Eğitim müşavirlerine büyükelçiler, Eğitim ataşelerine başkonsoloslar, tarafından verilir.

Yıllık iznini kullanmakta olan memurlardan hizmetine ihtiyaç duyulanlar, izin vermeye yetkili amirler veya üst amirlerce yazılı veya kayıt altına alınmak şartıyla sözlü olarak göreve çağrılabilir. Bu durumda memurun belli yol süresini takip eden ilk iş gününde görevine dönmesi zorunludur.

Memurun kullanacağı diğer izinlere ilişkin uyulacak hususlar şunlardır;

- Özre bağlı yer değiştirme istekleri norm kadro yetersizliği sonucu yerine getirilemeyen öğretmenlere istekleri üzerine 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 37 nci maddesinin beşinci fıkrasına göre, diğer memurlardan eşlerinin bulunduğu yere ataması yapılamayanlara ise istekleri üzerine 657 sayılı Kanunun 72 nci maddesine göre izin verilebilir.
- Memurlardan Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsüne devam edenlere, eğitimi süresince aylıklı izin verilir.
- Hizmetleri sırasında radyoaktif işınlarla çalışan personele, her yıl yıllık izinlerine ilaveten bir ay süreyle sağlık izni verilir.
- Barışta ve seferde muvazzaflık hizmeti dışında silâh altına alınan memurlara, silâh altında buldukları sürece izin verilir.
- Öğretmenler hariç olmak üzere, fazla çalışma ücreti verilmeksizin günlük çalışma saatleri dışında çalıştırılan memurlara, fazla çalışmasının her 8 saati bir gün hesap edilerek izin verilir. Fazla alışmaları karşılığında ayrıca ek ders ücretinden yararlandırılmaları öngörölmeyen okul/kurum yöneticilerine de bu kapsamda izin verilir. Bu şekilde verilecek iznin en çok

10 günlük kısmı yıllık izinle birleştirilerek o yıl içinde kullanılabilir.

Memurlardan lisansüstü öğrenime devam edenlere, görevlerini aksatmamak şartıyla izin verilmesi hususunda gerekli kolaylık sağlanır. Öğretmenlerin ders programları, lisansüstü öğrenimlerine devam edebilmelerine imkân verecek şekilde düzenlenir.

Öğretmenler yaz tatili ile dinlenme tatillerinde izinli sayılırlar. Öğretmenlere, hastalık ve diğer mazeret izinleri dışında, ayrıca yıllık izin verilmemektedir.

Yıllık İzin Süresinin Hesabında Dikkate Alınacak Hizmet Süreleri;

Yol Süresi; Yıllık izinlerini memuriyetlerinin bulunduğu yer dışında geçirecek olanların izin sürelerine zorunlu hallerde, memuriyet yeri ile iznin geçirileceği yerin uzaklığı dikkate alınarak, izin vermeye yetkili amirlerince gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün olmak üzere yol süresi eklenebilir.

Yıllık İznin Kullanılışı; Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir.

Birbirini izleyen iki yılın izni, içinde bulunulan yılda aynı usulle kullanılabilir. Bir nceki yıldan devreden izin ile içinde bulunulan yıla ait izin toplamının kısmen veya toptan kullanılamaması halinde sadece içinde bulunulan yıl iznine denk olan kısmı bir sonraki yılda kullanılabilir. Bu şekilde yıl içinde kullanılan izinler öncelikle bir önceki yıldan devreden izin süresinden düşülür.

Öğretmenlerden diğer hizmet sınıflarına ait kadrolara atananlara, yaz ve yarıyıl tatilini kullanmış olmaları halinde o hizmet yılına ait yıllık izin verilmez. Bunlardan yarıyıl tatilini kulan-

mış ancak yaz tatilini kullanmamış olanlara 10 uncu maddeye göre kullanabilecekleri yıllık izin süresinden yarıyıl tatiline ait süre düşülerek o yıl için kalan süre kadar izin kullanırlırlar.

Memurlara gelecek yılın izninden dşlmek üzere yıllık izin verilmez.

b. Mazeret İzni

Memura isteği üzerine, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde yedi gün izin verilir.

Ayrıca (detaylı ilerleyen bölümde anlatıldığı üzere) doğum izinleri de mazeret izni kabul edilmektedir.

Bunların dışında:

Amirin muvafakatiyle, bir yıl içinde toptan veya parça parça olarak, mazeretleri sebebiyle memurlara 10 gün izin verilebilir.

Zaruret halinde on gün daha aynı usulle mazeret izni verilebilir. Bu takdirde ikinci defa aldığı bu izin yıllık izninden düşülür. Bu hüküm öğretmenler için uygulanmaz. Bu izinler sırasında özlük haklarına dokunulmaz.

Memurlara; en az yüzde 70 oranında engelli ya da süreğen hastalığı olan çocuğunun (ocuğun evli olması durumunda eşinin de en az yüzde 70 oranında engelli olması kaydıyla) hastalanması hâlinde hastalık raporuna dayalı olarak ana veya babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar mazeret izni verilir.

Yıllık izin ve mazeret izinleri sırasında fiili çalışmaya bağlı her türlü demeler hariç malı haklar ile sosyal yardımlara dokunulmaz.

c. Doğum İzni

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104'üncü maddesi uyarınca; Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle analık izni verilir.

oğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir.

Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir.

Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilir.

Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir.

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır.

Erkek memura, karısının doğum yapması sebebiyle isteği üzerine on gün izin verilir.

d. Süt İzni

Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.

Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. oğul doğumlarda bu srelere birer ay ilave edilir.

Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır.

 yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de, istekleri üzerine sekiz haftalık doğum izninin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır.

Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir.

e. Hastalık İzni

Memurlara hastalık raporlarında gösterilen süreler kadar hastalık izni verilir.

Hastalık izni, memurun görev yaptığı kurum veya kuruluşun izin vermeye yetkili kıldığı birim amirlerince verilir. Yurt dışında verilecek hastalık izinlerinde misyon şefinin onayı zorunludur.

Hastalık raporlarının aslının veya bir örneğinin en geç raporun düzenlendiği günü takip eden günün mesai saati bitimine kadar elektronik ortamda veya uygun yollarla bağlı olunan disiplin amirine intikal ettirilmesi; rneği gönderilmiş ise, rapor süresi sonunda raporun aslının teslim edilmesi zorunludur. Yıllık iznini yurtdışında geçiren memurların aldıkları hastalık raporları, dış temsilciliklerce onaylanmalarını müteakip en geç izin bitim tarihinde disiplin amirlerine intikal ettirilir.

Geçici görev veya veklet sebebiyle diğer kurumlarda görevli memurlara görev yaptıkları kurumların izin vermeye yetkili amirlerince, yurtdışında geçici görevli memurlara ise misyon şeflerince hastalık izni verilir.

Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikle tespit edilen usl ve esaslara uyulmaksızın alman hastalık raporlarına dayanılarak hastalık izni verilemez. Hastalık raporlarının Yönetmelik ile tespit edilen usl ve esaslara uygun olmaması hâlinde bu durum memura yazılı olarak bildirilir. Bu bildirim üzerine memur, bildirim yapıldığı günü takip eden gün göreve gelmekle yükümlüdür. Bildirim yapıldığı hâlde görevlerine başlamayan memurlar izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılarak haklarında 657 sayılı Kanun ve özel kanunların ilgili hükümleri uyarınca işlem yapılır.

Hastalık izni verilebilmesi için hastalık raporlarının, geçici görev ve kanun izinlerin kullanılması durumu ile acil vakalar hariç, memuriyet mahallindeki veya hastanın şevkinin yapıldığı sağlık hizmeti sunucularından alınması zorunludur.

Hastalık raporlarının fenne aykırı olduğu konusunda tereddüt bulunması hâlinde, memur hastalık izni kullanıyor sayılmakla birlikte Sağlık Bakanlığınca belirlenen ve memurun bulunduğu yere yakın bir hakem hastaneye sevk edilir ve sonucuna göre işlem yapılır. Hakem hastane sağlık kurulları bu nitelikteki başvuruları öncelikle sonuçlandırır.

Hastalık Raporlarının Verilmesi

Memurların hastalık raporlarının, 5510 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirtilen usl ve esaslar çerçevesinde kendilerini tedavi eden kurum tabipliği, aile hekimliği veya SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucuları tarafından düzenlenmesi esastır.

SGK ile sözleşmesi bulunmayan sağlık hizmeti sunucuları tarafından verilen ve istirahat süresi on günü geçmeyen raporlar, SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusu hekim tarafından, istirahat süresi on günü aşan raporlar ise SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusu sağlık kurulunca onandığı takdirde geçerli olur.

Yurt dışında sürekli görevli memurlar ile geçici görevle veya bilgi ve görgüsünü artırmak, staj yapmak gibi sebeplerle yurt dışına gönderilen ya da yıllık izinlerini yurt dışında kullanırken hastalanan memurların hastalık raporları ilgili ülkenin mahallî mevzuatına göre düzenlenir.

Hastalık raporlarının hangi hallerde, hangi hekimler veya sağlık kurulları tarafından verileceği ve süreleri ile bu konuya ilişkin diğer hususlar, Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ile belirlenmiştir.

Hastalık Raporu Ve İzin Sureleri

Memura, aylık ve zl hakları korunarak, verilecek raporda gosterilecek luzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun sureli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verilir. Azam izin surelerinin hesabında, aynı hastalığa bağlı olarak fasılalarla kullanılan hastalık izinleri de iki izin arasında geçen surenin bir yıldan az olması kaydıyla dikkate alınır.

İzin suresinin sonunda, hastalığın devam ettiği resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izni, birinci fıkrada belirtilen sureler kadar uzatılır, bu surenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanır. Memurun, hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi sureleri, birinci fıkrada belirtilen hastalık iznine ait surenin hesabında dikkate alınır.

Görevi sırasında veya görevinden dolayı bir kazaya veya saldırıya uğrayan veya bir meslek hastalığına tutulan memur, iyileşinceye kadar izinli sayılır.

Memurlara tek hekim raporu ile bir defada en çok on gün rapor verilebilir. Raporda kontrol muayenesi ngrlmş ise kontrol muayenesi sonrasında tek hekim tarafından en çok on gün daha rapor verilebilir.

Kontrol muayenesi sonrası hastalığın devam etmesi sebebiyle verilecek hastalık raporlarının on günü aşması durumunda bu raporun sağlık kurulunca verilmesi zorunludur. Ancak o yerde sağlık kurulu bulunan SGK ile sözleşmeli bir sağlık hizmet sunucusu bulunmaması ve hastanın tıbbî sebeplerle sağlık kurulu bulunan SGK ile sözleşmeli sağlık hizmet sunucusuna nakline imkân bulunmaması hâlinde tek hekimler en çok on

gün daha hastalık raporu dzenleyebilir. Raporda nakle engel olan tıbbî sebeplerin hekim tarafından belirtilmesi zorunludur. Bu şekilde tek hekim tarafından dzenlenen hastalık raporlarının geçerli sayılabilmesi için, bunların İl Sağlık M¼d¼rl¼đ¼n¼n belirleyeceği sağlık kurullarınca onaylanması şarttır.

Memurlara bir takvim yılı içinde tek hekim tarafından verilecek raporların toplamı kırk g¼n¼ geçemez. Bu s¼reyi geçen hastalık raporları sağlık kurulunca verilir. Tek hekimlerin değişik tarihlerde dzenledikleri hastalık raporlarında g¼sterdikleri zorunluluk ¼zerine yıl içinde toplam kırk g¼n hastalık izni kullanan memurların, o yıl içinde bu s¼reyi aşacak şekilde tek hekimlerden aldıkları ilk ve m¼teakip raporların geçerli sayılabilmesi için bunların resmî sağlık kurullarınca onaylanması gereklidir.

Aile hekimi ve kurum tabiplerinin vereceği raporlar da tek hekim raporu kapsamında değerlendirilir.

Yurt dışında tek hekim veya sağlık kurulları, ilgili ¼lkenin mahallî mevzuatında tespit edilmiş s¼reler dâhilinde hastalık raporu dzenleyebilirler. Ancak bu şekilde alınan raporlara dayalı olarak kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun s¼reli bir tedaviye ihtiyaç g¼steren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aylık s¼reler dâhilinde hastalık izni verilebilmesi için raporun ve raporda belirtilen s¼relerin o ¼lke mevzuatına uygunluğunun dış temsilciliklerce onaylanması zorunludur.

Yıllık İzinde Hastalık Raporu Alınması

Yıllık iznini kullanmakta iken hastalık raporu verilen memurun hastalık izin s¼resinin, yıllık izninin bittiği tarihten ¼nce sona ermesi hâlinde, memur kalan yıllık iznini kullanmaya devam eder.

Yıllık iznini kullanmakta iken hastalık raporu verilen memurun hastalık izin süresinin yıllık izninin kalan kısmından daha fazla olması hâlinde, hastalık izninin bitimini müteakiben memurun göreve başlaması zorunludur.

f. Refakat İznı

Ayrıca, memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığın bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilir. Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır.

g. Aylıksız İzin

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 108'inci maddesinin (E) ve (F) fıkrası hükümlerine göre;

Memura, yıllık izinde esas alınan süreler itibarıyla beş hizmet yılını tamamlamış olması ve isteği hâlinde memuriyeti boyunca ve en fazla iki defada kullanılmak üzere, toplam bir yıla kadar aylıksız izin verilebilir. Ancak, sıkıyönetim, olağanüstü hâl veya genel hayata müessir afet hâli ilan edilen bölgelere 72 nci madde gereğince belli bir süre görev yapmak üzere zorunlu olarak sürekli görevle atananlar hakkında bu bölgelerdeki görev süreleri içinde bu fıkra hükmü uygulanmaz.

Aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazereti gerektiren sebebin ortadan kalkması hâlinde, on gün içinde göreve dönüşmesi zorunludur. Aylıksız izin süresinin bitiminde veya mazeret sebebinin kalkmasını izleyen on gün içinde görevine dönmeyenler, memuriyetten çekilmiş sayılır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 108'inci maddesinin (A) fıkrasına göre memura, 105 inci maddenin son fıkrası uyarınca verilen iznin bitiminden itibaren, sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine onsekiz aya kadar aylıksız izin verilebilir.

 yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, sekiz haftalık doğum izni veya süt izni yerine yarım çalışma süresi izni kullanılması hâlinde bu iznin bitiminden itibaren, istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmidört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullandırılabilir.

i. Doğumda Aylıksız İzin

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 108'inci maddesinin (B) fıkrasına göre; doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir.

ii. Yurt Dışına Gidenlerde Aylıksız İzin

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 108'inci maddesinin (D) fıkrası uyarınca; özel burs sağlayan ve bu burstan istifade etmesi için kendilerine aylıksız izin verilenler de dâhil olmak üzere burslu olarak ya da bütçe imknlarıyla yetiştirilmek üzere yurtdışına gönderilen veya sürekli görevle yurtiçine ya da yurtdışına atanan veya en az altı ay süreyle yurtdışında geçici olarak görevlendirilen memurlar veya diğer personel kanunlarına tâbi olanlar ile yurtdışına kamu kurumlarınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri ile 77 nci maddeye

göre izin verilenlerin memur olan eşlerine görev veya öğrenim süresi içinde aylıksız izin verilebilir. Bunların dönüşlerinde, görev yerlerine bağlı olmaksızın atamaları yapılır.

iii. Sendika Yöneticiliği Nedeniyle Aylıksız İzin

4688 sayılı Kanun'un 18'inci maddesi uyarınca; sendika veya konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edecek yönetim kurulu yeleri, genel kurulda yönetim kuruluna seçilenler ile sendika şube yönetim kurulu yeleri seçildikleri tarihten itibaren durumlarını en geç otuz gün içinde kurumlarına yazılı olarak bildirirler. Söz konusu yöneticiler, sendika tzğnnde belirtilen hükümlere göre, ayrıca yazılı talepte bulunmaları halinde bu görevleri süresince aylıksız izine ayrılırlar. Talepte bulunmayanlar ise kurumlarındaki görevlerine devam ederler. İzine ayrılmayan yönetim kurulu yeleri haftada bir gün kurumlarından izinli sayılırlar.

Sendika yönetim kurulu üyelerinin, bu fıkrada belirtilen haklardan yararlanabilmesi için bağlı buldukları sendikanın şube kurulması için ngrlen ye sayısına ulaşması, konfederasyon yönetim kurulu üyelerinin bu fıkrada belirtilen haklardan yararlanabilmesi için ise konfederasyona bağlı sendikaların toplam ye sayısının genel kurullarını delegelerle yapabilecek sendika ye sayısına ulaşması gerekir.

Aylıksız izne ayrılan kişilerin bakmakla ykml oldukları aile fertlerinin sağlık giderleri kurumlarıncı karşılanır.

Bu kişilerin herhangi bir nedenle sendikadaki görevlerinin sona ermesi halinde, ayrıldıkları tarihten itibaren otuz gün içinde ayrıldıkları kamu kurum ve kuruluşlarına yazılı olarak müracaat etmeleri gerekir. Bu durumda otuz gün içinde eski görevlerine ya da eşdeğer bir göreve atanırlar. Otuz gün içinde görevlerine başlamak için başvurmamayanlar görevlerinden çekilmiş sayılırlar.

h. Askerlik İzni

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 108'inci maddesinin (G) fıkrasına göre; muvazzaf askerliğe ayrılan memurlar askerlik süresince görev yeri saklı kalarak aylıksız izinli sayılır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 83'üncü maddesine göre, devlet memuru iken muvazzaf askerlik hizmetini yapmak üzere silahaltına alınanlardan askerlik görevini tamamlayıp memuriyete dönmek isteyenler, terhis tarihinden itibaren 30 gün içinde kurumlarına başvurmak ve kurumları da başvurma tarihinden itibaren azam 30 gün içinde ilgilileri göreve başlatmak zorundadırlar.

17. Çalışma Saatleri

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 99'uncu maddesine göre;

- Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir.
- Bu süre cumartesi ve pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir.

Ancak zel kanunlarla yahut bu kanuna veya özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir. Bunun için mevzuatta bir düzenlemenin olması gerekir. Yasal dayanağı olmadığı halde kamu görevlisini tatilde ve mesai saatleri dışında çalıştırmak angaryaya girer. Anayasa'nın 18.maddesinde; hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı ve angaryanın yasak olduğu hükmüne yer verilmiştir.

Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkez-

de Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca, illerde valiler tarafından tesbit olunur. Ancak engelliler için; engel durumu, hizmet gerekleri, iklim ve ulaşım Şartları göz önünde bulundurulmak suretiyle günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile öğle dinlenme süreleri merkezde st yönetici, taşrada mülki amirlerce farklı belirle-
nebilir. Memurların yürüttükleri hizmetin özelliklerine göre, bu madde uyarınca tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkündür.

Günün yirmidört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde alışan Devlet memurlarının çalışma saat ve Şekilleri kurum-
larınca düzenlenir.

Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmidördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmidördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi ve-
rilemez. Engelli memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.

18. Kademe İlerlemesi

Devlet memurunun kademede ilerlemesi için aşağıdaki Şart-
ların bulunması lzımdır:

- Bulunduğu kademede en az bir yıl çalışmış olması,
- Bulunduğu derecede ilerleyebileceği bir kadememin bulun-
ması,

Son sekiz yıl içinde herhangi bir disiplin cezası almayan me-
murlara, aylık derecelerinin yükseltilmesinde dikkate alınmak
zere bir kademe ilerlemesi uygulanır.

6111 sayılı Kanunla getirilen değişiklikler sonrasında; 2011 yı-
lından itibaren,

- Son beş yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar, üç yıllık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almamışsa kademe ilerlemesi alacaktır.
- Son dört yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar, dört yıllık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almamışsa kademe ilerlemesi alacaktır.
- Son üç yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar beş yıllık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almamışsa kademe ilerlemesi alacaktır.
- Son iki yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar altı yıllık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almamışsa kademe ilerlemesi alacaktır.
- Son sicil notu doksan ve daha yukarı olanlar yedi yıllık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almamışsa kademe ilerlemesi alacaktır.

Yer değiştirme suretiyle atamalarda ise belirli bir süre görev yapmak üzere, mecburı olarak sürekli görevle atanan memurlardan kalkınmada birinci derecede öncelikli yörelerde bulunanlara, bu yörelerde fiilen çalışmak suretiyle geçirilen her iki yıl için bir kademe ilerlemesi daha verilir. Yıllık izinde geçirilen süreler fiilen çalışılmış sayılır. İki yıldan az süreler dikkate alınmaz.

19. Derece İlerlemesi

Derece yükselmesi yapılabilmesi için:

- a. Üst dereceden boş bir kadronun bulunması,
- b. Derecesi içinde en az 3 yıl ve bu derecenin 3 üncü kademesinde 1 yıl bulunmuş,

- c. Kadronun tahsis edildiği görev için ngrlen nitelikleri elde etmiş,

olmak şartları aranmaktadır.

ğrenim durumları, hizmet sınıfları ve görev unvanları itibariyle azami yükselebilecekleri derecelerin dördüncü kademesinden aylık almaya hak kazanan memurlar açısından 2011 yılından itibaren,

- a. Son beş yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar, üç yıllık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almamışsa bir derece alacaktır.
- b. Son dört yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar, dört yıllık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almamışsa bir derece alacaktır.
- c. Son üç yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar beş yıllık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almamışsa bir derece alacaktır.
- d. Son iki yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar altı yıllık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almamışsa bir derece alacaktır.
- e. Son sicil notu doksan ve daha yukarı olanlar yedi yıllık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almamışsa bir derece alacaktır.

IV- SOSYAL HAKLAR VE YARDIMLAR

1. Emeklilik Hakları

Devlet memurlarının emeklilik ve malullük hallerinde kendilerinin, ölümleri halinde dul ve yetimlerinin sahip buldukları haklar emeklilik kanunlarıyla düzenlenir.

2. Hastalık Ve Analık Sigortası

- a) Devlet memurlarının hastalık, analık ve gevvden doğan kaza ile mesleki hastalık,
- b) Devlet memurlarının eşleri ve bakmakla ykml oldukları ana, baba ve çocuklarının hastalık ve analık,
- c) Bir kanuna dayanılarak emekli veya malullük aylığı alanların (Sosyal Sigortalar Kurumunca uygulanan iş kazaları ile meslek hastalıkları, malullük ve yaşlılık sigortalarından gelir veya aylık bağlananlar hariç) hastalık ve analık,
- d) (C) bendinde belirtilen emekli veya malullük aylığı alanların aile fertlerinin hastalık ve analık,
- e) Bir kanuna dayanılarak dul veya yetim aylığı alanların (Sosyal Sigortalar Kurumundan gelir veya aylık alanlar hariç) hastalık ve analık.

Hallerinde, gerekli sosyal sigorta yardımları sağlanır.

3. ğrenim Bursları Ve Yurtları

Mahrumiyet yerlerinde alışan Devlet memurları görev yerlerinde çocuğunun girmesi gereken orta dereceli okul bulunmadığı takdirde, bu dereceli okullarda okuma hakkını kazanmış bulunan çocuklarını yatılı okullarda okutmak isterlerse, pansiyon ücret indiriminden faydalanırlar.

Bu indirim her yıl bütçe kanunu ile tesbit olunan pansiyon ücretlerinden en azının çocukların her biri için %50'si oranındadır. İndirim sonucunda meydana çıkan fark Devlet bütçesinden ödenir.

Ancak, memurlar çocuklarını daha yüksek ücretli okul pansiyonlarından veya Milli Eğitim Bakanlığının denetimi altında

faaliyette bulunan özel pansiyonlardan faydalandırmak isterlerse aradaki ücret farkı kendileri tarafından ödenir.

Pansiyonlarda cret indiriminden faydalanan memurların çocukları sınıfta kalırlarsa aynı sınıf için ikinci sene bu haktan faydalanamazlar.

4. Aile Yardımı deneği:

Evli bulunan Devlet memurlarına aile yardımı deneği verilir.

Bu yardım, memurun her ne Şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan eşi için 1500, çocuklarından her biri için de 250 gösterge rakamının (72 nci ay dahil olmak üzere 0-6 yaş grubunda yer alan çocuklar için bir kat artırımlı) aylık katsayısı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktar üzerinden ödenir.

Eşlerden birine iş akdi veya toplu sözleşme gereği çocukları için yapılan aile yardımı deneği daha düşük ise, yalnız aradaki fark ödenir.

Dul memurların çocukları için de aynı hükümler uygulanır.

Boşanma veya ayrılık vukuunda mahkeme bu yardımın hangi tarafa ve ne oranda verileceğini de kararında belirtir.

Devlet memurunun, geçimini sağladığı üvey çocukları için de bu denek verilir.

Aile yardımı deneği Devlet memurlarına her ay aylıklariyle birlikte ödenir.

Karı ve kocanın her ikisi de memur iseler bu denek yalnız kocaya verilir.

Aile yardımı ödenekleri hiç bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödenir ve borç için haczedilemez.

Memur, eş için ödenen aile yardımı ödeneğine evlendiği; ocuk için ödenen yardıma da çocuğunun doğduğu tarihi takip eden ay başından itibaren hak kazanır.

Memur, eş için ödenen aile yardımı deneği hakkını eşinden boşanma veya eşinin ölümü, ocuk için ödenen yardım deneği hakkını da çocuğun ölümü veya 206 ncı maddedeki hallerin vukuunu takip eden ay başından itibaren kaybeder.

ocuk İçin Aile Yardımı deneği Verilmeyecek Haller

Aşağıdaki hallerde çocuklar için aile yardımı deneği verilmez:

- a) Evlenen ocuklar,
- b) 25 yaşını dolduran çocuklar (25 yaşını bitirdiği halde evlenmemiş kız çocukları ile çalışamayacak derecede malüllükleri resmi sağlık kurulu raporuyla tespit edilenler için sũresiz olarak ödeneğin verilmesine devam olunur.),
- c) Kendileri hesabına ticaret yapan veya gerçek veya tũzel kişiler yanında her ne Şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışan ocuklar (Öğrenim yapmakta iken tatil devresinde çalışanlar hariç),
- d) Burs alan veya Devletçe okutulan çocuklar. (23.08.2015 tarihli ve 29454 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Gevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2016 ve 2017 Yıllarını Kapsayan 3. Dönem Toplu Sözleşmenin birinci kısım 11 inci maddesi gereğince bu halde dahi aile yardımı ödenecektir)

5. Doğum Yardımı deneği

Devlet memurlarından çocuğu dũnyaya gelenlere 2500 gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktarda doğum yardımı deneği verilir.

Ana ve babanın her ikisi de Devlet memuru iseler denek yalnız babaya verilir. Eşlerden birine iş akdi veya toplu sözleşme gereği yapılan doğum yardımı deneği daha yüksek ise, memur olan eşe ayrıca doğum yardımı deneği ödenmez, daha düşük ise yalnız aradaki fark ödenir.

Mahkemelerce verilen ayrılık süresi içinde doğan çocuklar için bu yardım anaya verilir.

Doğum yardımı deneği hiç bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlarca derhal ödenir. Bu yardım borç için haczedilemez.

6. Ölüm Yardımı deneği

Devlet memurlarından: memur olmayan eşi ile aile yardımı deneneğine müstahak çocuğu ölenlere en yüksek Devlet memuru aylığı (ek gösterge dahil) tutarında, memurun ölümü halinde sağlığında bildiri ile gösterdiği kimseye, eğer bildiri vermemiş ise eşine ve çocuklarına, bunlar yoksa ana ve babasına, bunlar da yoksa kardeşlerine en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) iki katı tutarında tutarında, ölüm yardımı deneneği verilir.

7. Cenaze Giderleri

Devlet memurlarının ölümü halinde cenaze giderleri (cenazenin başka yere nakil dahil) kurumlarınca ödenir. Sürekli veya geçici görevle veyahut 78 inci maddeye göre yurt dışında bulunan Devlet memurlarından ölenlerin ve yurt dışında sürekli görevlerde bulunanların eşleri, bakmakla ykml oldukları ana, baba ve çocuklarının cenazelerini yurda getirmek için yapılması zorunlu olan giderler kurumlarınca karşılanır.

209 uncu madde ile bu madde hükümleri Maliye ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarının görüşleri alınmak suretiyle

Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak yönetmeliğe göre uygulanır.

8. Giyecek Yardımı

Devlet memurlarından hangilerinin ne şekilde giyecek yardımından faydalanacakları Maliye Bakanlığı ile Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının birlikte hazırlıyacakları bir yönetmelik ile tesbit olunur.

9. Yiyecek Yardımı

Devlet memurlarının hangi hallerde yiyecek yardımından ne şekilde faydalanacakları ve bu yardımın uygulanması ile ilgili esaslar Maliye Bakanlığı ile Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının birlikte hazırlıyacakları bir yönetmelik ile tespit olunur.



İKİNCİ BÖLÜM
DISİPLİN HUKUKU



Memurlara uygulanacak disiplin cezaları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125'inci maddesinde düzenlenmiştir.

Aday Memurlara Disiplin Cezası Uygulaması;

657 sayılı Kanun'un "adaylık devresi içinde göreve son verme" başlıklı 56'ncı maddesinde, adaylık süresi içinde temel ve hazırlayıcı eğitim ve staj devrelerinin her birinde başarısız olanlarla adaylık süresi içinde hal ve hareketlerinde memuriyetle bağdaşmıyacak durumları, göreve devamsızlıkları tespit edilenlerin disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişkileri kesileceği hükmüne yer verilmiştir.

Kanun'un 87 nci maddesine göre adaylık süresi içinde aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almış olanların disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişikleri kesilir.

Memuriyetten Ayrılanlara Disiplin Cezası Uygulaması;

İstifa, emeklilik gibi bir nedenle Devlet memurluğundan ayrılan kişiye memur iken işlediği bir disiplin suçu nedeniyle disiplin cezası verilip verilmeyeceği ve nasıl uygulanacağı konusunda mevzuatta bir açıklık bulunmamakla birlikte, memuriyetten ayrılan kişinin memuriyet statüsünde iken işlediği suçtan dolayı savunması alınabileceği gibi kendisine de itiraz hakkı kullanılacak ve gerekirse disiplin cezası da verilebilecektir.

I- DİSİPLİN CEZALARI

1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Göre Disiplin Cezaları

Devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları ile her bir disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a. Uyarma

Memura, görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir. Uyarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

1. Verilen emir ve grevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmî belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak,
2. Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etmek,
3. Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek,
4. Usulsüz müracaat veya şikâyette bulunmak,
5. Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak,
6. Görevine veya iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak,
7. Belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranmak,
8. Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak.

b- Kınama

Memura, görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir. Kınama cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

1. Verilen emir ve grevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmî belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kusurlu davranmak,

2. Eşlerinin, reşit olmayan veya mahcur olan çocuklarının kazanç getiren sürekli faaliyetlerini belirlenen sürede kurumuna bildirmemek,
3. Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak,
4. Hizmet dışında devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,
5. Devlete ait resmî araç, gereç ve benzeri eşyayı özel işlerinde kullanmak,
6. Devlete ait resmî belge, araç, gereç ve benzeri eşyayı kaybetmek,
7. İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak,
8. İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle satışmak,
9. Görev mahallinde genel ahlk ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri Őekiller çizmek ve yapmak,
10. Verilen emirlere itiraz etmek,
11. Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak,
12. Kurumların huzur, skn ve çalışma düzenini bozmak,
13. Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek.

c- Aylıktan Kesme

Memurun, brüt aylığından 1/30 - 1/8 arasında kesinti yapılmasıdır. Aylıktan kesme cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

1. Kasıtlı olarak, verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmî belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak,
2. Özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek,
3. Devlete ait resmî belge, araç, gereç ve benzerlerini özel menfaat sağlamak için kullanmak,
4. Görevle ilgili konularda ykml olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunmak,
5. Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek,
6. Görev yeri sınırları içerisinde her hangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak,
7. Hizmet içinde devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,

d- Kademe İlerlemesinin Durdurulması

Fiilin ağırlık derecesine göre memurun, bulunduğu kademe- de ilerlemesinin 1 ila 3 yıl arasında durdurulmasıdır. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

1. Göreve sarhoş gelmek, görev yerinde alkollü iki içmek,
2. Özürsüz ve kesintisiz 3 - 9 gün göreve gelmemek,
3. Görevi ile ilgili olarak her ne şekilde olursa olsun çıkar sağlamak,
4. Amirine veya maiyetindekilere karşı kk düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak,

5. Görev yeri sınırları içinde herhangi bir yeri toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz kullanmak veya kullandırmak,
6. Gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek,
7. Ticaret yapmak veya devlet memurlarına yasaklanan diğer ka-zan getirici faaliyetlerde bulunmak,
8. Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasî düşün-c, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,
9. Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunma-mak,
10. Açıklanması yasaklanan bilgileri açıklamak,
11. Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek,
12. Diplomatik statüsünden yararlanmak suretiyle yurt dışında, haklı bir sebep göstermeksizin ödeme kabiliyetinin üstünde borçlanmak ve borçlarını ödemedeki tutum ve davranışları-yla devlet itibarını zedelemek veya zorunlu bir sebebe dayan-maksızın borcunu ödemededen yurda dönmek,
13. Verilen görev ve emirleri kasten yapmamak,
14. Herhangi bir siyasî parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunmak.

e. Devlet Memurluğundan ıkarma

Bir daha devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluk-tan ıkarılmaktır. Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

1. İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin

yürütölmesini engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak,

2. Yasaklanmış her türlü yayını veya siyasî veya ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek,
3. Siyasî partiye girmek,
4. Özürsüz olarak, bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek,
5. Savaş, olağanüstü hal veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev veya emirleri yapmamak,
6. Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak,
7. Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kıztartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,
8. Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak,
9. Siyasî ve ideolojik eylemlerden arananları görev mahallinde gizlemek,
10. Yurt dışında devletin itibarını düşürecek veya görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak,
11. 5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanun'a aykırı fiilleri işlemek.
12. Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olmak, bu örgütlere yardım etmek, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanmak ya da kullanılmak, bu örgütlerin propagandasını yapmak.

II- DİSİPLİN CEZALARINDA SÜREÇ

1. Soruşturma

Disiplin cezası verilebilmesi için memur hakkında soruşturma açılması zorunludur. Soruşturma yapılmadan disiplin cezası verilemez.

Disiplin soruşturması, memurlar arasından gevlendirilen muhakkik ya da teftiş, denetim ve soruşturma yapmakla görevli memurlar eliyle yapılır. Disiplin soruşturmasında birden fazla memur birlikte gevlendirilebilir.

Disiplin soruşturmasında muhakkik gevlendirilmesi hâlinde muhakkik, hakkında soruşturma yapacağı memurdan hiyerarşik olarak alt seviyede olamaz.

Muhakkik, savunma isteme ve disiplin cezası verme yetkisi hariç olmak üzere soruşturma konusuyla sınırlı olarak kendisini gevlendiren disiplin amirinin bütün yetkilerini haiz olup bu kapsamda her türlü evrakı incelemeye, hakkında inceleme yapılan memurun ifadesini almaya, memur tarafından gösterilen veya bilgisi olabileceğini değerlendirdiği kişilerden bilgi istemeye ve/veya bunları dinlemeye yetkilidir.

Muhakkik, soruşturma konusu fiil veya hâl dışında disipline aykırı yeni bir fiil veya hâl tespit ederse kendiliğinden soruşturma yapamaz. Durumu disiplin amirine yazılı olarak bildirir. Kendisine yazılı olarak ek soruşturma görevi verildiği takdirde bu konularda da soruşturma yapabilir.

Muhakkik, "Giriş bilgileri", "Maddi delil ve belgeler", "İfade ve bilgisine başvurulanlar", "Konuya ilişkin mevzuat", "Değerlendirme ve kanaat" ile ihtiyaca göre oluşturulan diğer bölümlerden ibaret bir "Muhakkik Raporu" düzenler ve gizli yazıyla kendisini gevlendiren disiplin amirine sunar.

Muhakkik, hazırladığı raporda atıf yaptığı belgelerin asıllarını ya da onaylı örneklerini eksiksiz olarak soruşturma dosyasına ekler. Dosyadaki her sayfa ve belgeyi numaralandırarak dizi pusulası hazırlar.

a- Soruşturma Emrini Kimler Verebilir?

Memurlar ve diğer kamu gevlileri hakkında inceleme ve soruşturma açılması bir Őikayet ile ya da amirin resen talebiyle başlatılmaktadır.

657 sayılı Kanun'un 134'üncü maddesine istinaden yürürlüğe konan Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin 16'nci maddesine göre kurumlar disiplin amiri, st disiplin amiri ve en st disiplin amiri memur ve kamu gevlileri hakkında soruşturma açtırmaya ve ceza vermeye yetkilidirler.

Milli Eğitim Bakanlığı teşkilatında;

Bakan; bakanlık teşkilatı ile bağlı kuruluşlarda ve okullarda görevli tüm memurların disiplin amiri ve atamaya yetkili amiri,

Müsteşar; bakanlıktaki en st disiplin amiri,

Vali; ildeki en st disiplin amiri,

Kaymakam; ilçedeki en st disiplin amiri,

Birim amirleri; hizmet birimlerinde en st disiplin amiri,

Müdür; kurumlarda en st disiplin amiri,

olarak bu yerlerde görevli memurlar hakkında doğrudan inceleme-soruşturma yapttırmaya yetkilidir.

b. İnceleme ve Soruşturma ile Gevlendirilecek Personelin Tespiti;

Eğitimin özüne dönük olmayan olaylarla, intikal edecek Őika-yet ve ihbarların incelenip soruşturulması, ilke olarak mahal-len gevlendirilecek muhakkiklerce yapılmaktadır.

Gevlendirilecek muhakkikler, hakkında inceleme ve soruş-turma yaptırılan memurun görev statüsü ve kadro derecesi yönünden, asgari aynı seviyedeki memurlardan seçilmelidir.

Uyarma, kınama, aylıktan kesme cezalarını gerektiren fiilleri işleyenler hakkında gerekli cezalar, disiplin amirleri tarafın-dan verilecek diğer disiplin cezalarını gerektiren fiiller için ise gerekli soruşturma, ilgili dairelerce ve mahallen gevlendirilecek muhakkiklere yapılmalıdır.

Okul müdürlerine de muhakkiklik görevi verilebilir.

Branş ve ihtisası ilgilendiren ve eğitimin özüne dönük iddialar, ilgili daireler yoluyla, Bakanlık onayına bağlanarak, gereği için Rehberlik ve Denetim Başkanlığına intikal ettirilmelidir.

Özellik arzedenden ve ağır suç niteliğindeki fiillere ilişkin iddialar, Bakanlık maarif müfettişlerine tahkik ettirilmelidir.

5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu'nun 9'uncu maddesinde ifade edildiği üzere; İl Genel Yönetiminin başında bulunan Valiler, Bakanlıkların İl Teşkilatında yer alan daire ve kurumlarını; her Bakanın ayrı ayrı mümessili olmak sıfatıyla Bakan adına, onun sorumluluğu ve murakabesi altında bizzat denetleyip teftiş edebilecekleri gibi, bu denetim ve teftişi, Bakanlık Müfettişleri veya Daire amirleri ve memurlarıyla da yaptırmaya yetkilidirler.

Danıştay Onuncu Dairesinin 2.3.1989 gün ve Esas No: 1988/1162, Karar No: 1989/473 sayılı kararında da belirtildiği üzere, Memurin Muhakematı Hakkındaki Kanunla, görev dolayısıyla veya görev sırasında işlenen adli suçlarda res'en soruşturma emri vermekle yetkili kılınan valiler ve milli eğitim müdürlerinin; ilköğretim okulları 2. kademe ve ortaöğretim kurumlarında görevli yönetici, ğretmen ve memurlar hakkında adli yönden yapılacak soruşturmalarda ilköğretim müfettişlerini grevlendirebilecekleri belirtilmektedir.

c. Soruşturma Açılmadan Savunma Alınarak Ceza Verilmesi

Memur veya kamu görevlisine isnat edilen bir fiilin disiplin suçu teşkil edip etmediği açılacak bir soruşturmayla anlaşılacaktır. Soruşturmanın açılmış olması o kişinin suçlu olduğu anlamına gelmemektedir. Hakkında soruşturma açılan kişi, soruşturma akabinde kusursuz bulunabilir. Bu nedenle bir memur için hayati önem taşıyan disiplin cezası verilmeden konunun etraflıca ve bağımsız bir muhakkik tarafından incelenmesi gerekmektedir.

Sadece kamu görevlisinden savunma alınarak bir ceza verilmesi hakkaniyete ve usule aykırı olacaktır.

Danıştay Kararı

Danıştay 12. Dairesi'nin 5/7/2005 tarihli ve 2002/1367 Esas, 2005/2816 sayılı kararında:

“Memura isnat edilen fiiller hakkında disiplin soruşturması yapılmaksızın doğrudan disiplin amirince savunması alınarak disiplin cezası verilmesi suretiyle tesis edilen işlemdede mevzuata uyarlık yoktur.”

d. Savunma Usulü

Memura savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilemez. Savunma, soruşturma s¼recinin son aşamasında disiplin amiri tarafından istenir.

Savunma, memur hakkındaki iddialar, bu iddiaların dayandığı deliller, isnat edilen fiil veya h¼llerin hukuki nitelendirmesi ve 657 sayılı Kanunun 125 inci maddesinde sayılan fiil veya h¼llerden hangisinin kapsamına girdiği bent ve alt bent belirtilerek istenir.

Memur, yetkili kurulun veya disiplin amirinin yedi g¼nden az olmamak üzere verdiği s¼re içinde veya belirtilen bir tarihte savunmasını yapar.

Savunma istemine ilişkin yazıda, s¼resi içinde yapılmaması h¼linde savunma hakkından vazgeçilmiş sayılacağı belirtilir.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına ilişkin soruşturma s¼reci sonunda disiplin amiri savunmayı aldıktan sonra soruşturma dosyasını disiplin kuruluna g¼nderir.

Devlet memurluğundan çıkarma cezasına ilişkin soruşturma s¼reci sonunda disiplin amiri savunmayı aldıktan sonra ceza verilmesi gerektiği kanaatine varırsa soruşturma dosyasını, kanaatini içeren yazı ile birlikte y¼ksek disiplin kuruluna g¼nderir. Y¼ksek disiplin kurulunca, memurun s¼zl¼ veya yazılı olarak son savunması, 657 sayılı Kanunun 129 uncu maddesinde tanınmış olan haklardan yararlanmasına imk¼n sağlanmak suretiyle ayrıca talep edilir.

e. Savunmalarda Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar

Savunma hazırlarken, hatta dava açarken “meseleyi bir hukukçuya anlatalım, o da bize savunma/dava dilekçesi hazır-

lasın” şeklinden ziyade **“olayı, detaylı bir şekilde, en ufak bir ayrıntıyı bile kaçırmadan (savunma formatında) yazıp yardımcı olacak hukukçulara yazılı olarak gönderelim, onlar bize savunmamızın/dava dilekemizin hazırlanmasında yardımcı olsun”** formatında ele almaya dikkat etmeliyiz.

Zira uygulamada, bazı eğitim çalışanları, yaşanılan sıkıntının da tesiri ile meseleyi kaleme almaktan uzak durup, bir hukukunun “zmn tamamını” oluşturmasını beklemektedirler. Oysa unutulmamalıdır ki, kendisinden savunma istenen kişi, meselenin tüm ayrıntılarını en iyi bilen kişidir. Bu nedenle meselenin tüm boyutlarını en iyi anlatacak da odur. Mesele- nin tüm ayrıntısı ile yazılı anlatılması hukukçular için üzerinde verimli çalışılabilecek bir metin kabul edilmektedir. Elbette ki bu durum, daha sağlıklı bir savunma ve hatta daha sağlıklı bir dava dilekçesinin hazırlanmasını sağlayacaktır.

Savunma hazırlanırken;

- Olayın zeti savunmada anlatılmalı.
- Gereksiz açıklamalara girilmemeli.
- Sebepler dile getirilmeli.
- Varsa tanık ve deliller ortaya konulmalı.
- Teknik ve usuli hatalara kesinlikle değinilmemeli.
- Cezanın tebliğinden itibaren **60 gün içinde dava açılmalıdır.**

f. Soruşturma Dosyasının Talep Edilmesi ve İncelenmesi

Savunma hazırlarken veya dava açarken mutlaka soruşturma dosyasının incelenmesi gerekir. Soruşturma dosyasında dinlenen tanık beyanları, müşteki beyanları, delil, bilirkişi in-

celemesi gibi hususlara karşın beyanda bulunulmalıdır. Unutulmamalıdır ki soruşturma dosyası gerek cezayı veren amir veya kurula ya da dava açılması halinde mahkemeye sunulacağından bu dosya dikkate alınarak bir karar verileceğinden içeriği hakkında mutlaka bilgi sahibi olunması gerekir. Bu bilgi ve belgeleri avukatınızla da paylaşmanızda yarar vardır.

Soruşturma dosyasını bazı kurumlar memura vermemektedir. Ancak bu durum “savunma hakkının kısıtlanması” anlamına geleceğinden hukuka aykırıdır. İdare, talebinize rağmen soruşturma dosyasını size vermezse bu takdirde dilekçeyle idareye müracaat ederek yazılı şekilde talep ediniz. Yine de soruşturma dosyası incelenmezse veya bir fotokopisi verilmemezse bu durumu itiraz aşamasında itiraz merciine, dava aşamasında ise mahkemeye evraklarla birlikte belirtiniz.

Takdir edilmelidir ki kişi isnat edildiği fiilleri ve suçlandığı konu ve olayları bilmeden tam olarak bir savunma yapamaz. Bu nedenle hakkınızdaki suçlamaları somut olarak öğrenmeli, tüm isnatları okumalısınız ve savunmanızda tüm bu isnatlara karşi cevap vermelisiniz. Gerektiğinde hukuk bürosundan bu konuda hukuki yardım talep edebilirsiniz.

Ceza verildi ise,

Derhal, ceza ile alakalı evrakların fotokopisi sendika hukukçularına ulaştırılmalıdır. Bununla ilgili yapılması gerekenlere ilişkin bilgi sendikamızın internet sitesinde mevcuttur.

Danıştay Kararı

Danıştay 12. Dairesi Esas No:2002/5920 ve Karar No: 2005/4029 sayılı kararında **“Davacıya isnat edilen fiilin somut olarak ortaya konulamadığından aksinin kabulü ile verilen disiplin cezasında hukuka uyarlık bulunmadığı”**na hükmetmiştir.

2. Disiplin Cezalarının Etkileri

- Aylıktan kesme cezası ile tecziye edilenler 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilenler 10 yıl boyunca daire başkanı kadrolarına, daire başkanı kadrosunun dengi ve daha üstü kadrolara, bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadrolarına, düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyeliklerine, vali ve büyükelçi kadrolarına atanamazlar. (657 S.K. Md. 132)
- Yine uyarma ve kınama cezaları da görev yeri değişikliğinin başlıca dayanağı olabilmektedir.

Bu nedenle disiplin ceza süreci kamu görevlisi için önemle takibi gereken bir husustur.

657 sayılı Kanun'un 133'üncü maddesine göre; disiplin cezaları memurun özlük dosyasına işlenir. Devlet memurluğundan çıkarma cezasından başka bir disiplin cezasına çarptırılmış olan memur uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından 5 sene, diğer cezaların uygulanmasından 10 sene sonra atamaya yetkili amire başvurarak, verilmiş olan cezalarının özlük dosyasından silinmesini isteyebilir.

Memurun, yukarıda yazılan süreler içerisindeki davranışları, bu isteğini haklı kılacak nitelikte görülürse, isteğinin yerine getirilmesine karar verilerek bu karar özlük dosyasına işlenir.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının özlük dosyasından çıkarılmasına disiplin kurulunun mütalaası alındıktan sonra yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır.

3. Disiplin Cezalarında Kim Hangi Cezayı Verebilir?

657 sayılı Kanun'a Göre;

Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri tarafından verilir.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, memurun bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra, atamaya yetkili amirler tarafından, il disiplin kurullarının kararına dayanan hallerde valiler tarafından verilir.

Devlet memurluğundan çıkarma cezası ise amirlerin bu husustaki istekleri üzerine, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile verilir.

4. Disiplin Amirleri

Milli Eğitim Bakanlığı Disiplin Amirleri Yönetmeliği'ne göre bakanlık kurum ve kuruluşlarındaki disiplin amirleri ve bunların astlık-üstlük sırası belirlenmiştir.

Müstakil müdürlük kadrosu bulunmayan anaokulları ile ilkokullarda müdürlük görevini de yürüten öğretmenlerin disiplin amirliği yetkisi yoktur.

Aşağıdaki listede gösterilen st disiplin amirleri, sıralamada kendinden önce gelen amire bağlanmış olan bütün personelin aynı zamanda ilk disiplin amiri sıfatına haizdir.

st disiplin amirleri tarafından yukarıdaki aklandığı tarzda ve ilk disiplin amiri sıfatıyla verilmiş disiplin cezalarına itiraz varsa bu amirlerin ilk disiplin amiri olan üstüne, yoksa ilgili disiplin kuruluna yapılır.

Özel kanunların disiplin amirleri ile ilgili hükümleri saklıdır.

Kadrosunun bulunduğu birimden başka bir birimde, onayla görevlendirilen personelin disiplin amirleri, fiilen görev yaptığı birimdeki disiplin amirleridir.

5. Disiplin Kurulları

30.4.2021 tarihli ve 31470 sayılı Resm Gazete'de yayımlanan Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'ne göre Disiplin ve soruşturma işlemlerinde 657 sayılı Kanun, bu Yönetmelik ve ilgili

mevzuat gereğince verilen gevleri yapmak üzere il milli eğitim müdürlüklerinde il Milli Eğitim Disiplin Kurulu kurulur.

il Milli Eğitim Disiplin Kurulu; valinin gevlendireceği vali yardımcısının başkanlığında, il milli eğitim müdürü, vali tarafından gevlendirilen milli eğitim müdürlüğünde personelden sorumlu bir şube müdürü ve biri ilköğretim, diğerisi ortaöğretim kurumları müdürlerinden olmak üzere iki eğitim kurumu müdürü ile varsa memurun yesi olduğu sendikanın temsilcisinden oluşur.

Disiplin kurulları;

- a)** Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası teklifini değerlendirmeye,
- b)** Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı yapılan itirazları değerlendirmeye,
- c)** Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının özlük dosyasından çıkarılması talepleri hakkında mütalaa vermeye,

yetkilidir.

Disiplin kurullarının ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur, cezayı kabul veya reddeder.

Milli Eğitim Bakanlığı Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 26.8.2021 tarihli ve 30208844 sayılı yazısına göre Bakanlık kendi disiplin yönetmeliğini, 30/4/2021 tarihli ve 31470 sayılı Resm Gazete'de yayımlanan Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'ne uyarlayıncaya değin Millî Eğitim Bakanlığı Disiplin Amirleri Yönetmeliği hükümleri uygulanacaktır.

a. Sendika Temsilcilerinin Disiplin Kurulları'na Katılması

30.4.2021 tarihli ve 31470 sayılı Resm Gazete'de yayımlanan Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'ne göre varsa memur-

run üyesi olduğu sendikanın temsilcisi disiplin kurulları ve il milli eğitim disiplin kurullarının üyesidir.

Sendikalar tarafından disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulu toplantılarına, hangi temsilcinin katılacağı toplantı tarihinden önce ilgili kamu idaresine bildirilir.

21/07/2005 tarihli ve 25882 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelikle,

“Hakkında disiplin soruşturması yürütölen devlet memurunun üyesi olduğu sendikanın temsilcisi de bu maddede belirtilen disiplin ve yüksek disiplin kurullarında yer alır. Her bir disiplin ve yüksek disiplin kurulunda görevlendirilen temsilci ilgili sendika tarafından önceden bildirilir. Bu şekilde üyesi çift sayıya ulaşan kurullarda oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu tarafın kararına itibar edilir”

hükmü getirilmiştir.

Bu hükme göre sendika temsilcisinin disiplin ve yüksek disiplin kurulunda bulunmaması hali disiplin cezasının iptal sebebi olmaktadır.

• Bu düzenlemenin en büyük faydası, bu disiplin kurullarında bazı hukuka aykırı uygulama ve “sözlü savunma tutanaklarını okutmadan imzalatma” uygulamalarının önüne geçmesi hususunda olacaktır. Zira uygulamada bazı savunmaların sözlü istendiğini, istenen bu sözlü savunmanın tutanağa geçirildiğini, ancak tutanağa geçen ifadenin, ifade edilmiş bazı beyanları içermediğini ve bu ifadelerin de okunmadan imzalandığını görmekteyiz.

• Yapılan bu düzenleme ile disiplin kurulundaki bilinçli bir sendika temsilcisi vasıtasıyla bu tür haksızlıkların önüne za-

manında geçilecektir. Sendika temsilcisi, gördüğü/tespit ettiği bir hukuksuzluğu, karara koyduracağı şerh ile kayıt altına alabilecektir. Hatta kurulda yapacağı açıklamalarla bir haksızlığın da önüne geçebilecektir.

Eğitim alışanlarımın dikkat etmesi gereken husus sendika yesi olmasına rağmen disiplin kuruluna sendika temsilcisinin katılması için bir davet yapılıp yapılmadığını araştırmak, sendika temsilcisine bu konuda olayın aslını anlatıp aydınlatmaktır. Sendika temsilcisi de kurula katılmadan önce yeyle irtibata geçip problemin aslını öğrenmesi, mümkünse önceden dosyayı incelemesi, hukukçularla diyaloga geçerek olayın hukuki durumunu öğrenmelidir. Unutulmamalıdır ki disiplin kurulu bir kez yapılmakta olup telafisi mümkün değildir. şayet disiplin kuruluna sendika temsilcisi ağrılmamışsa bu bir iptal sebebidir. Bu nedenle idarenin bu hatası kişi lehine işlemektedir.

Danıştay'a göre sendika temsilcisinin disiplin kurullarına katılmamış olması işlemi sakatlayacaktır. Yine yüksek mahkemeye göre personelin sendika yesi olup olmadığının tespiti idarece araştırma yapılması gerekmektedir. (Danıştay 12. Dairesi E.2008/2764) Ayrıca disiplin cezalarına karşi itiraz edilmesi durumunda itirazı karara bağlayacak olan Kurullara da sendikanın temsilcisinin çağrılması gerekmektedir.

b. İl Millî Eğitim Disiplin Kurulu

Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesine göre,

İl Millî Eğitim Disiplin Kurulu

Valinin veya görevlendireceği bir vali yardımcısının başkanlığında,

İl Millî Eğitim M¼d¼r¼, İl Hukuk İşleri M¼d¼r¼, İlköğretim M¼fettiřleri Kurulu Başkanı veya Valinin görevlendireceği;

İlköğretim Okulu M¼d¼rl¼klerinden bir üye,

Orta öğretim Kurumları M¼d¼rl¼klerinden bir üye ile kurulur.

İllerde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı teşkilatta görevli öğretmen, yönetici, uzman ve uzman yardımcısı ile gezici öğretmenlerin kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile ilgili işleri hakkında karar verme yetkisi ilgili İl Millî Eğitim Disiplin Kuruluna aittir.

c. İl Disiplin Kurulu

İl Disiplin Kurulu, valinin veya görevlendireceği vali muavininin başkanlığında, Hukuk İşleri M¼d¼r¼, Defterdar, Millî Eğitim M¼d¼r¼, Sağlık ve Sosyal Yardım M¼d¼r¼, Tarım Orman ve Köy İşleri M¼d¼r¼, Bayındırlık ve İşkân M¼d¼r¼'nden oluşmaktadır.

d. Yüksek Disiplin Kurulu

Devlet memurluğundan çıkarma cezalarına, memur veya kamu görevlisinin bağlı bulunduğu kurumun Yüksek Disiplin Kurulları'nca karar verilir. Bu kurulun haricinde başka bir amir veya il disiplin kurulu bu çıkarma kararını veremez.

Amirlerin memurluktan çıkarma cezasına ilişkin talepleri, soruşturma dosyasının memurun bağlı bulunduğu kurumun Yüksek Disiplin Kurulu'na tevdiinden itibaren en geç 6 ay içinde karara bağlanır.

Yüksek Disiplin Kurulları kendilerine intikal eden dosyaların tetkiki sırasında gerekli görd¼kleri takdirde ilgilinin sicil dosyasını ve her türlü evrakı incelemeye, kurumlardan bilgi almaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye veya dinletmeye, mahallen keşif yapmaya veya yaptırılmaya yetkilidirler.

e. Ceza Verilmesini Teklif Eden Amirin Disiplin Kuruluna Katılması

Yönetmeliğin 6'ncı maddesine göre kurulların başkan ve üyeleri kendilerine, eşlerine, ikinci dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve sıhri hısımlarına, disiplin cezası verilmesini teklif ettikleri, disiplin soruşturmasını yaptıkları veya atanmasına yetkili oldukları memurlara ait işlerle ilgili kurul toplantılarına katılamazlar.

Danıştay 12. Dairesinin 2014/3085 Esas, 2014/4911 Karar sayılı kararına göre, kamu görevlisinin suç oluşturduğu iddia edilen fiili ile ilgili olarak İdarece açılan bir disiplin soruşturmasını yapmakla görevlendirilen soruşturmacının daha sonra disiplin amiri sıfatıyla ceza vermesi objektiflik ve tarafsızlık ilkesine uygun düşmemektedir.

f. Disiplin Cezasına İtiraz

657 sayılı Kanun'un 135'inci maddesi hükmüne göre; disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilir.

İtirazda süre, kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren yedi gündür. Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir.

İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren otuz gün içinde kararlarını vermek zorundadır. Ancak bu sürenin hak düşürücü bir süre olmadığını ifade etmek gerekir. Diğer bir ifadeyle bu sürenin geçirilmiş olması, itiraz üzerine karar verilmeyeceği anlamına gelmez.

Önemli olan bir diğer husus, itiraz üzerine ilgili itiraz makamınca 30 gün içinde itirazın kabulü veya reddi yönünde bir

karar verilmez ise itirazın zımnen reddediğinin kabulü gerekir. Bu halde yani itiraz üzerine 30 gün içinde itirazın kabulü noktasında bir karar verilmediği müddetçe, 30. günün bitimiyle itiraz üzerine kesilen idari yargıda iptal davası açma süresi tekrar işlemeye başlar.

İtirazın kabulü hâlinde, disiplin amirleri kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler.

Disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir.

İllerde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı teşkilatta çalışan ğretmen, yönetici, uzman ve uzman yardımcısı ile gezici öğretmenlerin, kaymakam ve valilerce verilen uyurma ve kınama ve aylıkta kesme cezalarına karşı itirazları, İl Millî Eğitim Disiplin Kurulları'nca karara bağlanır.

Disiplin kurulları kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile ilgili işlerde soruşturma dosyasını aldıkları tarihten itibaren, uyurma ve kınama cezalarına karşı yapılan itirazlar ile ilgili işlerde itiraz dilekçesi ile cezaya ilişkin karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren, 30 gün içinde kararlarını verirler.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile ilgili kararlar, soruşturma dosyasına göre verilir.

Disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulunun ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur, cezayı kabul veya reddeder. Red halinde atamaya yetkili amirler 15 gün içinde başka bir disiplin cezası vermekte serbesttir.

Özel kanunların disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullarla ilgili hükümleri saklıdır.

Müfettiş ve muhakkiklerce gerekli görülmediği için disiplin teklifi getirilmeyen dosyalar disiplin kurullarında görüşülme-

yeceği gibi, bu dosyalardaki bilgi ve belgelere dayanılarak disiplin amirlerince disiplin cezası verilmez.

g. Disiplin Cezalarını Ortadan Kaldıran Haller

- Memurun lmesi,
- Lehe olan yeni bir düzenlemenin yapılması,
- Cezanın değişmesi ve ceza verilecek fiilin disiplin cezası olmaktan çıkması,
- Zamanaşımı,
- Disiplin affının getirilmesi

hallerinde disiplin cezaları ortadan kalkar.

h. Disiplin Cezalarının Hafifletilmesi ve Ağırlaştırılması

Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir. Örneğin görev yaptığı yıllar itibariyle hakkında herhangi bir soruşturma açılmayan, ödül veya başarı belgesi alan ve ceza almayan birinin aylıktan kesme cezası alması gerekirken bir alt ceza olan kınama cezası ile cezalandırılması tercih edilir. Bu konuda amirler ya da disiplin kurulu, ilgili kamu görevlisinin durumunu değerlendirerek bir karar verecektir. şayet bu husus değerlendirilmezse mahkeme bir alt dereceden ceza verilip verilmemesi gerektiği hususunu değerlendirecektir.

Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin cezaların özlük dosyasından silinmesine ilişkin süre içinde (uyarma ve kınama cezalarında 5, diğer cezalarda 10 yıl) tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiil veya haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir.

i. Zamanaşımı

657 sayılı Kanun iki türlü zamanaşımı getirmiştir:

a) İşlendiği öğrenilen disiplin fiili hakkında belirli bir süre içinde soruşturmaya başlamasını sağlayan Soruşturma Zamanaşımı,

b) İşlediği disiplin fiili dolayısıyla, fiilin işlendiği tarihten itibaren en geç 2 yıl içinde soruşturmanın başlatılıp, bitirilip memura gerekli disiplin cezasının uygulanmış olmasını ngren Ceza Zamanaşımı,

Fiilin suç vasfının anlaşıldığı, başka deyimle disiplin fiilinin işlendiğinin meydana çıktığı günün ertesi günü soruşturma zamanaşımı işlemeye başlar.

Bizzat soruşturma yapabilecek disiplin amirleri ile soruşturma emri vermeye yetkili amirlerce bilvasıta yapılan soruşturmalarda fiilin işlenildiğinin öğrenilmesi zamanaşımı bakımından büyük bir önem taşımaktadır.

Suçun işlendiği, vatandaşlar veya memurlar tarafından yapılan ihbar ve şikayetler yolu ile olabileceği gibi, disiplin amiri sıfatına haiz olmayan amirler tarafından yazılı duyurma yolu ile de olabilir.

Bu yollarla yapılan duyurulmalar üzerine disiplin cezası vermeye ve soruşturma emri vermeye yetkili amirler, fiilin suç niteliğini taşıdığına kanaat getirmeye yeterli bir inceleme yaparlar ve fiilin disiplin suçu vasfını taşıdığına kanaat getirmeleri üzerine derhal, bizzat veya soruşturma emri ile tayin edecekleri muhakkikler yolu ile soruşturmayı başlatırlar.

Soruşturmaya başlama süresi; uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesini durdurma cezalarını gerekli kılan fi-

illerde, fiilin suç vasfını taşıdığıının öğrenildiği günden itibaren bir ay; memurluktan çıkarmayı gerektiren fiillerde ise, fiilin suç vasfını taşıdığıının öğrenildiği günden itibaren altı aydır.

Haber alınan fiillerin suç vasfını taşıyıp taşımadıklarının öğrenilmesine ilişkin incelemelerin olayın durumuna göre makul bir süreyi açmaması gerekir.

Fiilin işlendiği günün ertesini gününden itibaren işlemeye başlayan Ceza Zamanaşımında süre bütün disiplin fiillerinde 2 yıldır.

Ceza zamanaşımı süresinin başladığı tarihin çok iyi saptanması gerektiğinden soruşturma raporlarının başlangıç kısımlarında disiplin fiillerinin işlenildiğinin öğrenildiği tarihlerle fiilin vukua geldiği tarihler yıl, ay ve gün olarak aıkca belirtilmelidir.

Ani disiplin sularında, fiilin bütün unsurlarının tekevvün edip (oluşup) tamamlanmasından, mütemadi (sürekli) ve müteselsil (zincirleme, birbirine bağlı olan) disiplin sularında temadi (sürme, uzama, (devam etme) ve teselsülün (birbirine bağlı olma durumunun) son bulması anından; iştirak halinde işlenen toplu disiplin sularında fiile, toplu suç vasfını verecek derecede iştirak halinin tamamlanmasından itibaren suç tekemmül etmiş sayılır ve zamanaşımı başlar. Teşebbüs sularında ise sonucun gerçekleşmesinden sonra zamanaşımı başlar.

Danıştay, soruşturma öncesinde ön inceleme yapılmasıyla sürenin geçirilmiş olmayacağı, aksi durumda her türlü ihbar-şikyete soruşturma oluru verilmesinin gerekeceği, bunun da idareyi işlemez hale getireceği görüşündedir. Danıştay 12. Dairesinin 2009/5515 Esas sayılı kararında, İdareye ulaşan her şikâyet veya ihbar başvurusunun zamanaşımını başlatmayacağı, idarenin suç oluşturabilecek eylemlere ayrıntılı bir şekilde nüfuz etmesi gerektiği vurgulanmıştır.

j. Aynı Zamanda Suç Teşkil Eden Fiiller

Disiplin soruşturmasına neden olan fiil, aynı zamanda Türk Ceza Kanunu bakımından suç teşkil ediyorsa, cezai soruşturma ve kovuşturma disiplin soruşturmasından ayrı bir şekilde devam eder. Disiplin soruşturması usulü ve neticeleri farklı cezai soruşturmanın usulü ve neticesi birbirinden farklıdır. Bu nedenle örneğin savcılığa intikal eden bir dosya hakkında disiplin soruşturmasını yürüten amir veya muhakkik, o soruşturmanın neticesini beklemeden çalışmalarını sürdürür.

yelerimizin dikkat etmesi gereken nokta, her ne kadar disiplin ve ceza soruşturmasında birbirinden farklı bir süreç işlese de her hangi birinden alınan lehe bir sonucun veya gelişmenin diğer dosyaya sunulmasıdır. Örneğin bir velinin müessir fiille yaralanması gerekçesiyle hakkında disiplin soruşturması başlatılan yemiz hakkında savcılığa yapılan şikayet neticesinde takipsizlik kararı almışsa bunu derhal disiplin soruşturması dosyasına sunması gerekir. Bu hangi aşamada olursa olsun mutlaka yapılmalıdır. Örneğin o yemiz bu arada ceza almış olsa bile dava aşamasında bu kararı sunmasında yarar vardır.

Ceza mahkemesi, aynı zamanda disiplin suçu sayılan fiilin, hakkında ceza davası açılan kişi tarafından işlenmiş olduğuna karar verirse, idarenin, eylemin o kişi tarafından işlenmediğine karar vermesi mümkün değildir. Bu durumda, şartları var ise disiplin soruşturmasının yapılması ve disiplin cezasının verilmesi gerekir.

Ceza mahkemesi, fiilin sanık tarafından işlenmemiş olduğu gerekçesiyle beraat kararı verirse, bu karar bağlayıcı olur ve idarenin, artık o kimse hakkında disiplin kovuşturması yapması ve disiplin cezası vermesi mümkün olmaz

Ancak beraat kararı, fiilen o kişi tarafından işlenmediği gerekçesine değil de, fiilin o kimse tarafından işlenmiş olmakla

beraber, yasanın tasvip ettiği suçun oluşmadığı gerekçesine dayanıyorsa, bu durumda idare, eğer kişinin beraat ettiği fiil ayrıca disiplin suçu teşkil ediyorsa, beraat etmesine rağmen disiplin cezası verilebilecektir.

Beraat kararı, yeterli delil bulunmaması nedenine dayanıyorsa, idare kendi elindeki deliller yeterli ve şartları var ise, delil yetersizliğinden beraat eden kişiye disiplin cezası verilebilecektir.

Ceza soruşturmasının zamanaşımı ile dūřmesi, disiplin cezasını etkilemez. Ceza yasası bakımından eylemin zamanaşımına uğramış olması, o eylemden dolayı, şartları varsa, disiplin cezası verilmesine engel değildir. Eđer disiplin cezası verilmesi ceza mahkūmiyetine bağlı ise, eylem zamanaşımına uğramakla soruşturma yapılmamış ve dolayısıyla mahkūmiyet kararı verilememiş olacağından mahkūmiyete bağlı disiplin cezası da verilemeyecektir.

Ancak Danıştay 16. Dairesi, 2015/6306 Esas, 2015/4109 Karar sayılı kararında, “Devlet Memurluğundan ıkarma cezası gibi sonuçları çok ağır bir disiplin cezasının verilebilmesi için, ilgilinin bu cezanın verilmesi için Kanunda ngrlen fiili işlediğinin somut olarak ortaya konulması gerekmektedir. Diğer taraftan, anılan suçun Türk Ceza Kanunu’nda tanımlanmış olması nedeniyle davacının bu suçu işleyip işlemediği ancak ceza mahkemesince verilecek karar ile belirlenebilecektir. Buna göre, davacının devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılmasına esas teşkil eden fuhşa aracılık ve yer temini fiilini işlediğine dair adli yargıda kesinleşmiş bir karar bulunmadığından, İdare Mahkemesince, adli yargıda davacı hakkında verilecek kararın sonucu beklenerek bakılan uyuşmazlıkta bir karar verilmesi gerekmektedir.” hükmüne varılmıştır.

k. Genel Affın ve Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılması Kararlarının Disiplin Suçlarına Etkisi

Ceza hukukuna göre, genel af ceza mahkmiyeti kararlarını ortadan kaldırır, ancak cezalandırılan eylemin işlenmediği sonucunu doğurmazlar.

Disiplin cezasını koyan yasa hükmü, cezanın uygulanmasını, eylemin işlenmiş olmasına değil de o eylemden dolayı bir mahkûmiyet kararı verilmiş olmasına bağlı kalmışsa, mahkûmiyet genel af ile ortadan kalkacağından o mahkmiyete dayalı olarak verilen disiplin cezası da ortadan kalkar.

şayet yasa, disiplin cezası verilmesinde eylemin işlenmiş olmasını yeterli saymışsa o eylemden dolayı ceza mahkemesinin verdiği mahkûmiyet kararının genel af ile ortadan kalkması, disiplin cezası verilmesini engellemez.

Eğer disiplin cezası, bir fiilin işlenmesine değil de bir mahkûmiyet esasına bağlanmışsa, hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı neticesi ortada verilmiş bir mahkûmiyet kararından bahsedilemeyeceğinden bu durumda disiplin cezası verilemeyecektir. Ancak disiplin cezası, bir fiilin işlenmesine bağlı tutulmuşsa, hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı, beraat kararı gibi fiilin sanık memur tarafından işlenmediğine dair bir karar öngörmediği aksine fiilin sanık tarafından işlenmiş olduğunu ortaya koyduğu için bu durumda disiplin cezası verilebilir.

Ancak Anayasa Mahkemesi, 2013/2091 Başvuru Numaralı bireysel başvuru kararında, “olay ve olgulara yönelik yeni bir değerlendirme yapmaksızın başvurucu hakkındaki hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı ile sonuçlanan ceza yargılamasındaki mahkûmiyet tespitine göre başvurucunun yargılamaya konu eylemleri işlediği ve suçlu olduğu inancı-

nın yansıtıldığı anlaşıldığından başvurucunun Anayasa'nın 38. maddesinin dördüncü fıkrasında güvence altına alınan masu-miyet karinesinin ihlal edildiğine" karar vermiştir.

I. Disiplin Cezalarının Yargısal Denetimi ve Yargı Kararları Karşısında Yapılacak İşlem

Anayasanın 125 inci maddesi hükmüne göre, idarenin her tür-lü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır. İdarenin kamu hukuku alanındaki tasarruflarının denetimi görevi, idari yargı düzeninde kurulmuş ilk derece idari mahkemeleri ile üst de-rece idare mahkemesi olan Danıştay'ca yerine getirilmektedir. İdare Mahkemeleri bu denetim görevini, kendilerine açılan ip-tal ve tam yargı davaları aracılıyla yerine getirirler.

Disiplin cezası kararları da idari işlemlerden sayıldıklarından, bu kararlara karşı açılan iptal ve tam yargı davaları da idari yargıda görüşülüp çözümlenir.

Söz konusu tasarruflardan dolayı hakkı muhtel olanların açtı-đı tam yargı davalarında da; ilgilinin hakkının gerçekten muhtel olduğunu, zarara uğradığını saptarlarsa, zararın tazminine hükmederler.

2577 Sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 28'inci maddesinde; Danıştay, Bölge İdare ve İdare Mahkemelerinin esasa ilişkin kararlarının icaplarına göre idarenin, en geç altmış gün içinde işlem tesis etmek ve eylemde bulunmak zorunda olduğu, bunun yanında yine aynı maddede; belirtilen mahkeme kararlarına göre işlem tesis edilmeyen maddede; belirtilen mahkeme kararlarına göre işlem tesis edilmeyen veya eylemde bulunulmayan hallerde idare aleyhine maddi ve manevi tazminat davası açılabileceği, ayrıca bu kararların kamu görevlilerince kasten yerine getirilmemesi halinde idare aleyhine dava açabileceği gibi, kararı yerine getirmeyen kamu

görevlisi aleyhine dahi tazminat davası açılabileceği belirtilmekte ve yine aynı kanunun 52'nci maddesinde; temyiz veya itiraz yoluna başvurulmuş olmanın mahkeme kararlarının yürütülmesini durduramayacağı ancak, temyiz veya itirazı incelemeye yetkili yargı merciinin teminat karşılığında mahkeme kararlarının yürütülmesinin durdurulmasına karar verilebileceği hükme bağlanmıştır.

İdare hukuku ilkeleri karşısında idarenin, iptal kararlarının amacı ve kapsamına göre iptal edilen işlemlerden doğan sonuçları ortadan kaldırmak ve iptal edilen işlemin hiç yapılmamış ilkesi gereği olarak önceki hukuki durumun geçerliliğini sağlamakla yükümlüdür. Keza Anayasanın ilgili hükümlerinde de yasama ve yürütme organları ile idarenin yargı kararlarına uymak zorunda olduğu ve bu organlar ile idarenin yargı kararlarını hiçbir surette değiştirmeyeceği ve bunların yerine getirilmesini geciktiremeyeceği hükümleri bulunmaktadır.

Diğer taraftan, temyiz veya itiraz yoluna başvurulmuş olması mahkeme kararlarının yürütülmesini durduramaz. Ancak, zamanaşımı süresinin sözkonusu olabileceği hallerde temyiz yoluna gidilirken yürütmenin durdurulmasının da istenilmesi yönünde işlem yapılmalıdır.

m. Danıştay Uygulamasına Göre 657 Sayılı Kanun Yönünden Disiplin Cezalarında Dava Açma Süresi;

Danıştay 12 nci Dairesince,

- İtiraz edilmeden dava açılması; Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezası işlemlerinin tebliğinden sonra itiraz edilmeden dava açılması halinde, dava açma süresinin 7 günlük itiraz süresinden sonra işleme başlayacağı, (7+ 60)

- İtiraz edilmesi üzerine dava açılması; Aynı cezalara itiraz edilerek dava açılması halinde ise itiraz reddedilmiş ise ret işleminin tebliğinden itibaren 60 gün, (7+ret işleminin tebliğinden itibaren 60 gün); İtiraz zımnı retle sonuçlanırsa (7+60+60) günlük süre içinde davanın açılacağı,

Görüşü benimsenmiştir. Ancak bu görüş bazı daire yeleri ve idari yargı makamlarınca ve de doktrinde eleştiri konusu edilmiştir.

Bu itibarla disiplin cezasına karşı 7 günlük itiraz süresi içinde itiraz edilmesi halinde itirazın 60 günlük dava açma süresini keseceği; itiraz makamınca itiraz tarihinden itibaren 30 gün içinde hiçbir karar verilmez ise 30. günün bitimi itibariyle itirazın zımnı reddedilmiş sayılacağı ve 31. günden itibaren kesilen 60 günlük dava açma süresinin yeniden işlemeye başlayacağı düşünülerek hareket edilmelidir. İtiraz makamı 30 gün içinde itirazı reddederse, red kararının tebliğinden itibaren kesilen 60 günlük dava açma süresinin yeniden işlemeye başlayacaktır.

Öte yandan, 657 sayılı Kanunda Devlet memurluğundan çıkarma cezasına itiraz yolu öngörülmediğinden, olağan 60 günlük dava açma süresi içinde davanın açılması gerekeceği açıktır.

n. Tevhiden Cezalandırma

İ ie geçen birbirinin devamı ya da unsuru niteliğinde bulunan eylemlerin müstakil bir disiplin suçu teşkil edip etmeyeceği ve tevhiden uygulamanın hukukiliği konusunda disiplin mevzuatında açık bir hüküm yoktur. Danıştay içtihatlarına göre bu değerlendirme her somut olay için ayrı ayrı yapılması gerekmekte olup bazı durumlarda birbirinden kesin olarak ayırlamayan eylemlerin tek fiil olarak değerlendirilerek di-

siplin işlemi uygulanması gerektiği, birbirinden ayrılabilirdiği ölçüde her bir fiilin ayrı disiplin cezası ile cezalandırılmasına hukuki engel bulunmadığı belirtilmiştir. Bu ayırmada ölçütün ne olabileceği konusu ceza hukuku ilkeleri işığında değerlendirilmelidir.

Aynı soruştırmada birden fazla disiplin cezası gerektiren durumlarda en ağır cezanın verilmesi şeklinde ortaya çıkan tevhidden ceza verme, hukuki dayanağı olmamakla birlikte kişinin lehine bir uygulamadır. Tevhidden tek bir ceza verme, zorunlu bir yol olmamakla birlikte hukuka aykırı da görülmemektedir. Dolayısı ile idarenin takdir hakkı söz konusudur.

Millî Eğitim Bakanlığı İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğünün 2012/28 sayılı Genelgesinde de tevhidden teklif getirilebileceği ve disiplin amirince de yalnızca aynı kanunda yer alan fiiller nedeniyle tevhidden cezalandırma yönteminin uygulanabileceği, farklı kanunlarda düzenlenen fiiller için bu yollara başvurulamayacağı ifade edilmiştir.

o. Aleyhe Hüküm Verme Yasağı

Danıştay'a göre dava konusu fiilin daha ağır bir cezayı gerektirmesi halinde fiil ile ceza maddesinin örtüşmüyor olması gerekçesiyle iptal kararı verilemeyecektir.

ö. Disiplin Cezasında Tekerrür

Tekerrür hükümlerinin uygulanabilmesi için birinci fiilin işlenmesi ve cezanın verilerek ilgiliye tebliğ edilmiş olması gerekir. Akabinde ikinci fiil işlenerek ceza verilme aşamasında tekerrür hükümleri uygulanır. Zincirin bozulmaması gereklidir. Tekerrüren uygulanan ceza ikinci kez tekerrüre esas alınamaz. (Danıştay 12. Dairesi E. 2007/1867)

Aynı soruştırma içerisinde verilen cezaların birbiri içerisinde tekerrüre esas alınamayacağı, tekerrüre esas disiplin cezası-

nın ilgiliye tebliğ edilmiş olmasının ve ikinci fiilin bundan sonra işlenmiş olmasının zorunlu olduğu, zira tekerrür uygulamasının maksadının islah olmayan personelin cezalandırılması olduğu Danıştay kararlarında vurgulanmıştır.

“...tekerrür hükümlerinin uygulanabilmesi için davacının üçüncü fiilinin, ikinci disiplin cezası tesis edildikten sonraki bir tarihte gerçekleşmiş olması gerektiği, olayda ise ikinci disiplin cezasının 04.12.2007 tarihinde tesis edildiği, davacının dava konusu disiplin cezasının dayanağı olan üçüncü fiilinin ise 20.08.2007 tarihinde meydana geldiği, yani tekerrüre esas alınan ikinci disiplin cezası tesis edilmeden önce üçüncü fiilin meydana geldiği, bu haliyle tekerrür şartlarının olayda gerçekleşmemiş olduğu...” Danıştay 12. Daire E:2010/977

p. Görev Yeri Değişikliği

Gerek 657 sayılı Kanunda gerekse özel disiplin hükümlerinde hangi hallerde disiplin cezasının yanında görev yeri değişikliği kararının verileceğine ya da verilemeyeceğine dair hükümler mevcut değildir. Ancak uygulamada genel kabul görmüş ve yargı denetiminden geçmiş genel ilkeler mevcuttur.

Bakanlık teşkilatında görevli yönetici, ğretmen ve diğer personel hakkında önerilen disiplin cezası, kendi statüleriyle ilgili atama, yükselme ve yer değiştirme yönetmeliklerinde, buldukları göreve atanma durumuyla ilişkilendirilmiş ve atama koşulunu kaybetme unsuru olarak belirlenmiş ise bu görevliler hakkında idari teklif getirilebilir.

Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliğin 7'nci maddesinin (d) bendinde “yöneticilik görevi, son üç yıllık hizmet süresi içinde adli veya idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak”, yönetici olarak atanacaklarda aranacak genel şart-

lar arasında sayılmıştır. Bunun haricinde gerek genel atama şartlarına ilişkin 7'nci maddede gerekse özel atama şartlarına ilişkin 8'inci maddede, müdürlük atamalarında disiplin cezası almış olmak atama koşulunu kaybetme unsuru olarak belirlenmemiştir.

Yine 657 sayılı Kanunda yer alan uyarma ve kınama cezaları ile özel kanunlarda yer almakla birlikte bu cezalara benzer/eşdeğer nitelikte diğer cezaları gerektiren ve kamu hizmetlerinin aksamasına neden olmayacak durumlarda disiplin teklifine dayalı idari teklif getirilmemelidir.

Daniştay 2'nci Dairesi'nin 07.04.1999 tarihli ve 1998/2342 E. 1999/853 K. Sayılı kararında "...görevinde başarsızlığı ya da başkaca bir olumsuzluğu ileri sürülmeyen ve sicilleri de olumlu olan davacının disiplin cezasına dayanak alınan eylemlerinin ayrıca naklen atama işlemine de gerekçe alınmasının atama işleminin cezalandırma amacı taşıdığını gösterdiğine..." hükmedilmiştir.

Disiplin cezaları, disiplin amirince itham edilenin savunması alınarak verilebileceğinden atanma şartlarının kaybına neden olabilecek düzeydeki salt disiplin cezası ile bağlantılı idari teklif yapılırken, teklif cümlesinde "nerilen disiplin cezasının aynen uygulanması halinde atanma şartlarının kaybına neden olacağı, dolayısıyla idari görevinin de üzerinden alınması gerektiği" şeklinde ibareye yer verilmelidir.

r. İşleme Konulmayacak İhbar ve şikâyetler

Devlet memuru hakkında; (a) Belirli bir konuyu içermeyen veya somut delile dayanmayan, (b) Başvuru sahibinin adı, soyadı, imzası ve adresi bulunmayan, (c) Daha önceden şikâyet konusu yapılıp sonuçlanan hususlarda yeni delil içermeyen, () Akıl hastalığı sebebiyle vesayet altına alınanlar veya henüz

vesayet altına alınmamış olmakla birlikte bu hastalığa dđar oldukları sağlık kurulu raporu ile belirlenenlerce verilmiş olan, ihbar ve şikâyetler işleme konulmaz.

Ancak bu durumlarda yazılı şartları taşımayan ihbar ve şikâyetlerin somut delillere dayanması durumunda konu hakkında disiplin soruşturmasına başlanır.

III- GÖREVDEN UZAKLAşTIRMA

Görevden uzaklaştırılma, kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülecek devlet memurları hakkında alınan ihtiyati bir tedbirdir. Görevden uzaklaştırma tedbiri, soruşturmanın herhangi bir safhasında da alınabilir.

1. Görevden Uzakaştırma Kararı Verebilecek Kişiler

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 138'inci maddesine göre, görevden uzaklaştırmaya yetkili amirler şunlardır:

- a) Atamaya yetkili âmirler,
- b) Bakanlık ve genel müdürlük müfettişleri,
- c) İllerde valiler,
- d) İlçelerde kaymakamlar (ile idare şube başkanları hakkında valinin muvafakati şarttır.) Valiler ve kaymakamlar tarafından alınan görevden uzaklaştırma tedbiri, memurun kurumuna derhal bildirilir.

2. Keyfi Olarak Görevden Uzakaştıran Amirin Sorumluluğu

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 139'uncu maddesine göre; görevinden uzaklaştırılan devlet memurları hakkında görevden uzaklaştırmayı izleyen 10 iş günü içinde soruştur-

maya başlanması şarttır. Memuru gevden uzaklaştırdıktan sonra memur hakkında derhal soruşturmaya başlamayan, keyfi olarak veya garaz veya kini dolayısıyla bu tasarrufu yaptığı, yaptırılan soruşturma sonunda anlaşılan âmirler, hukukı, malı ve cezaı sorumluluğa tabidirler.

3. Ceza Kovuşturması Sırasında Gevden Uzaklaştırma

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 140'inci maddesine göre, haklarında mahkemelerce cezai kovuşturma yapılan devlet memurları da yetkililer tarafından gevden uzaklaştırılabilirler.

4. Gevden Uzaklaştırılan veya Gevinden Uzak Kalan Memurların Hak ve Ykmllğ

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 141'inci maddesine göre, gevden uzaklaştırılan ve görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınan memurlara bu süre içinde aylıklarının üçte ikisi ödenir. Bu gibiler bu Kanun'un öngördüğü sosyal hak ve yardımlardan faydalanmaya devam ederler. Göreve başlamaları halinde üçte biri kendilerine ödenir ve görevden uzakta geçirdikleri süre, derecelerindeki kademe ilerlemede ve bu sürenin derece yükselmesi için gerekli en az bekleme süresini aşan kısmı, st dereceye yükselmeleri halinde, bu derecede kademe ilerlemesi yapılmak suretiyle değerlendirilir.

5. Tedbirin Kaldırılması

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 142'nci maddesine göre, soruşturma sonunda disiplin yüzünden memurluktan çıkarma veya cezai bir işlem uygulanmasına lüzum kalmayan devlet memurları için alınmış olan görevden uzaklaştırma

tedbiri, 138'inci maddedeki yetkililerce (müfettişler tarafından görevden uzaklaştırılanlar hakkında atamaya yetkili âmirlerce) derhal kaldırılır.

6. Memurun Göreve Tekrar Başlatılması Zorunlu Olan Haller

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 143'üncü maddesine göre, soruşturma veya yargılama sonunda yetkili mercilerce:

- Haklarında memurluktan çıkarmadan başka bir disiplin cezası verilenler,
- Yargılamanın men'ine veya beraatine karar verilenler,
- Hükümden evvel haklarındaki kovuşturma genel af ile kaldırılanlar,
- Görevlerine ve memurluklarına ilişkin olsun veya olmasın memurluğa engel olmayacak bir ceza ile hükümlü olup cezası ertelenenler,

bu kararların kesinleşmesi üzerine haklarındaki görevden uzaklaştırma tedbiri kaldırılır.

7. Görevden Uzaklaştırmanın Süresi

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 145'inci maddesine göre, görevden uzaklaştırma, bir disiplin kovuşturması icabından olduğu takdirde en çok 3 ay devam edebilir. Bu süre sonunda hakkında bir karar verilmediği takdirde memur görevine başlatılır.

şayet görevden uzaklaştırma ve bir cezai takibat söz konusu ise, bu durumda görevden uzaklaştırma süresi 2 ayda bir incelenir ve gerekirse uzatılmasına karar verilir. Ancak kanunda bu uzatmaların ne kadar devam edebileceğine dair bir düzenleme yoktur.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
**YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI
PERSONELİNE İLİŞKİN
DİSİPLİN HUKUKU**



I- YÜKSEKÖĞRETİMLE İLGİLİ TANIMLAR

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na göre ilgili kavramların tanımları şu şekildedir:

Yükseköğretim: Milli eğitim sistemi içinde, ortaöğretime dayalı, en az dört yarı yılı kapsayan her kademedeki eğitim - öğretimin tümüdür.

Üst Kuruluşlar: Yükseköğretim Kurulu ve Üniversitelerarası Kuruldur.

Yükseköğretim Kurumları: Üniversite ile yüksek teknoloji enstitüleri ve bunların bünyesinde yer alan fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuvarlar, araştırma ve uygulama merkezleri ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı meslek yüksekokulları ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın ve kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından kurulan meslek yüksekokullarıdır.

Yüksek teknoloji enstitüsü, özellikle teknoloji alanlarında yüksek düzeyde araştırma, eğitim - öğretim, üretim, yayın ve danışmanlık yapan, kamu tüzel kişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip bir yükseköğretim kurumudur.

Üniversite: Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzelkişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim - öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumudur.

Fakülte: Yüksek düzeyde eğitim - öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapan; kendisine birimler bağlanabilen bir yükseköğretim kurumudur.

Enstitü: Üniversitelerde ve fakültelerde birden fazla benzer ve ilgili bilim dallarında lisans üstü, eğitim - öğretim, bilimsel araştırma ve uygulama yapan bir yükseköğretim kurumudur.

Yüksekokul: Belirli bir mesleğe yönelik eğitim öğretime ağırlık veren bir yükseköğretim kurumudur.

Meslek Yüksekokulu: Belirli mesleklere yönelik ara insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan dört yarı yıllık eğitim - öğretim sürdüren bir yükseköğretim kurumudur.

Uygulama ve Araştırma Merkezi: Yükseköğretim kurumlarında eğitim öğretim desteklenmesi amacıyla çeşitli alanların uygulama ihtiyacı ve bazı meslek dallarının hazırlık ve destek faaliyetleri için eğitim - öğretim, uygulama ve araştırmaların sürdürüldüğü bir yükseköğretim kurumudur.

Bölüm: Amaç, kapsam ve nitelik yönünden bir bütün teşkil eden, birbirini tamamlayan veya birbirine yakın anabilim ve anasanat dallarından oluşan; fakültelerin ve yüksekokulların eğitim - öğretim, bilimsel araştırma ve uygulama birimidir. Anabilim dalı ve anasanat dalları bilim ve sanat dallarından oluşur. Yükseköğretimdeki çeşitli birimlerin ortak derslerini vermek üzere rektörlüğe bağlı bölümler de kurulabilir.

Öğretim Elemanları: Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ile öğretim yardımcılardır.

Öğretim Üyeleri: Yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve yardımcı doentlerdir.

(1) Profesör: En yüksek düzeydeki akademik unvana sahip kişidir.

(2) Doçent: Doçentlik sınavını başarmış akademik unvana sahip kişidir.

(3) Doktor Öğretim Üyesi: Doktora çalışmalarını başarı ile tamamlamış, tıpta uzmanlık veya belli sanat dallarında yeterlik belge ve yetkisini kazanmış, ilk kademedeki akademik unvana sahip kişidir.

Öğretim Görevlisi: Ders vermek ve uygulama yaptırmakla yükümlü bir öğretim elemanıdır.

Ön Lisans: Ortaöğretime dayalı, en az dört yarı yıllık bir programı kapsayan ara insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan veya lisans öğretimini ilk kademesini teşkil eden bir yükseköğretimdir.

Lisans: Ortaöğretime dayalı, en az sekiz yarı yıllık bir programı kapsayan bir yükseköğretimdir.

Lisans Üstü: Yüksek lisans, doktora, tıpta uzmanlık ve sanatta yeterlik eğitimini kapsar ve aşağıdaki kademelere ayrılır.

(1) Yüksek Lisans: (Bilim uzmanlığı, yüksek mühendislik, yüksek mimarlık, mastır): Bir lisans öğretimine dayalı, eğitim - öğretim ve araştırmanın sonuçlarını ortaya koymayı amaçlayan bir yükseköğretimdir.

(2) Doktora: Lisansa dayalı en az altı veya yüksek lisans veya eczacılık veya fen fakültesi mezunlarınca Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı tarafından düzenlenen esaslara göre bir laboratuvar dalında kazanılan uzmanlığa dayalı en az dört yarı yıllık programı kapsayan ve orijinal bir araştırmanın sonuçlarını ortaya koymayı amaçlayan bir yükseköğretimdir.

(3) Tıpta Uzmanlık: Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı tarafından düzenlenen esaslara göre yürütölen ve tıp doktorlarına belirli alanlarda özel yetenek ve yetki sağlamayı amaçlayan bir yükseköğretimdir.

(4) Sanatta Yeterlik: Lisansa dayalı en az altı, yüksek lisansa dayalı en az dört yarıyıllık programı kapsayan ve orijinal bir sanat eserinin ortaya konulmasını, müzik ve sahne sanatlarında ise üstün bir uygulama ve yaratıcılığı amaçlayan doktora düzeyinde lisans üstü bir yükseköğretim eşdeğeridir.

Yükseköğretim Eğitim Türleri: Yükseköğretimde eğitim - ğretim türleri örgün, açık, dışarıdan (ekstern) ve yaygın eğitimidir.

(1) rgn Eğitim: Öğrencilerin, eğitim - ğretim süresince ders ve uygulamalara devam etme zorunluluğunda oldukları bir eğitim - ğretim türüdür.

(2) Açık Eğitim: Öğrencilere radyo, televizyon ve eğitim araçları vasıtasıyla yapılan bir eğitim - ğretim türüdür.

(3) Dışarıdan Eğitim (Ekstern Eğitim): Yksekğretimden belirli dallarında, devam zorunluluğu olmaksızın sadece yarıyıllık ve sonu sınavlarına katılma zorunluluğu bulunan bir eğitim - ğretim türüdür. Bu eğitimi izleyen öğrenciler ortak zorunlu dersler ile gerekli görülen bazı dersleri, ilgili yükseköğretim kurumlarınca mesai saatleri dışındaki uygun saatlerde düzenlenecek derslerde alırlar.

(4) Yaygın Eğitim: Toplumun her kesimine ve değişik alanlarda bilgi ve beceri kazandırma amacı güden bir eğitim - ğretim türüdür.

Mesleki ve Teknik Eğitim Bölgesi: Bir veya daha fazla meslek yüksekokulu ile ğretim programları bütünlüğü ve devamlılığı içinde ilişkilendirilmiş mesleki ve teknik orta ğretim kurumlarından oluşan eğitim bölgesidir.

II- AKADEMİK ve İDARİ PERSONEL DİSİPLİN HUKUKU

1. Disiplin Cezaları

Devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanları, memur ve diğer personeline uygulanabilecek disiplin cezaları uyarma, kınama, aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezalarıdır.

657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak bu Kanun kapsamındaki kamu görevlileri için **uyarma** cezasını gerektiren fiiller şunlardır:

- a) Yetkili makamların bilgi ve belge istemini mazeretsiz olarak zamanında yerine getirmemek.
- b) Maiyetindeki elemanların yetiştirilmesinde özen göstermemek.
- c) Destek alınarak yürütölen araştırmalar sonucu yapılan yayınlarda destek veren kişi, kurum veya kuruluşlar ile bunların katkılarını belirtmemek.

657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak bu Kanun kapsamındaki kamu görevlileri için **kınama** cezasını gerektiren fiiller şunlardır:

- a) Yetkili makamların görevle ilgili bilgi ve belge istemini mazeretsiz olarak zamanında yerine getirmemek.
- b) Resmi olarak ders vermekle yükümlö bulunan öğrencilere özel ders vermek.
- c) Resmi ilan, afiş, program, yazı ve benzeri dokümanları koparmak, yırtmak veya tahrif etmek.

- d)** Üniversite veya bağlı birimlerin sınırları içinde herhangi bir yeri kurumun izni olmadan hizmetin amaçları dışında kullanmak veya kullandırmak.
- e)** Yayınlarında hasta haklarına riayet etmemek.
- f)** İnsanlarla ilgili biyomedikal araştırmalarda veya diğer klinik araştırmalarda ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranmak.
- g)** İncelemek üzere gvlelendirildiği bir eserde yer alan bilgileri eser sahibinin açık izni olmaksızın yayımlanmadan önce başkalarıyla paylaşmak.
- h)** Bilimsel bir çalışma kapsamında yapılan anket ve tutum araştırmalarında katılımcıların açık rızasını almadan ya da araştırma bir kurumda yapılacaksa ayrıca kurumun iznini almadan elde edilen verileri yayımlamak.
- i)** Araştırma ve deneylerde, çalışmalara başlamadan önce alınması gereken izinleri yetkili birimlerden yazılı olarak almak.
- j)** Araştırma ve deneylerde mevzuatın veya Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin ilgili araştırma ve deneylere dair hükümlerine aykırı çalışmalarda bulunmak.
- k)** Araştırmacılar veya yetkililerce, yapılan bilimsel araştırma ile ilgili olarak muhtemel zararlı uygulamalar konusunda ilgilileri bilgilendirme ve uyarma yükümlülüğüne uymamak.
- l)** Akademik atama ve ykseltmelere ilişkin başvurularda bilimsel araştırma ve yayınlara ilişkin yanlış veya yanılıtcı beyanda bulunmak.
- m)** İçeriği itibarıyla şiddet, terör ve nefret amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek.

- n) Yükseköğretim kurumları içinde siyasi parti faaliyetinde bulunmak veya siyasi parti propagandası yapmak.

Aylıktan veya ücretten kesme: Devlet yükseköğretim kurumlarında brüt aylıktan; vakıf yükseköğretim kurumlarında brüt ücretten bir defaya mahsus olmak üzere 1/30 ila 1/8 arasında kesinti yapılmasıdır. 657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak bu Kanun kapsamındaki kamu görevlileri için aylıktan veya ücretten kesme cezasını gerektiren fiiller şunlardır:

- a) Yükseköğretim st kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarının organlarında yapılan konuşma ve alınan kararları, yetkili olmadığı halde organ veya üyelerinin aleyhinde davranışlara yol açmak maksadıyla dışarı yaymak.
- b) Kuruma ait araç, gereç, belge ve benzeri eşyayı görevin sona ermesine ve kurumca yazı ile istenmesine rağmen belirlenen süre içinde geri vermemek.
- c) Araştırma ve deneylerde, hayvanlara ve ekolojik dengeye zarar vermek.
- d) Bilimsel çalışmalarda, diğer kişi ve kurumlardan temin edilen veri ve bilgileri, izin verildiği ölçüde ve şekilde kullanmamak, bu bilgilerin gizliliğine riayet etmemek ve korunmasını sağlamamak.
- e) Bilimsel araştırma için sağlanan veya ayrılan kaynakları, meknları, imknları ve cihazları amaç dışı kullanmak.
- f) Mükerrer yayınlarını akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak.
- g) Bir araştırmanın sonuçlarını, araştırmanın bütünlüğünü bozacak şekilde ve uygun olmayan biçimde parçalara ayırıp birden fazla sayıda yayımlayarak bu yayınları akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak.

- h)** Aktif katkısı olmayan kişileri yazarlar arasına dâhil etmek veya olan kişileri dâhil etmemek, yazar sıralamasını gerekçesiz ve uygun olmayan bir biçimde değiştirmek, aktif katkısı olanların isimlerini sonraki baskılarda eserden çıkartmak, aktif katkısı olmadığı hâlide nûfuzunu kullanarak ismini yazarlar arasına dâhil ettirmek.
- i)** Dayanaksız, yersiz ve kasıtlı olarak suç isnadında bulunmak.
- j)** Hukuka aykırı olarak kurumun bilişim sisteminin bütününe veya bir kısmına kasten girmek veya orada kalmak.

Kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme: Devlet yükseköğretim kurumlarında bulunan kademedeki ilerlemenin, fiilin ağırlık derecesine göre bir ila üç yıl arasında durdurulması; vakıf yükseköğretim kurumlarında ise fiilin ağırlık derecesine göre üç ila altı ay süreyle brüt ücretten 1/4 ila 1/2 arasında kesintiye gidilmesidir. 657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak bu Kanun kapsamındaki kamu görevlileri için kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiiller şunlardır:

- a)** Hizmet içinde resmi bir belgeyi tahrif etmek, yok etmek, gizlemek veya sahte olarak düzenlemek, sahte belgeyi bilerek kullanmak, kullandırmak.
- b)** Görevi sebebiyle veya görevi sırasında doğrudan veya dolaylı olarak her ne ad altında olursa olsun menfaat sağlamak, iş sahiplerinden veya öğrencilerden borç para istemek veya almak.
- c)** Kamu hizmetlerinin yürütülmesini engellemek, boykot ve işgal eyleminde bulunmak.
- d)** Ders, seminer, konferans, laboratuvar, grafik çalışma ve sınav gibi öğretim çalışmalarının yapılmasına engel olmak; görevli-

leri, öğrencileri eğitim-ğretim alanı dışına çıkartmak; görev yapılmasına engel olmak; öğrencileri bu tür davranışlara teşvik etmek veya zorlamak ya da bu maksatla yapılacak hareketlere iştirak etmek.

- e) Basın-yayın veya bilişim sistemlerini kullanarak amiri, iş arkadaşları, personeli, hizmetten yararlananlar veya öğrencileri hakkında gerçeğe aykırı açıklamada veya haksız isnatta bulunmak veya rızaları olmaksızın özel hayatlarıyla ilgili açıklama yapmak.
- f) İnsanlarla ilgili biyomedikal araştırmalarda ve diğer klinik araştırmalarda ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranmak suretiyle kişilere zarar vermek.
- g) Bilimsel araştırmalarda gerçekte var olmayan veya tahrif edilmiş verileri kullanmak, araştırma kayıtları veya elde edilen verileri tahrif etmek, araştırmada kullanılmayan cihaz veya materyalleri kullanılmış gibi göstermek, destek alınan kişi ve kuruluşların çıkarları doğrultusunda araştırma sonuçlarını tahrif etmek veya şekillendirmek.
- h) Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak.
- i) Kanunların izin verdiği haller dışında siyasi partilere ye olmak.

Üniversite ğretim mesleğinden ıkarma: Akademik bir kadroya bir daha atanmamak üzere niversite ğretim mesleğinden çıkarmadır. Üniversite ğretim mesleğinden çıkarma cezasını gerektiren fiil, başkalarının zgn fikirlerini, metotlarını, verilerini veya eserlerini bilimsel kurallara uygun biçimde atf yapmadan kısmen veya tamamen kendi eseri gibi göstermektir.

Kamu gevinden ıkarma: Kamu kurum ve kuruluşları ile vakıf yksekokretim kurumlarında ğretim elemanı ve memur olarak bir daha atanmamak üzere kamu gevinden çıkarmadır. 657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak bu Kanun kapsamındaki kamu gevlileri için kamu gevinden çıkarma cezasını gerektiren fiiller şunlardır:

- a) Terör niteliğinde eylemlerde bulunmak veya bu eylemleri desteklemek.
- b) Amire, iş arkadaşlarına, personeline, hizmetten yararlananlara veya öğrencilerine fiili saldırıda veya cinsel tacizde bulunmak.
- c) Kamu hizmeti veya ğretim elemanı sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kıztarıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak.
- d) Uyuşturucu veya uyuşturucu olarak kabul edilen diğer uyarıcı maddeleri kullanmak, bulundurmak, başkalarına vermek, kullanılmasını özendirmek, satmak, imal etmek.
- e) Hukuka aykırı olarak kurumun verilerini elde etmek, kaydetmek, kullanmak, depolamak, dağıtmak, değiştirmek veya yok etmek.
- f) Kurumun bilişim sistemlerinin işleyişini kasten engellemek veya bozmak.

2. Disiplin Amirleri

Yksekokretim Kurulu Başkanı st kuruluşlar, rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürlerinin ve 2547 sayılı Kanunun 53/ maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde yer alan fiillerle ilgili olarak ğretim elemanlarının; rektör, niversitenin; bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürü, bağım-

sız vakıf meslek yüksekokulunun; dekan, fakültenin; enstitü ve yüksekokul müdürleri, enstitü ve yüksekokulların; kadrosu bulunan uygulama araştırma merkezi ile bağımsız enstitü müdürleri, uygulama araştırma merkezi ile enstitünün; bu birimlerin genel sekreter veya sekreterleri de bağlı birim personelinin disiplin amirleridir.

3. Disiplin Soruşturmasında Uyulacak Esaslar

Disiplin cezası verilmesini gerektiren bir fiilin işlendiğini öğrenen disiplin amiri yazılı olarak disiplin soruşturması başlatır. st disiplin amirinin soruşturma atığı veya açtırdığı disiplin olayında alt disiplin amiri ayrıca soruşturma yapamaz veya yaptıramaz. Daha önce açılmış soruşturma varsa bunlar st amirin atığı veya açtırdığı soruşturma ile birleştirilir.

Bilimsel araştırma ve yayın etiğine ilişkin disiplin cezası verilmesini gerektiren fiiller açısından soruşturma başlatılmadan önce bilimsel araştırma ve yayın etiği kurullarınca inceleme yapılması zorunludur.

Disiplin amiri soruşturmayı kendisi yapabileceği gibi soruşturmayı yapmak üzere birim içerisinden soruşturmacı veya komisyon görevlendirebilir. Ancak zorunlu hallerde rektörlük aracılığıyla diğer birimlerden soruşturmacı talep edilebilir.

Soruşturmacının görev ve unvanı, soruşturulanın görev ve unvanının üstünde veya onunla aynı düzeyde olmalıdır.

Fiilin ast ile st tarafından birlikte işlenmesi hâlinde soruşturma usulü ve disiplin cezası verme yetkisi üste göre belirlenir.

Soruşturulanın disiplin cezası verilmesini gerektiren fiili işlediği ve disiplin soruşturmasının başlatıldığı tarihteki görev veya unvanının farklı olması hâlinde disiplin soruşturması, st görev veya unvanı esas alınarak yürütülür. Disiplin amirinin

belirlenmesi ve uygulanacak diğer disiplin hükümleri, görev yapılan kurumun tabi olduğu mevzuata göre belirlenir.

Soruşturmacı, disiplin soruşturmasıyla ilgili bilgi ve belgeleri toplama, ifade alma, tanık dinleme, bilirkişiye başvurma, keşif yapma, inceleme yapma ve ilgili makamlarla yazışma yetkisini haizdir.

Soruşturmacının, görevlendirme kapsamında talep ettiği bilgi ve belgeler gecikmeksizin kendisine verilir.

Soruşturmacı, görevlendirildiği konuda soruşturma yürütür; soruşturma sırasında disiplin soruşturmasına konu olabilecek başka fiillerin ortaya çıkması durumunda bunları gecikmeksizin disiplin amirine bildirir.

Soruşturma işlemleri bir tutanakla tespit olunur.

Soruşturmanın gizliliği esastır.

Soruşturma, görevlendirme yazısının tebliğ tarihinden itibaren iki ay içinde tamamlanır. Soruşturma bu süre içinde tamamlanamaz ise soruşturmacı gerekçeli olarak ek süre talep edebilir, disiplin amiri gerekçeyi değerlendirerek ve zamanaşımı sürelerini dikkate alarak karar verir.

Fiili işleyenin emeklilik veya başka nedenlerle görevinin sona ermesi, hakkında soruşturma açılmasına ve soruşturmanın devamına engel olmaz. Bu durumda soruşturma sonunda verilen disiplin cezası, özlük dosyasında saklanır. Aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezaları ilgilinin kamu görevine dönmesi ya da bir vakıf yükseköğretim kurumunda göreve başlaması halinde uygulanır.

Bir fiilden dolayı ilgili hakkında ceza soruşturması veya ko-ruşturması yapılıyor olması, aynı fiilden dolayı disiplin soruş-

turması yapılmasına, ceza verilmesine ve bu cezanın yerine getirilmesine engel değildir. Gerektiğinde ceza kovuşturması bekletici mesele yapılabilir. Bu durumda disiplin soruşturmasına ilişkin zamanaşımı sũreleri durur.

Bir fiilin diğer kanunlar uyarınca idari yaptırıma bağlanmış olması, aynı fiile 2547 sayılı Kanun kapsamında disiplin cezası verilmesine engel teşkil etmez.

4. Savunma Hakkı Kapsamında Gœzetilecek Hususlar

Soruşturulana, iddialar hakkında savunma imkânı tanınmadan disiplin cezası verilemez. Soruşturmayı yapanın yedi gũnden az olmamak üzere verdiği sũre içinde veya belirtilen tarihte geçerli bir mazereti olmaksızın savunmasını yapmayan, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

Savunmaya davet yazısında hakkında disiplin soruşturması açılan fiilin neden ibaret bulunduğu, savunmasını belirtilen sũrede yapmadığı takdirde savunmasından vazgeçmiş sayılacağı bildirilir.

Disiplin cezası vermeye yetkili makamlar gerek gœrurse, isnat edilen fiil ve soruşturma raporunda önerilen disiplin cezasını da belirtmek suretiyle tekrar savunma isteyebilir.

Hakkında üniversite œđretim mesleğinden çıkarma ve kamu gœrevinden çıkarma cezası istenenler soruşturma evrakını inceleme, tanık dinletme, disiplin kurulunda sœzlũ veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir.

5. Zamanaşımı

Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallerin işlendiğinin œđrenildiđi tarihten itibaren;

- a) Uyarma, kınama, aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezalarında bir ay içinde,
- b) Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezasında altı ay içinde,

disiplin soruşturmasına başlanmadığı takdirde disiplin soruşturması açılmaz.

Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiillerin işlendiği tarihten itibaren iki yıl, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasını gerektiren fiil açısından altı yıl geçmiş ise disiplin cezası verilemez.

Bilimsel bir eserin akademik atama ve terfilerde kullanılması ya da kısmen veya tamamen yeniden yayımlanması hâlinde ikinci fıkrada belirtilen zamanaşımı süreleri yeniden işlemeye başlar.

Disiplin cezasının yargı kararıyla iptal edilmesi hâlinde, kararın idareye ulaştığı tarihten itibaren kalan disiplin ceza zamanaşımı süresi içerisinde, zamanaşımı süresinin dolması veya üç aydan daha az süre kalması hâlinde en geç üç ay içerisinde karar gerekçesi dikkate alınarak yeniden disiplin cezası tesis edilebilir.

6. Disiplin Cezası Verme Yetkisi

Disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar şunlardır:

- a) Uyarma ve kınama cezaları sıralı disiplin amirleri tarafından, rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri hakkında Yükseköğretim Kurulu Başkanı tarafından verilir.
- b) Aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezaları kişinin görevli olduğu birimdeki disiplin kurulu kararı ile verilir.

- c) niversite ğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezaları atamaya yetkili amirin teklifi zerine Yüksek Disiplin Kurulu kararıyla verilir.
- d) Rektörler, bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri ve dekanlar hakkında aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, niversite ğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezaları Yüksek Disiplin Kurulu kararıyla verilir.
- e) Aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, niversite ğretim mesleğinden ve kamu görevinden çıkarma cezaları gerektiren fiillerle ilgili olarak ğretim elemanları hakkında Yükseköğretim Kurulu Başkanı disiplin amiri sıfatıyla doğrudan soruşturma açabilir. Bu kapsamda yapılan soruştırmalar sonucunda verilecek cezalar Yüksek Disiplin Kurulunca verilir.

Disiplin cezası vermeye yetkili makamlar, soruştırmada eksiklik olduğunun tespiti halinde eksikliklerin giderilmesi amacıyla dosyayı iade edebilir, soruşturmacı tarafından önerilen disiplin cezasını aynen verebilir, hafifletebilir veya reddedebilir.

Teklif edilen cezanın reddedilmesi halinde ilgili disiplin amiri ya da kurulu tarafından ret gerekçesine uygun olarak en geç üç ay içerisinde yeni işlem tesis edilebilir.

Disiplin cezası verme yetkisi devredilemez.

Disiplin kurulları gerekli gördüğü takdirde ilgilinin özlük dosyasını ve her türlü evrakı incelemeye, ilgili yerlerden bilgi almaya, her türlü incelemeyi yaptırılmaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye veya niyabeten dinletmeye, keşif yapmaya veya yaptırılmaya yetkilidir.

7. Disiplin Cezası Verilmesinde Uygulanacak Temel İlkeler

Aynı fiile birden fazla disiplin cezası verilemez. Fiilin birden fazla disiplin suçu teşkil etmesi hâlinde bu suçlardan en ağır cezayı gerektiren disiplin cezası verilir.

Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiilin, cezaların özlük dosyasından çıkarılmasına ilişkin süre içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır. Tekerrüre esas alınacak cezanın, süresi içerisinde itiraz edilmemesi veya itirazın reddedilmesi suretiyle kesinleşmiş olması gerekir. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiiller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir. Kanunla affedilmiş disiplin cezaları ile tekerrür nedeniyle verilen bir derece ağır cezalar tekerrüre esas alınmaz.

Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan veya ödül veya başarı belgesi alanlara verilecek disiplin cezalarında bir derece alt ceza uygulanabilir. Bir derece alt cezayı, asıl cezayı vermeye yetkili makam verir.

Kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasına bir üst ceza uygulanması gereken hallerde üst ceza kamu görevinden çıkarma cezasıdır. Kamu görevinden çıkarma cezasına bir alt ceza uygulanması gereken hallerde ise alt ceza kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasıdır.

2547 sayılı Kanunda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiillere nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer fiilleri işleyenlere de hangi disiplin fiiline benzediği belirtilerek aynı türden disiplin cezaları verilir.

Birinci derecenin son kademesinde bulunulması nedeniyle kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının uygulanama-

ması halinde brüt aylıklarının 1/4'ü ila 1/2'si oranında aylıktan kesme cezası uygulanır. Tekerrürü halinde ise ilgili disiplin kurulu tarafından kamu görevinden çıkarma cezası verilir.

Disiplin cezaları, verildikleri tarihten itibaren, aylıktan veya ücretten kesme cezası ile kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası ise cezanın verildiği tarihi izleyen aybaşında uygulanır.

Disiplin cezaları üst disiplin amirine, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezası tüm yükseköğretim kurumlarına, kamu görevinden çıkarma cezası ise ayrıca Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

Aylıktan veya ücretten kesme cezası alanlar üç yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası alanlar beş yıl boyunca rektör, dekan, enstitü müdürü, yüksekokul müdürü, meslek yüksekokulu müdürü, bölüm başkanı, anabilim dalı başkanı, anasanat dalı başkanı, bilim dalı başkanı, sanat dalı başkanı, daire başkanı dengi ve üstü kadrolara atanamazlar. Söz konusu disiplin cezalarının verildiği tarihte bu görevlerde bulunanların görevleri kendiliğinden sona erer ve durum ilgili mercilere derhal bildirilir.

8. Disiplin Kurullarının Teşekkülü

Yüksek Disiplin Kurulu Yükseköğretim Genel Kuruludur.

Üniversite disiplin kurulu rektör dışındaki üniversite yönetim kurulu üyelerinden oluşur; kurula akademik olarak en kıdemli profesör üye başkanlık eder. Üniversite bağlı birimlerinin yönetim kurulları aynı zamanda disiplin kurulu olarak görev yapar. Bu birimlerin disiplin kurullarında dekan veya müdür yer alamaz. Bu durumda ilgili disiplin kuruluna kurul üyelerinden en yüksek unvanlı öğretim üyesi, en yüksek unvanlı öğretim

üyesinin birden fazla olması halinde en kıdemli üye, öğretim üyesi bulunmaması halinde en kıdemli öğretim görevlisi başkanlık eder.

Yükseköğretim Kurulu personeli için disiplin kurulu, Genel Sekreterin başkanlığında, I. Hukuk Müşaviri ile Personel, Strateji Geliştirme, İdari ve Mali İşler Daire başkanlarından teşekkül eder.

Üniversitelerarası Kurul personeli için disiplin kurulu, Genel Sekreterin başkanlığında Genel Sekreter Yardımcısı ve Hukuk Müşavirinden teşekkül eder.

Yüksek Disiplin Kurulu hariç, disiplin kurullarında profesörlerle ilgili hususların görüşülmesinde doçent ve yardımcı doçentler, doentlerle ilgili hususların görüşülmesinde yardımcı doçentler ve kendileri ile ilgili hususların görüşülmesinde ilgili üyeler görüşmelere katılamazlar.

Soruştırmada görev alanlar disiplin kurullarındaki oylamalara, disiplin kurulunda görev alanlar ile disiplin cezası verenler bu cezalara itirazların görüşüldüğü kurullardaki oylamalara katılamazlar.

Herhangi bir sebeple disiplin kurullarının teşekkül edememesi halinde eksik üyelikler eşdeğer unvana sahip öğretim üyeleri arasından senato tarafından belirlenen üyelerce tamamlanır.

9. Disiplin Cezasına İtiraz

Disiplin cezalarına itiraz edilebilecek amir ve kurullar şunlardır:

- a) Uyarma ve kınama cezalarına karşı itiraz ilgilinin görevli olduğu birimin disiplin kuruluna, dekanlar için üniversite disiplin

kuruluna, rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri için Yüksek Disiplin Kuruluna yapılabilir.

- b)** Aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasına karşı itiraz ilgilinin görevli olduğu üniversite disiplin kuruluna, yükseköğretim üst kuruluşlarında görev yapan personel için Yüksek Disiplin Kuruluna yapılabilir.

İtiraz süresi, cezanın tebliğ tarihinden itibaren yedi gündür.

İtiraz mercileri, itiraz tarihinden itibaren altmış gün içinde karar verir. Ancak unutulmaması gereken husus, bu sürenin disipliner bir süre olduğudur. Diğer bir ifadeyle altmış gün içinde karar verilmemesi, itirazın kabul edildiği anlamına gelmez. İtiraz tarihinden itibaren altmış gün içinde olumlu ya da olumsuz bir cevap verilmemesi halinde itirazın zımnen reddediğini kabul ederek buna göre dava yoluna başvurmak gerekmektedir.

İtiraz mercileri itirazı kabul ya da reddedebilir. İtirazın kabul edilmesi halinde ceza tüm sonuçlarıyla ortadan kalkar, ancak ilgili disiplin amiri veya disiplin kurulu tarafından kabul gerekçesine uygun olarak en geç üç ay içerisinde yeni bir işlem tesis edilebilir.

10. Sendika Temsilcilerinin Disiplin Kurullarına Katılması

25.8.2021 tarihli ve 31579 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2022 ve 2023 Yıllarını Kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşme'nin "Kamu Görevlilerinin Geneline Yönelik Mali ve Sosyal Haklar" başlıklı ikinci kısım birinci bölümünün 19 uncu maddesine göre, hakkında disiplin soruşturması yürütölen üniversite personelinin üyesi olduğu sen-

dikanın temsilcisi, yoksekđđretim kurumları disiplin ve yoksek disiplin kurullarında yer alırlar.

17/9/1982 tarihli ve 8/5336 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yurrlğge konulan Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yonetmeliğin 4nc maddesinin ikinci fıkrasına göre; “Hakkında disiplin soruşturması yrtlen Devlet memurunun yesi olduğu sendikanın temsilcisi de bu maddede belirtilen disiplin ve yoksek disiplin kurullarında yer alır. Her bir disiplin ve yoksek disiplin kurulunda görevlendirilen temsilci ilgili sendika tarafından önceden bildirilir.”

Bu hükme göre sendika temsilcisinin disiplin ve yoksek disiplin kurulunda bulunmaması hali disiplin cezasının iptal sebebi olmaktadır.

Bu düzenlemenin en büyük faydası, bu disiplin kurullarında bazı hukuka aykırı uygulama ve “sözlü savunma tutanaklarını okutmadan imzalatma” uygulamalarının önüne geçmesi hususunda olacaktır. Zira uygulamada bazı savunmaların sözlü istendiğini, istenen bu sözlü savunmanın tutanağa geçirildiğini, ancak tutanağa geçen ifadenin, ifade edilmiş bazı beyanları içermediğini ve bu ifadelerin de okunmadan imzalatıldığını görmekteyiz.

Yapılan bu düzenlemeyle disiplin kurulundaki bilinçli bir sendika temsilcisi vasıtasıyla bu tür haksızlıkların önüne zamanında geçilecektir. Sendika temsilcisi, gördüğü/tespit ettiği bir hukuksuzluğu, karara koyduracağı şerh ile kayıt altına alabilecektir. Hatta kurulda yapacağı açıklamalarla bir haksızlığın da önüne geçebilecektir.

Eğitim alışanlarının dikkat etmesi gereken husus sendika yesi olmasına rağmen disiplin kuruluna sendika temsilcisinin katılması için bir davet yapılıp yapılmadığını araştırmak,

sendika temsilcisine bu konuda olayın aslını anlatıp aydınlatmaktır. Sendika temsilcisi de kurula katılmadan önce yeyle irtibata geçip problemin aslını öğrenmesi, mümkünse önceden dosyayı incelemesi, hukukçularla diyaloga geçerek olayın hukuki durumunu öğrenmelidir. Unutulmamalıdır ki disiplin kurulu bir kez yapılmakta olup telafisi mümkün değildir. şayet disiplin kuruluna sendika temsilcisi ağrılmamışsa bu bir iptal sebebidir. Bu nedenle idarenin bu hatası kişi lehine işlemektedir.

11. Görevden Uzaklaştırma

Görevden uzaklaştırma, Devlet veya vakıf yükseköğretim kurumlarında yrtlen kamu hizmetinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülen st kuruluşlar ile yükseköğretim kurumu yöneticileri, ğretim elemanları, memurlar ve diğer personel hakkında alınan ihtiyati bir tedbirdir.

Görevden uzaklaştırma tedbiri disiplin veya ceza soruşturmasının herhangi bir safhasında üç ay süreyle alınabilir. Soruşturmayı yürütenler görevden uzaklaştırmayı teklif edebilirler. Bu sürenin bitiminde tedbir kararının alınmasına ilişkin sebeplerin devam etmesi halinde tedbir her defasında üç ay uzatılabilir.

Görevden uzaklaştırmaya Yükseköğretim st Kuruluş Başkanları ile Devlet yükseköğretim kurumlarında atamaya yetkili amirler, vakıf yükseköğretim kurumlarında rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokullarında müdürler yetkilidir.

Rektörlerin, bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürlerinin ve dekanların görevden uzaklaştırılması kararı disiplin amirinin teklifi zerine Yükseköğretim Genel Kurulu tarafından verilir. Görevden uzaklaştırma kararları atamaya yetkili amirlere bildirilir.

Görevinden uzaklaştırılanlar hakkında görevden uzaklaştırmayı izleyen on işgünü içinde soruşturmaya başlanması şartırdır.

Görevden uzaklaştırma işleminden sonra süresi içinde soruşturmaya başlamayan, görevden uzaklaştırma tedbirinin kaldırılmasının zorunlu olduğu durumlarda bu tedbiri kaldırmayan veya görevden uzaklaştırma işlemini keyfi olarak veya garaz ya da kini dolayısı ile yaptığı, yaptırılan soruşturma sonunda anlaşılan yetkililer, hukuki, mali ve cezai sorumluluğa tabidirler.

Görevden uzaklaştırılanlar, kanunların öngördüğu sosyal hak ve yardımlardan faydalanmaya devam ederler. Ancak görevden uzaklaştırma süresi içinde kendilerine aylıklarının veya ücretlerinin üçte ikisi ödenir.

Göreve tekrar başlatılmanın zorunlu olduğu durumlarda, bunların aylıklarının veya ücretlerinin kesilmiş olan üçte biri kendilerine ödenir ve Devlet yükseköğretim kurumlarında çalışanlar bakımından görevden uzakta geçirdikleri süre, derecelerindeki kademe ilerlemesinde ve bu sürenin dereceye yükselmesi için gerekli en az bekleme süresini aşan kısmı, üst dereceye yükselmeleri halinde, bu derecede kademe ilerlemesi yapılmak ve akademik yükselme için gerekli bekleme süresinden sayılmak suretiyle değerlendirilir.

Soruşturma sonunda kamu görevinden çıkarma cezası önerilmesi hali dışında görevden uzaklaştırma tedbiri, bu tedbiri alan yetkililerce derhal kaldırılır.

Görevden uzaklaştırma tedbiri alınmakla beraber, soruşturma sonunda yetkili makam veya mercilerce hakkında kamu görevinden çıkarmadan başka bir disiplin cezası verilenler ile

ceza kararından evvel haklarındaki disiplin soruşturması af ile kaldırılanlar, bu kararların kesinleşmesi üzerine veya tedbir suresinin dolması hâlinde derhal göreve iade edilirler.

Kişinin görevi başında kalmasının, soruşturmanın devamına engel olmadığı hallerde görevden uzaklaştırma tedbiri süresi dolmadan da kaldırılabilir.

12. Ceza Soruşturması

Yükseköğretim st kuruluşları başkan ve yeleri ile yükseköğretim kurumları yöneticilerinin, kadrolu ve sözleşmeli ğretim elemanlarının ve bu kuruluş ve kurumların 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memurlarının görevleri dolayısıyla ya da görevlerini yaptıkları sırada işledikleri ileri sürülen suçlar hakkında yetkili makamlarca inceleme başlatılabilir, inceleme sonucunda soruşturma açılmasına karar verilmesi ya da doğrudan soruşturma başlatılması hâlinde aşağıdaki hükümler uygulanır:

İlk soruşturma:

Yükseköğretim Kurulu Başkanı için, kendisinin katılmadığı, Milli Eğitim Bakanının başkanlığındaki bir toplantıda, Yükseköğretim Kurulu yelerinden teşkil edilecek en az üç kişilik bir kurulca, diğerleri için, Yükseköğretim Kurulu Başkanınca veya diğer disiplin amirlerince doğrudan veya görevlendirecekleri uygun sayıda soruşturmacı tarafından yapılır.

Öğretim elemanlarından soruşturmacı tayin edilmesi halinde, bunların, hakkında soruşturma yapılacak ğretim elemanının akademik unvanına veya daha üst akademik unvana sahip olmaları şarttır.

Son soruşturmanın açılıp açılmamasına;

- a) Yükseköğretim Kurulu Başkan ve yeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve yeleri hakkında Danıştay'ın 2 nci Dairesi,
- b) Devlet ve vakıf yükseköğretim kurumu rektörleri, rektör yardımcıları ile st kuruluş genel sekreterleri hakkında, Yükseköğretim Kurulu yelerinden teşkil edilecek üç kişilik kurul,
- c) niversite, fakülte, enstitü ve yüksekokul yönetim kurulu yeleri, fakülte dekanları ve dekan yardımcıları, enstitü ve yüksekokul müdürleri ve yardımcıları ile niversite genel sekreterleri hakkında, rektörün başkanlığında rektörce gvlelendirilen rektör yardımcılarında oluşacak üç kişilik kurul,
- d) ğretim elemanları, fakülte, enstitü ve yüksekokul sekreterleri hakkında niversite yönetim kurulu yeleri arasından oluşturulacak üç kişilik kurul,
- e) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memurlar hakkında, mahal itibariyle yetkili il idare kurulu,

karar verir.

Yükseköğretim Kurulu ile niversite yönetim kurullarınca oluşturulacak kurullarda gvlelendirilecek asıl ve yedek üyeler bir yıl için seçilirler. Süresi sona erenlerin tekrar seçilmeleri mümkündür.

Son soruşturmanın açılıp açılmamasına karar verecek kurullar ye tamsayısı ile toplanır. Kurullara ilk soruşturmayı yapmış olan üyeler ile haklarında karar verilecek üyeler katılamazlar. Noksanlar yedek üyelerle tamamlanır. Diğer hususlarda 2547 sayılı Kanunun 61 inci maddesi hükümleri uygulanır.

Yükseköğretim Kurulu ve Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri hakkında Danıştay'ın 2 nci Dairesinde verilen lüzum-u muhakeme kararına itiraz ile men-i muhakeme kararlarının kendiliğinden incelenmesi Danıştay'ın İdari İşler Kuruluna aittir. Diğer kurullarca verilen lüzum-u muhakeme kararına ilgililerce yapılacak itiraz ile men-i muhakeme kararları kendiliğinden Danıştay 2 nci Dairesince incelenerek karara bağlanır. Lüzum-u muhakemesi kesinleşen Yükseköğretim Kurulu ve Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyelerinin yargılanması Yargıtay ilgili ceza dairesine, temyiz incelemesi Ceza Genel Kuruluna, diğer görevlilerin yargılanmaları suçun işlendiği yer adliye mahkemelerine aittir.

Değişik statüdeki kişilerin birlikte suç işlemeleri halinde soruşturma usulü ve yetkili yargılama mercii görev itibariyle üst dereceliye göre tayin olunur.

İdeolojik amaçlarla Anayasada yer alan temel hak ve hürriyetleri, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü veya dil, ırk, sınıf, din ve mezhep ayrılığına dayanılarak nitelikleri Anayasada belirtilen Cumhuriyeti ortadan kaldırmak maksadıyla işlenen suçlarla bunlara irtibatlı suçlar, öğrenme ve öğretme hürriyetini doğrudan veya dolaylı olarak kısıtlayan, kurumların sükûn, huzur ve çalışma düzenini bozan boykot, işgal, engelleme, bunları teşvik ve tahrik, anarşik ve ideolojik olaylara ilişkin suçlar ile ağır cezayı gerektiren suçüstü hallerinde, yukarıda yazılı usuller uygulanmaz; bu hallerde kovuşturmayı Cumhuriyet Savcısı doğrudan yapar.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
**4483 SAYILI KANUNA GÖRE
SORUŞTURMA**



1. Memurlar ve Diğer Kamu Gevlilerinin Yargılanması

Anayasanın 129'uncu maddesinin son fıkrasında "memurlar ve diğer kamu gevlileri hakkında işledikleri iddia edilen suçlardan ötürü ceza kovuşturması açılması, kanunla belirlenen istisnalar dışında, kanunun gösterdiği idari merciin iznine bağlıdır" denilmiştir.

4483 sayılı Kanun memur ve diğer kamu gevlilerinin yargılanmasını düzenlemektedir. Kamu hizmeti sunan kişiler kamu görevlisidir. Bu nedenle 657 sayılı Kanun'a tabi olan kadrolu ve sözleşmeli personel görevlerinden dolayı işledikleri suçtan dolayı yargılanmadan önce ilgili makam tarafından bir ön izin sürecine tabidir.

Hakkında 4483 sayılı Kanun'a göre işlem yapılan üyelerimizin bu soruşturma sürecinde sağlıklı bir savunma yapabilmeleri için hukuk bürosundan bilgi talep etmelerinde yarar vardır. Bu konuyla ilgili olarak üyelerimizin faydalanması için aşağıda gerekli bilgiler ifade edilmiştir.

2. Görev Suçu

4483 sayılı Kanun'un "kapsam" başlıklı 2'nci maddesinin birinci fıkrası hükmüne göre, "... Devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürüttükleri kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri ifa eden memurlar ve diğer kamu görevlilerinin görevleri sebebiyle işledikleri suçlar hakkında ..." bu Kanun hükümleri uygulanacaktır. Kanunda bahsi geçen suç tipi, suç doktrininde "görev suçu" olarak ifade edilmektedir.

Memurun işlediği suç nedeniyle hakkında 4483 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanabilmesi için suçun memurun asli ve sürekli görevinden doğması ve asli ve sürekli görevini yapar-

ken işlenmiş olması gerekmektedir. Sadece memur olma ve suç işlemiş bulunma hali Kanun'da tanımlı suç tipine vücut vermeyecektir.

Görevden doğan suçlar, sadece memurlar tarafından işlenebilen suçlardır. Bu nedenle 5237 ve 4483 sayılı Kanun anlamında memur olmayan veya diğer kamu görevlisi sayılmayan kimselerce görevden doğan suçların işlenebilmeleri mümkün değildir. Bu tür suçlarda 5237 ve 4483 sayılı Kanun anlamında memur veya diğer kamu görevlisi sayılmak asli unsurdur.

Görevden doğan suçlarda suçun işlendiği yer ve zaman önemli değildir. Suçun memurun asli ve sürekli görevini ifa ederken işlenmiş olması yeterlidir. Örneğin Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 09/01/1961 karar tarihli ve 1961/1 Esas, 1961/1 Karar sayılı kararında, "yalnız kendi uzmanlık bölümü ile ilgili olan bir hastalığın muayene ve tedavisi için çağrılmış bulunan hekim, çalışma saatleri dişında olsa bile hemen gitmek ve gereğini yapmak zorundadır." denilmiştir.

Ceza Hukuku doktrinde, memurların "görev sebebiyle işledikleri suçlar" ve "görev sırasında işledikleri suçlar" ayrımı yapılmaktadır. "Görev sebebiyle işledikleri suçlar", memurlar ve diğer kamu görevlilerinin memuriyet görev ve işlemlerinin yapılması ya da yapılmaması nedeniyle işlenebilen suçlardır. Suçun memuriyete mahsus yerde veya çalışma saatleri içinde işlenmesi şart değildir. Önemli olan suçun görevden kaynaklanması, hizmetle ilgisi olması ve memurun yetkilerini kullanması veya kullanmaması yoluyla işlenmesidir. Bu tür suçlar ancak memurlar ve diğer kamu görevlileri tarafından işlenebilir. "Görev sırasında işlenen suçlar" ise, Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 11/05/1964 gün ve 223/219 sayılı kararında tanımlanmıştır. Buna göre, Devlet memurları ve diğer kamu görevlileri belirlenmiş çalışma saatleri içinde ve yerlerinde

buldukları sürece görevli sayılacakları, bu sırada işledikleri suçların görev sırasında işlenmiş suç sayılacağı, ancak mevzuata belirlenen usul ve esaslar dışında işledikleri suçların görev sırasında işlenmiş suç olarak kabul edilemeyeceği belirtilmiştir. Diğer bir ifade ile görev sırasında işlenen suç, anlamından da anlaşılacağı üzere görev yapıldığı sırada işlenen suçtur, işlenen suçun görevle ilgili aranmaz, sadece görev yerinde ve görev zamanında işlenmiş olması yeter sebeptir. Görev sırasında işlenen suçlar, memurlar ile memurlar dışındaki herkes tarafından işlenmesi mümkün olan suçlardır. Bu tür suçlara örnek vermek gerekir ise, bir memurun görevi sırasında herhangi bir nedenle iş sahiplerine ya da diğer memurlara hakaret etmesi veya müessir fiilde bulunmasını ifade edebiliriz. Bu hallerinde memurun görevi dışında bir şahsa hakaret etmesi ya da müessir fiilde bulunması gibi kabul edilerek hakkında genel hükümler uygulanacaktır. Zira Kanun'un 2'nci maddesinin birinci fıkrasında açıkça memurlar ve diğer kamu görevlilerince "görevleri sebebiyle işledikleri suçlar" ilgili suç tipine vücut verdiğinden görev sırasında olsa dahi görev ile fiili ve hukuki irtibatı bulunmayan konusu suç teşkil eden fiiller 4483 sayılı Kanun kapsamı dışındadır. Böylece 4483 sayılı Kanun'da, Memurun Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakat'tan farklı olarak suç kapsamı daraltılmıştır.

Asli ve sürekli görevlerden anlaşılması gereken, idari görevlerdir. Asli ve sürekli görev kavramı, görevin bir kadroya bağlı olmasını ifade eder. Anayasa'nın 128'inci maddesinde, genel idare esaslarına göre yrtlen kamu hizmetlerine ilişkin asli ve sürekli görevlerin, ancak memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yapılması mümkündür. Dolayısıyla, Devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürüttükleri kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri ifa eden memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında 4483 sayılı Kanun uygulanacaktır.

3. İstisnalar

4483 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin ikinci fıkrasında, "Görevleri ve sıfatları sebebiyle özel soruşturma ve kovuşturma usullerine tabi olanlara ilişkin kanun hükümleri ile suçun nite-liği yönünden kanunlarda gösterilen soruşturma ve kovuşturma usullerine ilişkin hükümler saklıdır." denilmiştir.

4483 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin üçüncü fıkrasında, "Ağır cezayı gerektiren suçüştü hali genel hükümlere tabidir." denilmiştir. Bu nedenle ağır cezayı gerektirir bir fiilin işlenmesi ve suçüştü halinde 4483 sayılı Kanun hükümleri uygulanmayacaktır. Yürürlükten kalkan 1412 sayılı Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu'nda ağır ceza kavramı, ölüm, ağır hapis ve 10 yıldan fazla hapis cezaları için yapılmıştır. Ancak 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu ile ağır ceza tanımı yapılmamıştır. Bununla birlikte 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un ağır ceza mahkemelerinin görevlerini, ağırlaştırılmış müebbed hapis, müebbed hapis ve 10 yıldan fazla hapis cezalarına bakmakla sınırlandırması nedeniyle 10 yıldan fazla hapis cezasını gerektiren suçların ağır cezayı gerektiren suç olarak anlaşılması gerekmektedir.

4483 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin dördüncü fıkrasında, "Disiplin hükümleri saklıdır" hükmü yer almaktadır. Bunun anlamı, 4483 sayılı Kanun kapsamında ön inceleme yapılmasının, disiplin cezasını gerektirir fiil veya işlem nedeniyle disiplin cezası verilmesine engel teşkil etmeyeceğidir.

4483 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin beşinci fıkrasında, "765 sayılı Türk Ceza Kanununun 243 ve 245 inci maddeleri ile 1412 sayılı Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 154 üncü maddesinin dördüncü fıkrası kapsamında açılacak soruşturma ve

kovuşturmalarda bu Kanun hükümleri uygulanmaz.” hükmü yer almaktadır. Kendilerine atıfta bulunulan her iki Kanun da 5237 ve 5271 sayılı Kanun’larla yürürlükten kaldırılmıştır.

765 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 243 ve 245’inci maddeleri 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun “işkence” başlıklı 94, “Neticesi sebebiyle ağırlaştırılmış işkence” başlıklı 95, “Eziyet” başlıklı 96, “Zor kullanma yetkisine ilişkin sınırın açılması” başlıklı 256’ncı maddeleri karşılık gelmekte olup bu maddelere giren suçlar nedeniyle 4483 sayılı Kanun’a göre ön inceleme yapılamayacaktır.

1412 sayılı Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 154 üncü maddesinin dördüncü fıkrasının karşılığı 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu’nun 161’inci maddesinin beşinci fıkrası olup bu fıkrada, “Kanun tarafından kendilerine verilen veya kanun dairesinde kendilerinden istenen adliye ile ilgili görev veya işlerde kötüye kullanma veya ihmalleri görülen kamu görevlileri ile Cumhuriyet savcılarının sözlü veya yazılı istem ve emirlerini yapmakta kötüye kullanma veya ihmalleri görülen kolluk mir ve memurları hakkında Cumhuriyet savcılarınca doğrudan doğruya soruşturma yapılır.” hükmü mevcuttur. Buna göre tüm memurlar ve diğer kamu görevlilerini kapsayacak şekilde, kanun tarafından kendilerine verilen veya kanunlar çerçevesinde kendilerinden istenen adliyeye ilişkin işlerde ve cumhuriyet savcılıklarınca verilen emir ve istenilen talepleri yerine getirme şeklindeki adliyeye ilişkin işlerde görevini suistimal eden veya ihmal ve terahide bulunan memurlar ve kamu görevlileri hakkında genel kurallara göre işlem yapılacaktır.

İcra ve İflas Kanunu’nun 357’nci maddesinde, icra dairesince kanuna göre yapılan tebliğ ve emirleri derhal yapmaya ve neticesini geciktirmeksizin icra dairesine bildirmeye ilgililerin

mecbur olduğu belirtilmiş ve geçerli nedenler dışında tebliğ ve emirleri yapmayanlar hakkında ait olduğu dairece “tahkikatı evveliyeye hacet kalmaksızın” Cumhuriyet Savcılığı’ınca doğrudan doğruya takibat yapılacağı hükme bağlanmıştır. Maddede yer alan “tahkikatı evveliyeye hacet kalmaksızın” ifadesinden anlaşılması gereken 4483 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmayacağıdır.

Yine Hkim ve Savcılar Kanunu’nun 82’nci maddesi gereği hâkim ve savcılar; Yargıtay Kanunu’nun 46’ncı maddesi gereği Yargıtay birinci başkanı, birinci başkan vekilleri, daire başkanları, yeleri, Yargıtay cumhuriyet başsavcısı ve Yargıtay cumhuriyet başsavcı vekilleri; Askeri Hâkimler Kanunu’nun 23’üncü maddesi gereği bu maddede anılan kimseler ile Anayasa’nın 148’inci maddesinin altıncı fıkrası gereği, Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı, Bakanlar Kurulu yeleri, Anayasa Mahkemesi, Yargıtay, Danıştay, Askeri Yargıtay, Askeri Yüksek İdare Mahkemesi Başkan ve yeleri, Başsavcılar, Cumhuriyet Başsavcı vekili, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu ve Sayıştay Başkan ve yeleri görevleriyle ilgili suçlardan dolayı 4483 sayılı Kanun’un kapsamı dışındadırlar.

4. Hazırlık Soruşturması

4.1. n İnceleme

n inceleme; memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında isnad edilen suçlardan dolayı ceza soruşturması veya kovuşturması açılması, Kanun’un gösterdiği idari merciin iznine bağlandığı hallerde, soruşturma izni verilmesi veya verilmemesi kararlarına varılabilmesi amacıyla söz konusu kararlara dayanak teşkil etmek amacıyla yapılan ön tahkikat işlemlerdir. 4483 sayılı Kanun’un 5’inci maddesinde, “...izin vermeye yetkili merci, bu Kanun kapsamına giren bir suç işlediğini bizzat veya

yukarıdaki maddede yazılı Şekilde ğrendiğinde bir ön inceleme başlatır...” hkm mevcuttur.

Cumhuriyet başsavcılıkları ile izin vermeye yetkili merciler ihbar ve Şikâyetler konusunda daha önce sonuçlandırılmış bir ön inceleme olması halinde müracaatı işleme koymazlar. Ancak ihbar veya Şikâyet eden kişilerin konu ile ilgili olarak daha önceki n incelemenin neticesini etkileyecek yeni belge sunması halinde müracaatı işleme koyabilirler. Bu hüküm ile önceki n incelemenin sonucunu etkilemeyecek mahiyette bir bilgi veya belge sunulmaması halinde mükerrer n ncelemelerin önlenmesi amaçlanmaktadır. Zira daha önceden aynı konu hakkında bir n incelemenin varlığı halinde yeni bir müracaat işleme konulmaz.

4.2. Soruşturma Emri

Soruşturma, bu konuda emir vermeye yetkili makamı işgal eden görevli tarafından bizzat ya da görevlendireceği kişi veya kişilerce yapılacaktır. Birden fazla kişinin bu konuda görevlendirilmesi halinde ilerinden birisinin başkan olarak atanması gerekmektedir.

Bu noktada soruşturma emrinin kanuna uygun olup olmadığı sorunu çıkmaktadır. Danıştay 2'nci Dairesi'nin 16/10/1984 karar tarihli ve 1984/2033 Esas, 1984/2106 Karar sayılı kararında da görüleceği üzere, “yetkili amir tarafından verilen soruşturma emrinin, sanığı, suç konularını ve soruşturmacıyı açık bir Şekilde belirtmesi gerekmekte olup suç konularının bir kısmının belirlenmesinden sonra soruşturmanın yürütülmesi sırasında ortaya çıkacak diğer usulsüz işlemlerin de soruşturmaya dâhil edilmesi yolunda soruşturma emri verilemez. Bu Şekilde verilmiş bir soruşturma emri, soruşturma amaya yetkili makamın bu yetkisini başka bir kişi veya makama devretmesi sonucunu doğurur”.

Soruşturma emrinde, emre ve soruşturma konu edilen suç konuları açık ve net bir biçimde ifade edilmiş olmasına rağmen soruşturma sürecinde soruşturma emrinde yer almayan bazı yeni iddialar ileri sürülmüş ya da soruşturmacı tarafından bazı yeni usulsüz işlemler tespit edilmiş olabilir. Bu durumda soruşturmacının yetkili makama yazı ile başvurarak yetki isteminde bulunabilir. Bu başvuru üzerine yetkili makam, ek bir soruşturma emri ile mevcut soruşturmacının yetkisini ve soruşturmasına konu edebileceği konuları genişletebileceği gibi söz konusu konuları ayrı bir soruşturma konusu da edebilecektir. Ancak her halde bu iki yola başvurulmadığı müddetçe söz konusu yeni iddia ve usulsüzlükler hakkında mevcut yetki kapsamında soruşturma yapılması, bu husus yetki devri anlamına geleceğinden mümkün değildir.

4.3. Soruşturma İzni Vermeye Yetkili Merciler

Soruşturma izni vermeye yetkili olan makam ve merciler Kanun'un 3'üncü maddesinde ismen sayılmıştır. Buna göre;

ilçede görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında kaymakam,

ilde ve merkez ilçede görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında vali,

Bölge düzeyinde teşkilatlanan kurum ve kuruluşlarda görev yapan memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında görev yaptıkları ilin valisi,

Başbakanlık ve bakanlıkların merkez ve bağlı veya ilgili kuruluşlarında görev yapan diğer memur ve kamu görevlileri hakkında o kuruluşun en st idari amiri,

Bakanlar Kurulu kararı ile veya Başbakanlık ve bakanlıklar ile bağlı kuruluşların merkez teşkilatında görevli olup, ortak

kararla atanan memurlar ve diğer kamu gevlileri hakkında ilgili bakan veya Başbakan,

Türkiye Büyük Millet Meclisinde gevli memurlar ve diğer kamu gevlileri hakkında Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreteri, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreteri ve yardımcıları hakkında Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı,

Cumhurbaşkanlığında gevli memurlar ve diğer kamu gevlileri hakkında Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreteri, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreteri hakkında Cumhurbaşkanı,

Büyükşehir belediye başkanları, il ve ile belediye başkanları; büyükşehir, il ve ile belediye meclisi yeleri ile il genel meclisi yeleri hakkında İçişleri Bakanı,

İlçelerdeki belde belediye başkanları ve belde belediye meclisi yeleri hakkında kaymakam, merkez ilçelerdeki belde belediye başkanları ve belde belediye meclisi yeleri hakkında buldukları ilin valisi,

Köy ve mahalle muhtarları ile bu Kanun kapsamına giren diğer memurlar ve kamu gevlileri hakkında ilçelerde kaymakam, merkez ilçede vali,

soruşturma izni vermeye yetkili mercilerdir. Bu kişilerin yokluklarında bu yetki vekilleri tarafından kullanılır.

Aralarında ast-st ilişkisi bulunan memur ve diğer kamu gevlilerinin birlikte suç işlemesi halinde soruşturma izni, st memurun tabi olduğu yetkili merci tarafından verilecektir. Aralarında ast-st ilişkisi bulunmayan, soruşturma izninin farklı merciler tarafından verileceği öngörülenlerin memur ve diğer kamu gevlilerinin birlikte suç işlemeleri halinde ise, yine Kanun hükmü gereğince soruşturma izni, st memurun tabi olduğu yetkili merci tarafından verilecektir. Burada

ast-üst ilişkisinden anlaşılması gereken sicil ve disiplin yetkisi bağlığı veya idari görev verebilme yetkisinin bulunup bulunmamasıdır. Bu bağlılık ve yetki var ise ya da kanuni bir düzenlemeden bu bağlılık ve yetki anlaşılıyor ise ast-üst ilişkisinin varlığı kabul edilir.

4.4. İhbar ve Şikâyet

4483 sayılı Kanun'a göre memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında yapılacak ihbar ve Şikâyetler; Soyut ve genel nitelikte olmamalı, ihbar veya Şikâyetlerde kişi veya olay belirtilmeli, iddiaların ciddî bulgu ve belgelere dayanmalı, ihbar veya Şikâyet dilekçesinde dilekçe sahibinin doğru ad, soyad ve imzası ile iş veya ikametgâh adresi bulunmalıdır. Ancak, iddiaların sıhhati Şüpheye mahal vermeyecek belgelerle ortaya konulmuş olması halinde ad, soyad ve imza ile iş veya ikametgâh adresinin doğruluğu Şartı aranmaz. Gereklı Şartları taşımayan ihbar ve Şikâyetler Cumhuriyet başsavcıları ve izin vermeye yetkili merciler tarafından işleme konulmaz ve durum, ihbar veya Şikâyette bulunana bildirilir. Başsavcılık makamı ve ilgili merciler, ihbarcı veya Őikâyetçinin kimlik bilgilerini gizli tutmak zorundadırlar. İhbar ve Şikâyetlerin, ihbar ve Şikâyet edileni mağdur etmek amacıyla veya uydurma bir suç isnadı suretiyle yapıldığı, hazırlık soruşturması veya yargılama sonrasında ortaya çıkar ise haksız yere isnatta bulunanlar hakkında savcılıkça res'en soruşturma başlatılacaktır.

4.5. Soruşturmacı ve Raporlar

n inceleme, izin vermeye yetkili merci tarafından bizzat yapılabileceği gibi, görevlendireceği bir veya birkaç denetim elemanı veya hakkında inceleme yapılanın üstü konumundaki memur ve kamu görevlilerinden biri veya birkaçı eliyle de yaptırılabilir. İnceleme yapacakların, izin vermeye yetkili merciin

bulunduğu kamu kurum veya kuruluşunun içerisinden belirlenmesi esastır. İşin özelliğine göre bu merci, anılan inceleminin başka bir kamu kurum veya kuruluşunun elemanlarıyla yaptırılmasını da ilgili kuruluştan isteyebilir. Bu isteğin yerine getirilmesi, ilgili kuruluşun takdirine bağlıdır .

Teşkilat kanunlarına göre; Türkiye düzeyinde kurumları üzerinde teftiş, denetim veya inceleme yetkisine sahip olan denetim elemanları, il düzeyinde kurumları üzerinde teftiş, denetim veya inceleme yetkisine sahip olan denetim elamanları, müfettiş, kontrolör, denetçi, yeminli murakıp, hesap uzmanı v.s. açısından ast-st konumu aranmaz.

Yargı mensupları ile yargı kuruluşlarında çalışanlar ve askerlerin, başka mercilerin n incelemelerinde görevlendirilmeleri mümkün değildir . Ancak 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un 15'inci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi hükmü gereğince, jandarma personelinin mülki görevlerinin bulunduğu, bu görevleri sebebiyle işledikleri suçlardan dolayı memur yargılama usulüne tabi oldukları belirtilmiştir. Jandarma personeli mülki görevlerinde, 4483 sayılı Kanun kapsamında bulunmaktadır. Dolayısıyla bu Kanun kapsamında bulunan jandarma personelinin kendi teşkilatları içinde ön inceleme ile görevlendirilmeleri her zaman mümkün olacaktır.

Kanun'un 3'üncü maddesi ile 5'inci maddesinin birlikte değerlendirilmesinden soruşturma izni vermeye yetkili mercilerin soruşturma kapsamında ön inceleme yapılması emrini verecekleri, bu ön inceleme sonucunda alınacak karar sonrasında soruşturma emri verilmesi konusunda ise takdir haklarının bulunduğu anlaşılmaktadır.

n inceleme ile görevlendirilen kişi veya kişiler, bakanlık müfettişleri ile kendilerini görevlendiren merciin bütün yetkileri-

ni haiz olup, Kanun'da hüküm bulunmayan hususlarda 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'na göre işlem yapabilirler; hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu görevlisinin ifadesini de almak suretiyle yetkileri dhilde bulunan gerekli bilgi ve belgeleri toplayıp, görüşlerini içeren bir rapor düzenleyerek durumu izin vermeye yetkili mercie sunarlar. n inceleme birden çok kişi tarafından yapılmışsa, farklı görüşler raporda gerekçeleriyle ayrı ayrı belirtilir.

n inceleme görevini yürütenler sadece inceleme konusu olay hakkında kişisel görüş ve kanaatlerini belirtmektedirler. Dolayısı ile verdikleri raporlar, görüşleri ve ulaştıkları kanaatler nedeniyle hukuki sorumlulukları bulunmamaktadırlar. Ancak n inceleme nedeniyle görev ve yetkilerini kötüye kullandıklarına dair kesin delil var ise hukuki ve cezai sorumluluklarının bulunacağı şüphesizdir. Danıştay 2'nci Dairesi'nin 14/01/1986 karar tarihli ve 1985/2876 Esas 1986/29 Karar sayılı kararında da belirtildiği üzere ön inceleme görevini yürütenler kanaatlerinden dolayı sorumlu tutulamazlar. Yine Yargıtay 02/02/1949 tarihli ve 272/1605 Karar sayılı kararına göre de ön inceleme görevini yürütenler raporlarında, hakkında inceleme yapılanlara yöneltilmiş kasıtlarının ulunduğuna dair kesin deliller bulunmadıkça cezai sorumlulukları yoktur.

n inceleme görevini yürütenler, 5271 sayılı CMK'da sayılan yetkilerden; Yeminli Katip Bulundurma, Belge Toplama, Tutanak Düzenleme, İhbar ya da şikayetçinin İfadesini Alma, Hakkında n İnceleme Yapılanların İfadesini Alma, Tanık İfadesi Alma, Bilirkişi İncelemesi Yaptırma, Keşif Yapma, Yer Gösterme, Bilgi İsteme ve İstinabe Usulü Kullanma gibi yetkileri kullanabilirler.

Ancak, yine 5271 sayılı Kanun'da sayılan yetkilerden; Gözlem Altına Alma, Beden Muayenesi ve Vücuttan rnek Alma, Mo-

leküler Genetik İnceleme, Fizik Kimliğinin Tespiti, Ölü Kimliğini Belirleme, Adli Muayene, Otopsi, Zehirlenme şüphesi, Yakalama ve Gözaltı, Tutuklama, Adli Kontrol, Arama ve Elkoyma, Telekomünikasyon Yoluyla Yapılan İletişimi Denetleme, Gizli Soruşturmacı Görevlendirme ve Teknik Araçlarla İzleme gibi yetkileri kullanabilmeleri mümkün değildir.

Ön inceleme görevini yürütenler, inceleme süresince temel Ceza Hukuku ilkelerini dikkate almak zorundadırlar. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda da yer alan bu ilkeler; Suçta ve Ceza Kanunluk, İdarenin Düzenleyici İşlemleri İle Suç ve Ceza Konulamaz, Ceza Kanunlarını Bilmemek Mazeret Sayılmaz, TCK ile Diğer Ceza Kanunları İlişkisi, Kamu Görevlisi Tanımı, Zaman Bakımından Uygulama, Kast ve Taksir, Suça İştirak, Suç ve Kabahatler, Zincirleme Suç, Dava ve Cezanın Düşürülmesi, Takibi şikayete Bağlı Suların bilinmesi gibi ilkelerdir.

4483 sayılı Kanuna göre yapılan ön inceleme sonucunda “ön inceleme” raporu düzenlenir. Ayrıca, iddia konusu eylemin 4483 sayılı Kanun kapsamına girmemesi ve diğer bazı nedenlerle “araştırma raporu”, iddia konusu eylem tazmini gereken bir zarara neden olmuşsa “tazmin raporu”, iddia konusu eylem genel hükümlere göre soruşturulması gerekiyor ise “tevdi raporu”, iddia konusu eylem ayrıca disiplin suçu ise “disiplin raporu” düzenlenir.

Ön inceleme ve düzenlenen ön inceleme raporuna istinaden yetkili merciler tarafından; “soruşturma izni verilmesine” veya “soruşturma izni verilmemesine” kararlarından biri verilebilir. Bu kararlarda gerekçe gösterilmesi zorunludur.

Yetkili merci, soruşturma izni konusundaki kararını, suçun 5'inci maddenin birinci fıkrasına göre öğrenilmesinden itibaren ön inceleme dâhil en geç otuz gün içinde verir. Bu süre,

zorunlu hallerde on beş günü geçmemek üzere bir defa uzatılabilir. Yetkili merci, herhalde yukarıdaki fıkrada belirtilen süreler içinde memur veya diğer kamu görevlisi hakkında soruşturma izni verilmesi veya verilmemesi konusunda karar vermek zorundadır. Kanun'un7'nci maddesi ile belirlenen sürenin geçmesi halinde de; yetkili merciler tarafından yine "soruşturma izni verilmesi" ya da "soruşturma izni verilmesi" kararlarından birinin verilmesi zorunludur. Ancak bu halde gecikmenin bir kasıt ya da ihmalden kaynaklanması halinde ilgililer hakkında da gerekli hukuki işlemler yapılmalıdır.

4.6. itiraz

Soruşturma izni verilmesi ya da verilmemesi kararları; Cumhuriyet başsavcılığına, hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu görevlisine ve varsa şikyetiye bildirilir.

Kararlar ihbarcılara bildirilmez. Bildirimlerde, 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümleri uygulanır. Tebligat için süre şartı olmamakla birlikte, Kanun'un genel gerekçesinde işlemlerin en kısa zamanda tamamlanması zorunluluğu nedeniyle makul olan en kısa sürede yapılması esastır.

Yetkili merci, soruşturma izni verilmesine veya verilmemesine ilişkin kararını Cumhuriyet Başsavcılığına, hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu görevlisine ve varsa şikyetiye bildirir. Soruşturma izni verilmesine ilişkin karara karşı hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu görevlisi; soruşturma izni verilmemesine ilişkin karara karşı ise Cumhuriyet başsavcılığı veya şikyeti itiraz yoluna gidebilir. İtiraz süresi, yetkili mercein kararının tebliğinden itibaren on gündür.

İtiraza, Kanun'un 3'üncü maddesinin (e), (f), g (Cumhurbaşkanınca verilen izin hariç) ve (h) bentlerinde sayılanlar için Danıştay İkinci Dairesi, diğerleri için yetkili mercein yargı çevresinde

bulunduğu bölge idare mahkemesi bakar. İtirazlar, öncelikle incelenir ve en geç u ay içinde karara bağlanır; verilen kararlar kesindir.

4.7. İştirak Halinde İşlenen Suçlar

4483 sayılı Kanun kapsamındaki suçların iştirak halinde işlenmesi durumunda memur olmayan, memur olanla; ast memur, st memurla aynı mahkemede yarglanır. Bu nedenle ön inceleme sırasında memur olanlarla memur olmayanların birlikte suç işlediklerinin tespiti halinde bu husus ön inceleme raporunda belirtilerek memur olmayanlar hakkında cumhuriyet savcılıklarına suç duyurusunda bulunulmalı, bu amaçla savcılığa gönderilmek üzere tevdi raporu düzenlenmelidir.

5. Yetkili ve Görevli Cumhuriyet Başsavcılıkları

Soruşturma izninin iptal edilmeden veya itirazın reddi sonunda kesinleşmesi ya da soruşturma izni verilmemesine ilişkin karara karşı yapılan itirazın kabulü üzerine dosya, derhal yetkili ve görevli Cumhuriyet başsavcılığına gönderilir. İzin zerine ilgili Cumhuriyet başsavcılığı, Ceza Muhakemesi Kanunu ve diğer kanunlardaki yetkilerini kullanmak suretiyle hazırlık soruşturmasını yürütür ve sonuçlandırır. Yetkili ve görevli cumhuriyet başsavcılıklarından anlaşılması gereken soruşturma izni kararını veren yetkili merciin bulunduğu yargı çevresindeki Cumhuriyet Başsavcılıklarıdır. Ancak Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreteri, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreteri, mteşarlar ve valiler ile ilgili olarak yapılacak olan hazırlık soruşturması Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı veya Başsavcivekili, kaymakamlar ile ilgili hazırlık soruşturması ise il Cumhuriyet başsavcısı veya başsavcivekili tarafından yapılır.

Soruşturma izni kararları, kararın kesinleşmesini müteakip derhal savcılıklara gönderilmelidir. Yetkili merci tarafından

verilen soruşturma izni verilmesi kararlarına süresi içinde itiraz edilmezse ya da yapılan itirazlar idari yargı mercilerince red edilmesi halinde veya soruşturma izni verilmemesi kararlarına karşı yapılan itirazların kabulü halinde karar kesinleşmiş sayılmaktadır. Kanun, soruşturma izni kararının savcılığa gönderilmesi için bir süre öngörmemiştir. Ancak kararlara karşı idari yargı mercilerine itiraz edilebileceği dikkate alınarak itiraz edilip edilmediği bilinemeyeceğinden makul bir süre beklenildikten sonra dosyanın cumhuriyet başsavcılığına gönderilmesi sağlanmalıdır.

6. Hazırlık Soruşturmasına Yetkili Merciler

CMK hükümlerine göre genel kural, soruşturmaların suç yeri esasına dayanarak belirlenen “yetkili ve görevli Cumhuriyet başsavcılıkları” tarafından yapılmasıdır. Ancak istisnaen, Cumhuriyet başsavcılığı genel sekreteri, TBMM genel sekreteri, müsteşarlar ve valiler hakkında Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı veya Başsavcivekili; kaymakamlar hakkında il Cumhuriyet başsavcısı veya başsavcivekili tarafından soruşturma yapılacaktır.

CMK hükümlerine göre yapılacak soruşturma sırasında hakim kararı alınması gerekli hallerde; genel hükümlere göre suç yeri esasına dayalı olarak belirlenen “yetkili ve görevli sulh ceza hakimi”dir. Ancak, Cumhuriyet başsavcılığı genel sekreteri, TBMM genel sekreteri, müsteşarlar ve valiler hakkında Yargıtay ilgili ceza dairesi; kaymakamlar hakkında il asliye ceza mahkemesi tarafından verilir.

5271 sayılı CMK ile hazırlık soruşturması, “soruşturma” olarak tanımlanmıştır. Cumhuriyet savcıları tarafından CMK hükümlerine göre yapılan soruşturma sonucunda; iddia edilen eylemin suç olduğu kanaatine varılması halinde “kamu davasının açılmasına”; iddia edilen eylem ile ilgili olarak suçun unsurları-

nın oluşmadığı ya da yeterli delil olmadığı kanaatine varılması halinde “kovuşturmaya yer olmadığına” kararlarından biri verilecektir.

7. Yetkili ve Gevli Mahkemeler

Davaya bakmaya yetkili ve gevli mahkeme, genel hukmlere göre yetkili ve gevli mahkemedir. Ancak Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreteri, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreteri, müsteşarlar ve valiler için yetkili ve gevli mahkeme Yargıtay’ın ilgili ceza dairesi, kaymakamlar için ise il ağır ceza mahkemesidir.

CMK hukmlerine göre genel kural, kovuşturmaların suç yeri esasına dayanarak belirlenen “yetkili ve gevli mahkemeler” tarafından yapılmasıdır. Ancak; Cumhurbaşkanlığı genel sekreteri, TBMM genel sekreteri, müsteşarlar ve valiler hakkında Yargıtay’ın ilgili ceza dairesi; kaymakamlar hakkında il ağır ceza mahkemesi, gevli ve yetkili mahkemelerdir.

8. Son Hukmler

4483 sayılı Kanunun uygulanmasında vekiller, asillerin tabi olduğu usule tabidir.

Memurlar ve diğer kamu gevlileri hakkındaki ihbar ve şikâyetlerin ihbar veya şikâyet edileni mağdur etmek amacıyla ve uydurma bir suç isnadı suretiyle yapıldığı hazırlık soruşturması sonucunda anlaşılır veya yargılama sonucunda sabit olursa haksız isnatta bulunanlar hakkında yetkili ve gevli Cumhuriyet başsavcılığınca re’sen soruşturmaya geçilir.

Memurlar ve diğer kamu gevlilerinin yukarıdaki belirtilen durumlarda kamu davası açılması için Cumhuriyet başsavcılığına başvurma ve haksız isnatta bulunanlar hakkında genel hukmlere göre tazminat davası açma hakları saklıdır.



BEŞİNCİ BÖLÜM
**İDARİ DAVALARA İLİŞKİN
USUL ve ESASLAR**



I- İDARİ DAVALARIN TÜRLERİ, AÇILMA USULLERİ VE SÜRELERİ

Danıştay, bölge idare mahkemeleri ve idare mahkemelerinin gevine giren uyuşmazlıkların özümü, 2577 Sayılı Kanunda gösterilen usullere tabidir. Danıştay, bölge idare mahkemele-ri, ve idare mahkemelerinde yazılı yargılama usulü uygulanır ve inceleme evrak üzerinde yapılır.

İdari yargı yetkisi, idari eylem ve işlemlerin hukuka uygunluğunun denetimi ile sınırlıdır.

İdari mahkemeler; yerindelik denetimi yapamazlar, yürütme görevinin kanunlarda gösterilen şekil ve esaslara uygun olarak yerine getirilmesini kısıtlayacak, idari eylem ve işlem nite-liğinde veya idarenin takdir yetkisini kaldıracak biçimde yargı kararı veremezler.

1. İDARİ DAVA TÜRLERİ

- a)** İdari işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile hukuka aykırı olduklarından dolayı iptalle-ri için menfaatleri ihlâl edilenler tarafından açılan iptal davaları,
- b)** İdarî eylem ve işlemlerden dolayı kişisel hakları doğrudan muhtel olanlar tarafından açılan tam yargı davaları,
- c)** Kamu hizmetlerinden birinin yürütülmesi için yapılan her türlü idari sözleşmelerden dolayı taraflar arasında çıkan uyuş- mazlıklara ilişkin davalar.

İlgililer haklarını ihlal eden bir idari işlem dolayısıyla Danış- tay'a ve idare mahkemelerine doğrudan doğruya tam yargı davası veya iptal ve tam yargı davalarını birlikte açabilecekleri gibi ilk önce iptal davası açarak bu davanın karara bağlanması

zerine, bu husustaki kararın veya kanun yollarına başvurulması halinde verilecek kararın tebliği veya bir işlemin icrası sebebiyle doğan zararlardan dolayı icra tarihinden itibaren dava süresi içinde tam yargı davası açabilirler.

2. İDARİ DAVALARIN AÇILMASI

İdarî davalar, Danıştay, idare mahkemesi başkanlıklarına hitaben yazılmış imzalı dilekçelerle açılır. Dilekelerde;

- a) Tarafların ve varsa vekillerinin veya temsilcilerinin ad ve soyadları veya unvanları ile adresleri ile gerçek kişilere ait Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası,
- b) Davanın konusu ve sebepleri ile dayandığı deliller,
- c) Davaya konu olan idari işlemin yazılı bildirim tarihi,
- d) Tam yargı davalarında uyuşmazlık konusu miktar gösterilir. Dava konusu kararın ve belgelerin asılları veya örneklere dava dilekçesine eklenir. Dilekçeler ile bunlara ekli evrakın örneklere karşı taraf sayısından bir fazla olur.

ÖRNEK DAVA DİLEKÇESİ

DANIŞTAY () DAİRESİ BAŐKANLIđI'NA/
..... NÖBETÇİ İDARE MAHKEMESİ'NE

Yürütmenin Durdurulması Ve Duruşma İstemlidir.

DAVACI _____ :.....(T.C. Kimlik No:.....)

ADRES _____ :.....

DAVALI _____ :.....

ADRES _____ :.....

DAVA KONUSU _____ :.....

TEBLİğ TARİHİ _____ :.....

AÇIKLAMALAR _____ : 1).....

2).....

3).....

HUKUKİ SEBEPLER _____ :

HUKUKİ DELİLLER _____ :

SONUÇ VE İSTEM _____ :

Davacı

İmza

EK: 1)

2)

3)

3. DİLEKÇELERİN VERİLECEĞİ YERLER

Dilekçeler ve savunmalar ile davalara ilişkin her türlü evrak, Danıştay veya ait olduğu mahkeme başkanlıklarına veya bunlara gönderilmek üzere idare veya vergi mahkemesi başkanlıklarına, idare veya vergi mahkemesi bulunmayan yerlerde büyükşehir belediyesi sınırları içerisinde kalıp kalmadığına bakılmaksızın asliye hukuk hkimliklerine veya yabancı memleketlerde Türk konsolosluklarına verilebilir.

4. AYNI DİLEKÇE İLE DAVA AÇILABİLECEK HALLER

Her idari işlem aleyhine ayrı ayrı dava açılır. Ancak, aralarında maddi veya hukuki yönden bağlılık ya da sebep-sonuç ilişkisi bulunan birden fazla işleme karşı bir dilekçe ile de dava açılabilir. Birden fazla şahsın müşterek dilekçe ile dava açabilmesi için davacıların hak veya menfaatlerinde iştirak bulunması ve davaya yol açan maddi olay veya hukuki sebeplerin aynı olması gerekir.

5. DAVA AÇMA SÜRESİ

Dava açma süresi, özel kanunlarında ayrı süre gösterilmeyen hallerde Danıştay'da ve idare mahkemelerinde **altmış gündür**. Bu süre, idari uyuşmazlıklarda yazılı bildirim yapıldığı, tarihi izleyen günden başlar. İlanı gereken düzenleyici işlemlerde dava süresi, ilan tarihini izleyen günden itibaren başlar. Ancak bu işlemlerin uygulanması üzerine ilgililer, düzenleyici işlem veya uygulanan işlem yahut her ikisi aleyhine birden dava açabilirler. Düzenleyici işlemin iptal edilmemiş olması bu düzenlemeye dayalı işlemin iptaline engel olmaz. Tatil günleri srelere dahildir. Srenin son günü tatil gününe rastlarsa, süre tatil gününü izleyen çalışma gününün bitimine kadar uzar. Bu srelerin bitmesi çalışmaya ara verme zamanına rastlarsa bu süreler, ara vermenin sona erdiği günü izleyen tarihten itibaren yedi gün uzamış sayılır.

Milli Eğitim Bakanlığı ile lme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından yapılan merkezi ve ortak sınavlar, bu sınavlara ilişkin iş ve işlemler ile sınav sonuçları hakkında açılan davalara ilişkin yargılama usulünde; dava açma süresi on gündür. Bu davalarda işleme karşı bir st makama başvurmaya ilişkin hükümler uygulanmaz. Yedi gün içinde ilk inceleme yapılır ve dava dilekçesi ile ekleri tebliğe çıkarılır. Savunma süresi dava dilekçesinin tebliğinden itibaren üç gün olup, bu süre bir defaya mahsus olmak üzere en fazla üç gün uzatılabilir. Savunmanın verilmesi veya savunma verme süresinin geçmesiyle dosya tekemmül etmiş sayılır. Yürütmenin durdurulması talebine ilişkin olarak verilecek kararlara itiraz edilemez. Bu davalar dosyanın tekemmlnden itibaren en geç on beş gün içinde karara bağlanır. Ara kararı verilmesi, keşif, bilirkişi incelemesi ya da duruşma yapılması gibi işlemler ivedilikle sonuçlandırılır. Verilen nihai kararlara karşı tebliğ tarihinden itibaren beş gün içinde temyiz yoluna başvurulabilir. Temyiz dilekçeleri  gün içinde incelenir ve tebliğe çıkarılır. Temyiz dilekçelerine cevap verme süresi beş gündür. Danıştay evrak üzerinde yaptığı inceleme sonunda, maddi vakalar hakkında edinilen bilgiyi yeterli görürse veya temyiz sadece hukuki noktalara ilişkin ise yahut temyiz olunan karardaki maddi yanlışlıkların düzeltilmesi mümkün ise işin esası hakkında karar verir. Aksi hâlde gerekli inceleme ve tahkikatı kendisi yaparak esas hakkında yeniden karar verir. Ancak, ilk inceleme üzerine verilen kararlara karşı yapılan temyizi haklı bulduğu hâllerde kararı bozmakla birlikte dosyayı geri gönderir. Temyiz zerine verilen kararlar kesindir. Temyiz istemi en geç on beş gün içinde karara bağlanır. Karar en geç yedi gün içinde tebliğe çıkarılır.

Milli Eğitim Bakanlığı ile lme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından yapılan merkezi ve ortak sınavlar, bu sınavlara ilişkin iş ve işlemler ile sınav sonuçları hakkında açılan davalarda

verilen yürütmenin durdurulması ve iptal kararları, söz konusu sınava katılan kişilerin lehine sonuç doğuracak şekilde uygulanır.

6. İDARİ MAKAMLARIN SÜKUTU

İlgililer, haklarında idari davaya konu olabilecek bir işlem veya eylemin yapılması için idari makamlara başvurabilirler. Otuz gün içinde bir cevap verilmezse istek reddedilmiş sayılır. İlgililer otuz günün bittiği tarihten itibaren dava açma süresi içinde, konusuna göre Danıştay'a veya idare mahkemelerine dava açabilirler. Otuz günlük süre içinde idarece verilen cevap kesin değilse ilgili bu cevabı, isteminin reddi sayarak dava açabileceği gibi, kesin cevabı da bekleyebilir. Bu takdirde dava açma süresi işlemez. Ancak, bekleme süresi başvuru tarihinden itibaren altı ayı geçemez. Davaya açılmaması veya davanın sreden reddi hallerinde, otuz günlük sürenin bitmesinden sonra yetkili idarî makamlarca cevap verilirse, cevabın tebliğinden itibaren altmış gün içinde dava açabilirler.

7. ÜST MAKAMLARA BAşVURMA

İlgililer tarafından idari dava açılmadan önce, idari işlemin kaldırılması, geri alınması, değiştirilmesi veya yeni bir işlem yapılması üst makamdan, üst makam yoksa işlemi yapmış olan makamdan, idari dava açma süresi içinde istenebilir. Bu başvurma, işlemeye başlamış olan idari dava açma süresini durdurur. Otuz gün içinde bir cevap verilmezse istek reddedilmiş sayılır. İsteğin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması halinde dava açma süresi yeniden işlemeye başlar ve başvurma tarihine kadar geçmiş süre de hesaba katılır.

8. DİLEKÇELER ÜZERİNE İLK İNCELEME

Dilekçeler Danıştay' da Evrak Müdürlüğünce kaydedilir ve Genel Sekreterlikçe görevli dairelere havale olunur. Bölge idare,

idare ve vergi mahkemelerinde dilekçeler, evrak burosunca kaydedilerek ilgili mahkemelere havale olunur. Dilekçe sahibi evrakın tarih ve sayısını gösterir ücretsiz bir alınıd kğı verilir.

Dilekçeler, Danıştay’ da daire başkanının görevlendireceği bir tetkik hkimi, idare ve vergi mahkemelerinde ise mahkeme başkanı veya görevlendireceği bir ye tarafından:

- 1) Görev ve yetki,
- 2) İdarİ merci tecavz,
- 3) Ehliyet,
- 4) İdarİ davaya konu olacak kesin ve yürütülmesi gereken bir işlem olup olmadığı,
- 5) Süre aşımı,
- 6) Husumet,
- 7) “İDARİ DAVALARIN AÇILMASI” kısmında yer alan hususlara uygun olup olmadıkları, yönlerinden sırasıyla incelenir.

9. İLK İNCELEME ÜZERİNE VERİLECEK KARAR

Danıştay veya idare mahkemelerince, adlİ ve askerİ yargının görevli olduğu konularda idari yargı yerlerinde açılan davalarda davanın reddine, idarİ yargının görevli olduğu konularda ise görevli veya yetkili olmayan mahkemeye açılan davanın görev veya yetki yönünden reddedilerek dava dosyasının görevli veya yetkili mahkemeye gönderilmesine,

Dava açma ehliyetinin ve idarİ davaya konu olacak kesin ve yürütülmesi gereken bir işlemin olmaması ve süre aşımı bulunması hallerinde davanın reddine,

Davanın hasım gösterilmeden veya yanlış hasım gösterilerek açılması halinde, dava dilekçesinin tespit edilecek gerçek hasma tebliğine,

“İDARİ DAVALARIN AÇILMASI” ve “AYNI DİLEKÇE İLE DAVA AÇILABİLECEK HALLER” kısmında yer alan hususlara riayet edilmeksizin açılan davalarda otuz gün içinde usulüne uygun Şekilde yeniden düzenlenmek veya noksanları tamamlanmak üzere dilekçelerin reddine karar verilir. Bu durumda yeniden verilen dilekçelerde aynı yanlışlıklar yapıldığı takdirde dava reddedilir

10. TEBLİGAT VE CEVAP VERME

Dava dilekçelerinin ve eklerinin birer rneği davalıya, davalının vereceği savunma davacıya tebliğ olunur. Davacının ikinci dilekçesi davalıya, davalının vereceği ikinci savunma da davacıya tebliğ edilir. Buna karşı davacı cevap veremez. Ancak, davalının ikinci savunmasında, davacının cevaplandırmasını gerektiren hususlar bulunduğu, davanın görülmesi sırasında anlaşılırsa, davacıya cevap vermesi için bir süre verilir. Taraflar, yapılacak tebliğlere karşı, tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde cevap verebilirler. Bu süre, ancak haklı sebeplerin bulunması halinde, taraflardan birinin isteği üzerine görevli mahkeme kararı ile otuz günü geçmemek ve bir defaya mahsus olmak üzere uzatılabilir. Srenin geçmesinden sonra yapılan uzatma talepleri kabul edilmez. Taraflar, sürenin geçmesinden sonra verecekleri savunmalara veya ikinci dilekçelere dayanarak hak iddia edemezler.

11. DURUŞMA

Danıştay ile idare mahkemelerinde açılan iptal ve tam yargı davalarında, taraflardan birinin isteği üzerine duruşma yapılır. Temyiz ve itirazlarda duruşma yapılması tarafların istemine

ve Danıştay veya ilgili bölge idare mahkemesi kararına bağlıdır. Duruşma talebi, dava dilekçesi ile cevap ve savunmalar da yapılabilir. Danıştay, mahkeme ve hâkim de kendiliğinden duruşma yapılmasına karar verebilir. Duruşma davetiyeleri duruşma gününden en az otuz gün önce taraflara gönderilir. Duruşma yapıldıktan sonra en geç onbeş gün içinde karar verilir.

12. DOSYALARIN İNCELENMESİ

Danıştay, bölge idare mahkemeleri ile idare ve vergi mahkemeleri, bakmakta oldukları davalara ait her türlü incelemeyi kendiliğinden yapar. Mahkemeler belirlenen süre içinde lüzum gördükleri evrakın gönderilmesini ve her türlü bilgilerin verilmesini taraflardan ve ilgili diğer yerlerden isteyebilirler. Bu husustaki kararların, ilgililerce, süresi içinde yerine getirilmesi mecburidir. Haklı sebeplerin bulunması halinde bu süre, bir defaya mahsus olmak üzere uzatılabilir.

13. YÜRÜTMENİN DURDURULMASI

Danıştay veya idari mahkemeler, idari işlemin uygulanması halinde tafisi g veya imkânsız zararların doğması ve idari işlemin açıkça hukuka aykırı olması Őartlarının birlikte gerçekleşmesi durumunda, davalı idarenin savunması alındıktan veya savunma süresi geçtikten sonra gerekçe göstererek yürütmenin durdurulmasına karar verebilirler.

Ancak, kamu görevlileri hakkında tesis edilen atama, naklen atama, görev ve unvan değişikliği, geçici veya sürekli görevlendirmelere ilişkin idari işlemler, uygulanmakla etkisi tükenecek olan idari işlemlerden sayılmaz.

Yürütmenin durdurulması kararlarında idari işlemin hangi gerekerle hukuka açıkça aykırı olduğu ve işlemin uygulanma-

sı halinde doğacak telafisi g veya imkânsız zararların neler olduğunun belirtilmesi zorunludur. Sadece ilgili kanun hükümünün iptali istemiyle Anayasa Mahkemesine başvurulduğu gerekçesiyle yürütmenin durdurulması kararı verilemez.

Dava dilekçesi ve eklerinden yürütmenin durdurulması isteminin yerinde olmadığı anlaşılırsa, davalı idarenin savunması alınmaksızın istem reddedilebilir.

Yürütmenin durdurulması istemleri hakkında verilen kararlar; Danıştay dava dairelerince verilmişse konusuna göre İdari veya Vergi Dava Daireleri Kurullarına, bölge idare mahkemesi kararlarına karşı en yakın bölge idare mahkemesine, idare ve vergi mahkemeleri ile tek hakim tarafından verilen kararlara karşı bölge idare mahkemesine kararın tebliğini izleyen günden itibaren yedi gün içinde bir defaya mahsus olmak üzere itiraz edilebilir. İtiraz edilen merciler, dosyanın kendisine gelişinden itibaren yedi gün içinde karar vermek zorundadır. İtiraz zerine verilen kararlar kesindir.

Yürütmenin durdurulması kararı verilen dava dosyaları öncelikle incelenir ve karara bağlanır.

Yürütmenin durdurulmasına dair verilen kararlar onbeş gün içinde yazılır ve imzalanır.

Aynı sebeplere dayanılarak ikinci kez yürütmenin durdurulması isteminde bulunulamaz.

Ancak usul hukukunda ngrlen bahse konu iki şartın varlığının şekli anlamda birlikte aranmasının yanında, İ.Y.U.K 27/2 maddesi bağlamında Anayasa Mahkemesinin "hak arama hürriyeti" noktasındaki yorumunun da göz önüne alınması gerekmektedir. Anayasa Mahkemesi kararında, (Anayasa Mahkemesi'nin 03.10.2010 gün ve E.2008/77, K. 2010/77 sayılı

Kararı) idari yargıda yürütmenin durdurulması kararıyla güdülen amacın, kişilerin hak arama özgürlüklerini daha etkili biçimde kullanabilmelerini sağlamak olduğu, hukuka aykırı olan işlemin telafisi güç zararlaraya yol aması halinde bile yürütmenin durdurulması kararı verilememesinin bu müesseseyi etkisizleştirdiği, bu nedenle hak arama hürriyetini de sınırlandırdığı belirtilmiştir.

AİHM, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 13 üncü maddesinde düzenlenen etkili başvuru yolunun var olup olmadığının değerlendirildiği uyuramazlıklarda, yargısal denetimi yapan Mahkemenin hakkının ihlal edildiğini iddia eden kişini başvurusu halinde makul sürede ihlali giderebilecek ve ihlalin sonuçlarını tamamen askıya alabilecek bir giderim yolu sağlanmasının zorunluluğuna vurgu yapmaktadır. (AİHM De Souza Ribeiro/France, no. 22689/07) Ayrıca Jabari/Türkiye kararıyla iç hukukta yer alan iki şartın birlikte gerçekleşmesini arayan ve bu şartlar gerçekleşmediği için yürütmenin durdurulması talebini reddeden idare mahkemesi kararı nedeniyle lkemizin Sözleşmenin 13 üncü maddesini ihlal ettiğine hükmetmiştir. (AİHM Jabari/Türkiye, no. 40035/98) Söz konusu kararda, hukuka aykırı olduğu tespit edilen işlemin sonuçlarının bu tespitin yapıldığı tarihte ve mümkün olduğu kadar çabuk bir şekilde ortadan kaldırılmasının gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Muhammed/Avusturya kararında da idari otorite veya mahkemenin hukuka aykırılık veya hak ihlalini tespit ettiği anda bu ihlali gidermesi gerektiği belirtilmektedir. (AİHM Mohammed/Avusturya, no. 2283/12) AİHM'nin kararlarına göre, Sözleşmenin 13 üncü maddesinin öngördüğü başvuru yolunun etkili olabilmesi için, bu yolun hukuken olduğu kadar pratikte de mevcut olması gerekmektedir ve özellikle de, hukuk yolunun uygulanması davalı devlet yetkililerinin eylem ya da ihmalleriyle haksız bir biçimde engellenmemelidir. (AİHM akıcı/

Türkiye [BD], no 23657/94) Aynı şekilde hukuk yolunun hızlı olmasına özel bir dikkat gösterilmelidir. Çünkü bir iç hukuk yolunun çok uzun sürmesinin, bu hukuk yolunun yeterliliğini zayıflatabileği ihtimali gözden uzak tutulmamalıdır. (AİHM Doran/İrlanda, no 50389/99) Yine Mahkemeye göre yürütmenin durdurulması kararını, zararın mutlaka doğacak olmasına bağlayan bir hukuk sistemi, ihlal edildiği iddia edilen hak konusunda etkili bir giderim yolu sağlayamamakta, bu durum ise 13 üncü maddenin ihlali anlamına gelmektedir. (AİHM M.S.S./Belçika&Yunanistan, No. 30696/09)

14. KARARLARIN SONUÇLARI

Danıştay, bölge idare mahkemeleri, idare ve vergi mahkemelerinin esasa ve yürütmenin durdurulmasına ilişkin kararlarının icaplarına göre idare, gecikmeksizin işlem tesis etmeye veya eylemde bulunmaya mecburdur. Bu süre hiçbir şekilde kararın idareye tebliğinden başlayarak otuz günü geçemez.

Konusu belli bir miktar paranın ödenmesini gerektiren davalarda hükmedilen miktar ile her türlü davalarda hükmedilen vekalet ücreti ve yargılama giderleri, davacının veya vekilinin davalı idareye yazılı şekilde bildireceği banka hesap numarasına, bu bildirim tarihinden itibaren, birinci fıkrada belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde yatırılır. Birinci fıkrada belirtilen süreler içinde ödeme yapılmaması halinde, genel hükümler dairesinde infaz ve icra olunur.

Danıştay, bölge idare mahkemeleri, idare ve vergi mahkemeleri kararlarına göre işlem tesis edilmeyen veya eylemde bulunulmayan hallerde idare aleyhine Danıştay ve ilgili idari mahkemede maddi ve manevi tazminat davası açılabilir.

Mahkeme kararlarının süresi içinde kamu görevlilerince yerine getirilmemesi halinde tazminat davası ancak ilgili idare aleyhine açılabilir.

15. İDARİ DAVALARDA GENEL YETKİ

Göreve ilişkin hükümler saklı kalmak şartıyla 2577 Sayılı Kanunda veya özel kanunlarda yetkili idare mahkemesinin gösterilmemiş olması halinde, yetkili idare mahkemesi, dava konusu olan idari işlemleri veya idari sözleşmeyi yapan idari mercinin bulunduğu idare mahkemesidir.

16. KAMU GÖREVLİLERİ İLE İLGİLİ İDARİ DAVALARDA YETKİ

Kamu görevlilerinin atanması ve nakilleri ile ilgili davalarda yetkili mahkeme, kamu görevlilerinin yeni veya eski görev yeri idare mahkemesidir. Kamu görevlilerinin görevlerine son verilmesi, emekli edilmeleri veya görevden uzaklaştırılmaları ile ilgili davalarda yetkili mahkeme, kamu görevlisinin son görev yaptığı yer idare mahkemesidir. Kamu görevlilerinin görevle ilişkisinin kesilmesi sonucunu doğurmayan disiplin cezaları ile ilerleme, yükselme, sicil, intibak ve diğer özlük ve parasal hakları ve mahalli idarelerin organları ile bu organların üyelerinin geçici bir tedbir olarak görevden uzaklaştırılmalarıyla ilgili davalarda yetkili mahkeme ilgilinin görevli bulunduğu yer idare mahkemesidir.

17. TAM YARGI DAVALARINDA YETKİ

Tam yargı davalarında yetkili mahkeme, zararı doğuran idari uyuşmazlığı çözümlenmeye yetkili, diğer hallerde ise davacının ikametgâhının bulunduğu yer İdari mahkemesidir.

18. BAĞLANTILI DAVALAR

Aynı maddî veya hukukî sebepten doğan ya da biri hakkında verilecek hüküm, diğerini etkileyecek nitelikte olan davalar bağlantılı davalardır. İdare mahkemesi veya Danıştay'a veya birden fazla idare mahkemelerine açılmış bulunan davalarda

bağlantının varlığına taraflardan birinin isteği üzerine veya doğrudan doğruya mahkemece karar verilir. Bağlantılı davalardan birinin Danıştay'da bulunması halinde dava dosyası Danıştay'a gönderilir. Bağlantılı davalar, değişik bölge idare mahkemesinin yargı çevrelerindeki mahkemelerde bulunduğu takdirde dosyalar Danıştay'a gönderilir. Bağlantılı davalar aynı bölge idare mahkemesinin yargı çerçevesindeki mahkemelerde bulunduğu takdirde dosyalar o yer bölge idare mahkemesine gönderilir.

19. GÖREVSİZLİK VE YETKİSİZLİK HALLERİNDE YAPILACAK İŞLEM

İdare ve mahkemeleri, idari yargının görev alanına giren bir davada görevsizlik veya yetkisizlik sebebiyle davanın reddine karar verirlerse dosyayı Danıştay'a veya görevli ve yetkili idare mahkemesine gönderirler. Görevsizlik sebebiyle gönderilen dosyalarda Danıştay, davayı görevi içinde görmezse dosyanın yetkili ve görevli mahkemeye gönderilmesine karar verir. Görevsizlik veya yetkisizlik sebebiyle dosyanın gönderildiği mahkeme kendisini görevsiz veya yetkisiz gördüğü takdirde, söz konusu mahkeme ile ilk görevsizlik veya yetkisizlik kararını veren mahkeme aynı bölge idare mahkemesinin yargı çevresinde ise, uyuşmazlık bölge idare mahkemesince, aksi halde Danıştay'ca çözümlenir. Danıştay ve bölge idare mahkemesince görev ve yetki uyuşmazlıkları ile ilgili olarak verilen kararlar kesindir.

20. İSTİNAF

İdare ve vergi mahkemelerinin kararlarına karşı, başka kanunlarda aksine hüküm bulunsa dahi, mahkemenin bulunduğu yargı çevresindeki bölge idare mahkemesine, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde istinaf yoluna başvurulabilir.

Ancak, konusu beş bin Türk lirasını geçmeyen vergi davaları, tam yargı davaları ve idari işlemlere karşı açılan iptal davaları hakkında idare ve vergi mahkemelerince verilen kararlar kesin olup, bunlara karşı istinaf yoluna başvurulamaz.

İstinaf, temyizın şekil ve usullerine tabidir. İstinaf başvurusuna konu olacak kararlara karşı yapılan kanun yolu başvurularında dilekelerdeki hitap ve istekle bağlı kalınmaksızın dosyalar bölge idare mahkemesine gönderilir.

Bölge idare mahkemesi, yaptđđ inceleme sonunda ilk derece mahkemesi kararını hukuka uygun bulursa istinaf başvurusunun reddine karar verir. Karardaki maddi yanlışlıkların düzeltilmesi mümkün ise gerekli düzeltmeyi yaparak aynı kararı verir.

Bölge idare mahkemesi, ilk derece mahkemesi kararını hukuka uygun bulmadđđ takdirde istinaf başvurusunun kabulü ile ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına karar verir. Bu hâlde bölge idare mahkemesi işin esası hakkında yeniden bir karar verir. İnceleme sırasında ihtiyaç duyulması hâlinde kararı veren mahkeme veya başka bir yer idare ya da vergi mahkemesi istinabe olunabilir. İstinabe olunan mahkeme gerekli işlemleri öncelikle ve ivedilikle yerine getirir.

Bölge idare mahkemesi, ilk inceleme üzerine verilen kararlara karşı yapılan istinaf başvurusunu haklı bulduğu, davaya görevsiz veya yetkisiz mahkeme yahut reddedilmiş veya yasaklanmış hâkim tarafından bakılmış olması hâllerinde, istinaf başvurusunun kabulü ile ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına karar vererek dosyayı ilgili mahkemeye gönderir. Bölge idare mahkemesinin bu fıkra uyarınca verilen kararları kesindir.

Bölge idare mahkemelerinin 46 ncı maddeye göre temyize açık olmayan kararları kesindir.

İstinaf başvurusuna konu edilen kararı veren ya da karara katılan hâkim, aynı davanın istinaf yoluyla bölge idare mahkemesince incelenmesinde bulunamaz.

İvedi yargılama usulüne tabi olan davalarda istinaf yoluna başvurulamaz.

21. TEMYİZ

Danıştay dava dairelerinin nihai kararları ile bölge idare mahkemelerinin; düzenleyici işlemlere karşı açılan iptal davaları, konusu yüz bin Türk lirasını aşan vergi davaları, tam yargı davaları ve idari işlemler hakkında açılan davalar, belli bir meslekten, kamu görevinden veya öğrencilik statüsünden çıkarılma sonucunu doğuran işlemlere karşı açılan iptal davaları, müşterek kararnameyle yapılan atama, naklen atama ve görevden alma işlemleri ile daire başkanı ve daha üst düzey kamu görevlilerinin atama, naklen atama ve görevden alma işlemleri hakkında açılan iptal davaları, ülke çapında uygulanan öğrenim ya da bir meslek veya sanatın icrası veyahut kamu hizmetine giriş amacıyla yapılan sınavlar hakkında açılan davalar ve kanunda yer alan diğer hususlara ilişkin açılan davalar hakkında verdikleri kararlar, başka kanunlarda aksine hüküm bulunsa dahi Danıştay'da, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde temyiz edilebilir.

Temyiz Dilekçesi

Temyiz istemleri Danıştay Başkanlığına hitaben yazılmış dilekçeler ile yapılır.

Temyiz dilekçelerinin idari davaların açılmasında belirtildiği şekilde düzenlenmesi gereklidir, düzenlenmemiş ise eksikliklerin on beş gün içinde tamamlatılması hususu, kararı veren Danıştay veya bölge idare mahkemesince ilgiliye tebliğ olu-

nur. Bu serede eksiklikler tamamlanmazsa temyiz isteminde bulunulmamış sayılmasına Danıştay veya bölge idare mahkemesince karar verilir.

Temyiz dilekçeleri, ilgisine göre kararı veren bölge idare mahkemesine, Danıştay'a veya 4 üncü maddede belirtilen mercilere verilir ve kararı veren bölge idare mahkemesi veya Danıştay'ca karşı tarafa tebliğ edilir. Karşı taraf tebliğ tarihini izleyen otuz gün içinde cevap verebilir. Cevap veren, kararı suresinde temyiz etmemiş olsa bile düzenleyeceği dilekçesinde, temyiz isteminde bulunabilir. Bu takdirde bu dilekçeler temyiz dilekçesi yerine geçer.

Kararı veren Danıştay dairesi veya bölge idare mahkemesi, cevap dilekçesi verildikten veya cevap suresi geçtikten sonra dosyayı dizi listesine bağlı olarak, Danıştay' a veya Kurula gönderir.

Yürütmenin durdurulması isteği bulunan temyiz dilekçeleri, karşı tarafa tebliğ edilmeden dosya ile birlikte, yürütmenin durdurulması istemi hakkında karar verilmek üzere kararı veren bölge idare mahkemesince Danıştay başkanlığına, Danıştay'ın ilk derece mahkemesi olarak baktığı davalarda, görevli dairece İdarİ Dava Daireleri Kurulu'na gönderilir. Danıştay'da görevli daire veya kurul tarafından yürütmenin durdurulması istemi hakkında karar verildikten sonra tebligat bu daire veya kurulca yapılarak dosya tekemmül ettirilir.

Temyiz dilekçesi verilirken gerekli harç ve giderlerin tamamının ödenmemiş olması halinde kararı veren; merci tarafından verilecek yedi günlük süre içerisinde tamamlanması, aksi halde temyizden vazgeçilmiş sayılacağı hususu temyiz edene yazılı olarak bildirilir. Verilen süre içinde harç ve giderler tamamlanmadığı takdirde, ilgili merci, kararın temyiz edilmemiş sayılmasına karar verir. Temyizin kanunİ süre geçtikten son-

ra yapılması veya kesin bir karar hakkında olması halinde de kararı veren merci, temyiz isteminin reddine karar verir. İlgili merciin bu kararları ile bu maddenin 2 nci fıkrasında belirtilen temyiz isteminde bulunulmamış sayılmasına ilişkin kararlarına karşı, tebliğ tarihini izleyen günden itibaren yedi gün içinde temyiz yoluna başvurabilir.

Temyiz İncelemesi zerine Verilecek Kararlar

Temyiz incelemesi sonunda Danıştay;

- a) Kararı hukuka uygun bulursa onar. Kararın sonucu hukuka uygun olmakla birlikte gösterilen gerekçeyi doğru bulmaz veya eksik bulursa, kararı, gerekçesini değiştirerek onar.
- b) Kararda yeniden yargılama yapılmasına ihtiyaç duyulmayan maddi hatalar ile düzeltilmesi mümkün eksiklik veya yanlışlıklar varsa kararı düzelterek onar.

Temyiz incelemesi sonunda Danıştay;

- a) Görev ve yetki dışında bir işe bakılmış olması,
- b) Hukuka aykırı karar verilmesi,
- c) Usul hükümlerinin uygulanmasında kararı etkileyebilecek nitelikte hata veya eksikliklerin bulunması sebeplerinden dolayı incelenen kararı bozar. Kararların kısmen onanması ve kısmen bozulması hâllerinde kesinleşen kısım Danıştay kararında belirtilir. Temyize konu edilen kararı veren ya da karara katılan hâkim aynı davanın temyiz incelemesinde görev almaz.

Temyizen Verilen Karar zerine Yapılacak İşlem

Temyiz incelemesi sonucunda verilen karar, dosyayla birlikte kararı veren mercie gönderilir. Bu karar, dosyanın geldiği tarihten itibaren yedi gün içinde taraflara tebliğe çıkarılır.

Temyiz incelemesi sonucunda verilen bozma kararı üzerine ilgili merci, dosyayı öncelikle inceler ve varsa gerekli tahkik iş-lemelerini tamamlayarak yeniden karar verir.

Bölge idare mahkemesi, Danıştay'ca verilen bozma kararına uyabileceği gibi kararında ısrar da edebilir.

Danıştay'ın bozma kararına uyulduğu takdirde, bu kararın temyiz incelemesi, bozma kararına uygunlukla sınırlı olarak yapılır.

Bölge idare mahkemesi, bozmaya uymayarak kararında ısrar ederse, ısrar kararının temyizi hâlinde, talep, Danıştay İdari Daireleri Kurulunca incelenir ve karara bağlanır. Danıştay İdari ve Vergi Dava Daireleri Kurulları kararlarına uyulması zorunludur.

Kanun Yararına Temyiz

İdare ve bölge idare mahkemelerinin kesin olarak verdiği kararlar ile istinaf veya temyiz incelemesinden geçmeden kesinleşmiş bulunan kararlardan niteliği bakımından yürürlükteki hukuka aykırı bir sonucu ifade edenler, ilgili bakanlıkların göstereceği lüzum üzerine veya kendiliğinden Başsavcı tarafından kanun yararına temyiz olunabilir.

Temyiz isteği yerinde grldğu takdirde karar, kanun yararına bozulur. Bu bozma kararı, daha önce kesinleşmiş olan merci kararının hukuki sonuçlarını kaldırmaz.

Bozma kararının bir rneği ilgili bakanlığa gönderilir ve Resm Gazete'de yayımlanır.

Temyiz Veya İtiraz İstemlerinde Yürütmenin Durdurulması

Temyiz veya istinaf yoluna başvurulmuş olması, hakim, mahkeme veya Danıştay kararlarının yrtlmesini durdurmaz. Ancak, bu kararların teminat karşılığında yürütülmesinin dur-

durulmasına temyiz istemini incelemeye yetkili Danıştay dava dairesi, kurulu veya istinaf başvurusunu incelemeye yetkili bölge idare mahkemesince karar verilebilir. Kararın bozulması, kararın yrtlmesini kendiliğinden durdurur.

22. YARGILAMANIN YENİLENMESİ

Danıştay ile bölge idare ve idare mahkemelerinden verilen kararlar hakkında, aşağıda yazılı sebepler dolayısıyla yargılamanın yenilenmesi istenebilir.

- 1)** Zorlayıcı sebepler dolayısıyla veya lehine karar verilen tarafın eyleminden doğan bir sebeple elde edilemeyen bir belgenin kararın verilmesinden sonra ele geçirilmiş olması,
- 2)** Karara esas olarak alınan belgenin sahteliğine hükmedilmiş veya sahte olduğu mahkeme veya resmi bir makam huzurunda ikrar olunmuş veya sahtelik hakkındaki hüküm karardan evvel verilmiş olup da, yargılamanın yenilenmesini isteyen kimsenin karar zamanında bundan haberi bulunmamış olması,
- 3)** Karara esas olarak alınan bir ilm hükmünün, kesinleşen bir mahkeme kararıyla bozularak ortadan kalkması,
- 4)** Bilirkişinin kasıtlı gerçeğe aykırı beyanda bulunduğunun mahkeme kararıyla belirlenmesi,
- 5)** Lehine karar verilen tarafın, karara etkisi olan bir hile kullanmış olması,
- 6)** Vekil veya kanuni temsilci olmayan kimseler ile davanın görülüp karara bağlanmış bulunması,
- 7)** ekinmeye mecbur olan başkan, ye veya hâkimin katılmasıyla karar verilmiş olması,

- 8) Tarafları, konusu ve sebebi aynı olan bir dava hakkında verilen karara aykırı yeni bir kararın verilmesine neden olabilecek kanuni bir dayanak yokken, aynı mahkeme yahut başka bir mahkeme tarafından önceki ilamın hükmüne aykırı bir karar verilmiş bulunması.
- 9) Hükmün, İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşmenin veya eki protokollerin ihlali suretiyle verildiğinin, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin kesinleşmiş kararıyla tespit edilmiş olması.

Yargılamanın yenilenmesi istekleri esas kararı vermiş olan mahkemece karara bağlanır.

Yargılamanın yenilenmesi süresi, tarafları, konusu ve sebebi aynı olan bir dava hakkında verilen karara aykırı yeni bir kararın verilmesine neden olabilecek kanuni bir dayanak yokken, aynı mahkeme yahut başka bir mahkeme tarafından önceki ilamın hükmüne aykırı bir karar verilmiş bulunması halinde on yıl,

Hükmün, İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşmenin veya eki protokollerin ihlali suretiyle verildiğinin, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin kesinleşmiş kararıyla tespit edilmiş olması halinde Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararının kesinleştiğı tarihten itibaren bir yıl ve diğer sebepler için altmış gündür.

Bu süreler, dayanılan sebebin istemde bulunan yönünden gerçekleştiğı tarihi izleyen günden başlatılarak hesaplanır.

23. ADLİ TATİL SÜRELERİNDE İŞLEMLER

Bölge idare, idare ve vergi mahkemeleri her yıl bir eylülde başlamak üzere, yirmi temmuzdan otuz bir ağustosa kadar çalışmaya ara verirler. Ancak, yargı çevresine dahil olduğu

bölge idare mahkemesinin bulunduğu il merkezi dışında kalan idare ve vergi mahkemeleri çalışmaya ara vermeden yararlanamazlar. Bu mahkemeler, 62 nci maddedeki sınırlamaya tabi olmaksızın görevlerine devam ederler.

Ara verme süresi içinde; bölge idare mahkemesi başkanının önerisi üzerine, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca, her bölge idare mahkemesi merkezinde idare ve vergi mahkemesi başkan ve üyeleri arasından görevlendirilecek üç hâkimin katıldığı bir nöbetçi mahkeme kurulur. Nöbetçi kalanlardan en kıdemli başkan, yoksa en kıdemli üye nöbetçi mahkemenin başkanlığını yapar.

İdari yargıda kanun yollarına ilişkin getirilen hükümler, Bölge idare mahkemelerinin tüm yurttta göreve başlayacakları tarihten sonra verilen kararlar hakkında uygulanacaktır. Bu tarihten önce verilmiş kararlar hakkında, kararın verildiği tarihte yürürlükte bulunan kanun yollarına ilişkin hükümler uygulanır.

II. SENDİKANIN ÜYELERİ ADINA İDARİ DAVA AÇMA YETKİSİ

4688 sayılı Kanunun dördüncü kısım birinci bölümünde sendika ve konfederasyonların yetki ve faaliyetleri başlığı altında düzenlenen 19. Maddenin f bendinde belirtildiği üzere; “üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukuki yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak” yetkisi sendikalara verilmiştir. Ayrıca; 03/03/2006 tarih ve 2005/1 Esas, 2006/1 Karar nolu Danıştay İçtihatları Birleştirme Kurulu Kararına göre de; 4688 sayılı

Kamu Gevlileri Sendikaları Kanunu'nun 19'uncu maddesinin (f) bendi uyarınca kamu gevlileri sendikaları ve st kuruluşlarının, yeleri hakkında tesis edilen bireysel (sübjektif) işlemlere karşı üyelerini temsilen dava açma ve bu nedenle açılan davalarda taraf olma hakkı bulunmaktadır.



ALTINCI BÖLÜM **GENEL BİLGİLER**



I. DİLEKÇE HAKKI

3071 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinde dilekçe hakkı düzenlenmiştir. Türk vatandaşları kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikayetleri hakkında, Türkiye Büyük Millet Meclisine ve yetkili makamlara yazı ile başvurma hakkına sahiptirler.

Türkiye'de ikamet eden yabancılar karşılıklılık esasını gözetilmek ve dilekçelerinin Türkçe yazılması kaydıyla bu haktan yararlanabilirler.

3071 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinde ise dilekçede bulunması zorunlu haller düzenlenmiştir, buna göre; Türkiye Büyük Millet Meclisine veya yetkili makamlara verilen veya gönderilen dilekçelerde, dilekçe sahibinin adı-soyadı ve imzasıyla iş veya ikametgâh adresinin bulunması gerekir.

İncelenemeyecek dilekçeler:

3071 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinde; Türkiye Büyük Millet Meclisine veya yetkili makamlara verilen veya gönderilen dilekçelerden;

- i. Belli bir konuyu ihtiva etmeyenler,
 - ii. Yargı mercilerinin görevine giren konularla ilgili olanlar,
 - iii. 4 üncü maddede gösterilen şartlardan herhangi birini taşımayanlar
- incelenemezler.

Dilekçenin incelenmesi ve sonucunun bildirilmesi: **3071 sayılı Kanun'un 7'nci maddesiyle** düzenlenmiş Türk vatandaşlarının ve Türkiye'de ikamet eden yabancıların kendileri ve kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri konusunda yetkili makamlara yaptıkları başvuruların sonucu veya yapılmakta olan işlemin safahatı hakkında dilekçe sahiplerine en geç otuz gün içinde

gerekçeli olarak cevap verilir. İşlem safahatının duyurulması halinde alınan sonuç ayrıca bildirilir.

Türkiye Büyük Millet Meclisine yapılan başvuruların incelenmesi: **3071 sayılı Kanun'un 8'inci maddesinde** Türkiye Büyük Millet Meclisine gönderilen dilekçelerin, Dilekçe Komisyonu'nda incelenmesi ve karara bağlanması altmış gün içinde sonuçlandırılır. İlgili kamu kurum veya kuruluşları Türkiye Büyük Millet Meclisi Dilekçe Komisyonunca gönderilen dilekçeleri otuz gün içinde cevaplandırır. İnceleme ve karara bağlamanın esas ve usulleri Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğünde gösterilir.

II. BİLGİ EDİNME HAKKI

24/10/2003 tarih ve 25269 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu yayımlanmıştır.

1. Bilgi Edinme Hakkı

4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu'nun 4'üncü maddesinde; ve herkesin bilgi edinme hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir.

Türkiye'de ikamet eden yabancılar ile Türkiye'de faaliyette bulunan yabancı tüzel kişiler, isteyecekleri bilgi kendileriyle veya faaliyet alanlarıyla ilgili olmak kaydıyla ve karşılıklılık ilkesi çerçevesinde, bu Kanun hükümlerinden yararlanırlar.

Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerden doğan hak ve yükümlölükleri saklıdır.

2. Bilgi Verme Yükümlölüğü

4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu'nun 5'inci maddesinde; kurum ve kuruluşlar, bu Kanunda yer alan istisnalar dışında-

ki her türlü bilgi veya belgeyi başvuranların yararlanmasına sunmak ve bilgi edinme başvurularını etkin, sratlı ve doğru sonuçlandırmak üzere, gerekli idarî ve teknik tedbirleri almakla ykmldrlер.

Bu Kanun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren diğer kanunların bu Kanun'a aykırı hükümleri uygulanmaz.

3. Başvuru Usulü

4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu'nun 6'ncı maddesinde; bilgi edinme başvurusu, başvuru sahibinin adı ve soyadı, imzası, oturma yeri veya iş adresini, başvuru sahibi tüzel kişi ise tüzel kişinin unvanı ve adresi ile yetkili kişinin imzasını ve yetki belgesini içeren dilekçe ile istenen bilgi veya belgenin bulunduğu kurum veya kuruluşa yapılır. Bu başvuru, kişinin kimliğinin ve imzasının veya yazının kimden neşet ettiğinin tespitine yarayacak başka bilgilerin yasal olarak belirlenebilir olması kaydıyla elektronik ortamda veya diğer iletişim araçlarıyla da yapılabilir.

Dilekçede, istenen bilgi veya belgeler açıkça belirtilir.

4. İstenecek Bilgi veya Belgenin Niteliği

4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu'nun 7'inci maddesinde; bilgi edinme başvurusu, başvurulan kurum ve kuruluşların ellerinde bulunan veya görevleri gereği bulunması gereken bilgi veya belgelere ilişkin olmalıdır.

Kurum ve kuruluşlar, ayrı veya özel bir çalışma, araştırma, inceleme ya da analiz neticesinde oluşturulabilecek türden bir bilgi veya belge için yapılacak başvurularda olumsuz cevap verilebilirler.

İstenen bilgi veya belge, başvurulan kurum ve kuruluştan başka bir yerde bulunuyorsa, başvuru dilekçesi bu kurum ve kuruluşa gönderilir ve durum ilgiliye yazılı olarak bildirilir.

5. Bilgi veya Belgeye Erişim

4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu'nun 10'uncu maddesinde; kurum ve kuruluşlar, başvuru sahibine istenen belgenin onaylı bir kopyasını verirler.

Bilgi veya belgenin niteliği gereği kopyasının verilmesinin mümkün olmadığı veya kopya çıkarılmasının aslına zarar vereceği hâllerde, kurum ve kuruluşlar ilgilinin;

i. Yazılı veya basılı belgeler için, söz konusu belgenin aslını incelemesi ve not alabilmesini,

ii. Ses kaydı şeklindeki bilgi veya belgelerde bunları dinleyebilmesini,

iii. Görüntü kaydı şeklindeki bilgi veya belgelerde bunları izleyebilmesini,

sağırlarlar.

Bilgi veya belgenin yukarıda belirtilenlerden farklı bir şekilde elde edilmesi mümkün ise, belgeye zarar vermemek koşuluyla bu olanak sağlanır.

Başvurunun yapıldığı kurum ve kuruluş, erişimine olanak sağladığı bilgi veya belgeler için başvuru sahibinden erişimin gerektirdiği maliyet tutarı kadar bir ücreti bütçeye gelir kaydedilmek üzere tahsil edebilir.

6. Bilgi veya Belgeye Erişim Süreleri

4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu'nun 11'inci maddesinde; kurum ve kuruluşlar, başvuru üzerine istenen bilgi veya belgeye erişimi onbeş iş günü içinde sağırlarlar. Ancak istenen bilgi veya belgenin, başvuru kurum ve kuruluş içindeki başka bir birimden sağlanması; başvuru ile ilgili olarak bir başka

kurum ve kuruluşun görüşünün alınmasının gerekmesi veya başvuru içeriğinin birden fazla kurum ve kuruluşu ilgilendirilmesi durumlarında bilgi veya belgeye erişim otuz iş günü içinde sağlanır. Bu durumda, sürenin uzatılması ve bunun gerekçesi başvuru sahibine yazılı olarak ve onbeş iş günlük sürenin bitiminden önce bildirilir.

10'uncu maddede belirtilen bilgi veya belgelere erişim için gereken maliyet tutarının idare tarafından başvuru sahibine bildirilmesiyle onbeş iş günlük süre kesilir. Başvuru sahibi onbeş iş günü içinde creti ödemezse talebinden vazgeçmiş sayılır.

7. Başvuruların Cevaplandırılması

982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu'nun 12'nci maddesinde; kurum ve kuruluşlar, bilgi edinme başvurularıyla ilgili cevaplarını yazılı olarak veya elektronik ortamda başvuru sahibine bildirirler. Başvurunun reddedilmesi hâlinde bu kararın gerekçesi ve buna karşı başvuru yolları belirtilir.

8. İtiraz Usulü

4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu'nun 13'üncü maddesinde; bilgi edinme istemi reddedilen başvuru sahibi, yargı yoluna başvurmadan önce kararın tebliğinden itibaren onbeş gün içinde kurula itiraz edebilir. Kurul, bu konudaki kararını otuz iş günü içinde verir. Kurum ve kuruluşlar, kurulun istediği her türlü bilgi veya belgeyi onbeş iş günü içinde vermekle yükümlüdürler. Kurula itiraz, başvuru sahibinin idarî yargıya başvurma süresini durdurur.

III. TEBLİGATA İLİŞKİN HÜKÜMLER

1. Tebligat

Tebligat işlemleri 7201 sayılı Tebligat Kanunu'na göre yapılır.

Kanunlarımızdaki süreler (başka bir kanunda özel bir düzenleme yoksa), bu Kanun'a göre geçerli tebligatın yapılmasını takip eden günden başlar.

a. Muhatabın Kendisinden Başkasına Yapılan Tebligat Geçerli midir?

Kişinin aynı evde yaŐadığı eş, çocukları, annesi, babasına ya da hane halkından bir başkasına yapılan tebligat geçerli bir tebligattır.

Burada önem arz eden nokta aynı evde yaŐıyor olmasıdır.

Hizmetçiye yapılan tebligat geçerlidir.

İŐyerine yapılan tebligatta kişinin kolay bulunması kıstası ele alınır. Mesela bir öğretmene yapılan tebligat, bizzat kendisine yapılmalıdır. Zira o okulda çalışan herhangi birine tebligatın verilmesi asıl muhataba ulaŐmayı zorlaŐtıracaktır. Aksi durumda o yer amiri vasıtası ile kiŐiye tebligat yapılır.

b. Muhtara Yapılan Tebliğ

Kayıtlı olduğunuz mahalle muhtarına yapılan tebliğ geçerlidir. Sreler, muhtara tebliğ ile başlar. (Muhtarın bu tebliği size ulaŐtırmaması siz ile muhtar arasındaki bir problemdir.) Muhtarın tebliği size ulaŐtırmaması, sizin hak iddia etmenize imkan vermez.

c. Tebellüğden İmtina

Size yapılmak istenen bir tebligatı almaktan imtina etmeniz her zaman fayda sağlamaz.

şayet tebliğ edilmek istenen belgeyi tebellüğ etmeyip süre kazanmak istiyorsanız tebellüğ etmeyebilirsiniz. Bu durumda ne olur?

Tebliğden imtina ettiğiniz tutanak altına alınır ise bu husus mahkemede aleyhinize bir sonuç çıkarabilir.

Tebliğat, size posta yolu ile gönderilir ise. Süre tebligatın size ulaştığı tarihte başlar.

2. Tebliğ Şekilleri

a. Postayla Yapılan Tebliğ

Posta ile yapılan tebliğin imza karşılığında size verilmesi gerekir.

İmzasız bir Şekilde siz ulaşan tebliğin ulaşma tarihi tam olarak bilinemeyeceğinden bu konudaki belirsizlik birey lehine işler.

b. İlanen Tebliğ

İlan edilerek yapılan tebliğ geçerlidir ve süreleri başlatır.

Ancak uygulamada bu tebliğin kurallara uyulmadan yapıldığını görmektediriz.

Mesela, okul ya da işyeri panosuna asılan ilan geçerli bir ilan değildir.

İlanın geçerli olması için Resmi Gazete’de yapılması gerekmektedir.

Panoda yapılan ilanın geçerli olması için, tüm personelden bu ilanın okunduğuna dair imza alınmalıdır.

c. Vekile Tebliğ

Avukatınıza yapılan tebliğ geçerli bir tebliğdir. Süreleri başlatır.

IV. KAMU GÖREVLİSİNİN VE MEMURUN İFADE ÖZGÜRLÜĞÜ

Anayasanın 26 ncı maddesinde vücut bulan ifade özgürlüğü, sadece “düşünce ve kanaate sahip olma” özgürlüğünü değil aynı zamanda sahip olunan “düşünce ve kanaati (görüşü) açıklama ve yayma”, buna bağlı olarak “haber veya görüş alma ve verme” özgürlüklerini de kapsamaktadır. Bu çerçevede ifade özgürlüğü bireylerin serbestçe haber ve bilgilere, başkalarının fikirlerine ulaşabilmesi, edindiği düşünce ve kanaatlerden dolayı kınanmaması ve bunları tek başına veya başkalarıyla birlikte çeşitli yollarla serbestçe ifade edebilmesi, anlatabilmesi, savunabilmesi, başkalarına aktarabilmesi ve yayabilmesi anlamına gelir (Anayasa Mahkemesi Bireysel Başvuru Kararı; Emin Aydın, B. No: 2013/2602, 23/1/2014, §40).

İfade Özgürlüğü, devlet memurları söz konusu olduğunda, görüşlerin dengeli ve siyaseten yansız olarak açıklanıp açıklanmadığı, kişisel tavırlar sergilenip sergilenmediği ve tarafsızlıklarının güvence altında olup olmadığı bağlamında tartışma konusu yapılabilir. Bu bağlamdaki AİHM uygulamalarında, memurun bulunduğu konum, görev yaptığı alanla ilgili olarak ödev ve sorumluluk derecesini belirlemede ulusal makamlara bir takdir marjı tanınmaktadır (AİHM; İsmail Sezer/Türkiye, 36807/07, 24/3/2015, § 28; Ahmed ve Diğerleri/Birleşik Krallık, B. No: 22954/93, 2/9/1998, §§ 53-54; Vogt/Almanya, B. No: 17851/91, 26/9/1995, §§ 51-53; Otto/Almanya (k.k.), B. No: 27574/02, 24/11/2005).

Fakat örgütlenme özgürlüğünü sınırlama niteliği taşıyan bu durumun bir sınırının olduğu da muhakkaktır. Devletin, kamu hizmetinde çalışan memurlarına bir bağlılık görevi getirmesi, ödev ve sorumluluklar yüklemesi memurların statüleri gereği meşru kabul edilebilir bir durumdur. Ancak devlet memurlarının da birer birey olduğu, siyasi görüş sahibi olma, ülke

sorunlarıyla ilgilenme, tercih yapma gibi sosyal yönlelere sahip olduğu ve bu nitelikleriyle AİHS'in 10. ve 11. maddelerinden yararlanma haklarının bulunduğu şüpheden uzaktır (AİHM; İsmail Sezer./Türkiye, § 52; Vogt/Almanya, § 53). **Bu itibarla salt eleştiri hakkını kullanması nedeniyle bir kamu görevlisine disiplin cezası verilmesi Anayasanın 26 ncı maddesi ile AİHS'nin 10 ve 11 nci maddelerinin ihlali niteliğindedir.**

Danıştay 8. Dairesinin kamu görevlisi hakkında ifadeleri nedeniyle verilen disiplin cezasının iptali istemiyle açılan iptal davasında, 14.12.1993 tarih ve E: 1993/1617 K: 1993/4214 sayılı kararında da "...kuşkusuz ki, her vatandaşın anayasa ile güvence altına alınan düşünce ve kanaat özgürlüğü çerçevesinde düşünce ve gözlemlerini dile getirmek ve başkalarına iletmek hakkı vardır..." denilmektedir.

AİHM de kamu görevlilerinin ifade özgürlüğünün kısıtlanmasının orantılı olup olmadığını incelerken, sırrı açıklayanın iyi niyetli olup olmadığı, başvurusunun açığa çıkartmak istediği yanlış düzeltmek için başka etkili yollara erişiminin mümkün olup olmadığının göz önüne alınması ve kamu görevlisinin yanlış davranışı düzeltmek için başka herhangi bir yolun bulunmadığı inancı ile hareket edip etmediğinin saptanması gerektiğini belirtmiştir.

Nitekim Danıştay 12 nci Dairesi'nin 2015/1537 Esas, 2018/6504 Karar sayılı ve 19.12.2018 karar tarihli kararında özetle, "*ortaöğretime yeni yerleştirme sistemi bir grup züppe tarafından hazırlanıp bakana mı sunuldu, bence yeni sistemi bir grup züppe hazırlamıştır'* şeklindeki sosyal medya paylaşımının amirine hakarete bulunmak maksadıyla söylenmediği" gerekçesinden hareketle disiplin cezasının iptaline ilişkin kararı onamıştır. Görüldüğü üzere Danıştay, hakaret gibi suç unsuru içermeyen ifadelerin, amir niteliğindeki kişilere karlı sarfedilmiş ol-

salar dahi eleştiri ve ifade zgrlđđ çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği kanaatindedir. Bahse konu kararda fail, bir sendika yöneticisi olmasına rağmen Danıştay, bu unsuru dahi önemli görmeyerek davacının kamu görevlisi olmasına rağmen eleştirel nitelikteki ifadelerini suç unsuru içermedikleri sürece disiplin cezasını gerektirir disiplin fiili kapsamında görmemektedir.

Anayasa Mahkemesi 201/18638 sayılı bireysel başvuru kararında **“kamu görevlisinin ifade zgrlđđ ile ifadeyi kullanma biçiminin kurumsal disiplinle uyumlu, sırrı ifşa etmeyen nitelikte ve dengeli olmasının sağlanması için mesleki hiyerarşi kurallarına uyma ykmllkleri arasında denge kurma işleminin aranması gerektiğini; kamu görevlisince sarfedilen ifadelerin meslek etiği ile bağdaşmadığı tespitinin yeterli olmayıp ifadelerin anlamı üzerinde durulması ve kullanıldığı bağlamın incelenmesi gerektiğini”** ifade etmiştir. Mahkeme kararında **“Emniyet Teşkilatı i güvenlik hizmeti vermesi sebebiyle silah ve benzeri araçlar kullanma yetkisi olan, idari işlerin yanında adli işler ile ilgili de hassas yetkileri bulunan bir teşkilattır. Silahlı kuvvetlere benzer özellik gösteren bu yönleriyle teşkilat içindeki hiyerarşik kuralların sivil devlet memurlarının tabi olduğu kurallara kıyasla daha katı olması doğaldır. **Bununla birlikte bu husus teşkilatın veya hiyerarşik üstlerin eleştirilemeyeceği anlamına da gelmemektedir.** Sosyal medyada yorum yaptığı konunun başlığı ile kurduğu cümlelerden yola çıkarak başvurucunun Emniyet Teşkilatının yönetiminden duyduğu memnuniyetsizliği ve sitemini herhangi bir yöneticinin ismini zikretmeden dile getirdiği görülmektedir. **Başvurucunun kullandığı ifadelerin teşkilata yönelik bir sırrı ifşa eder niteliği olmadığı gibi teşkilata zarar verecek veya itibar kaybı oluşturacak ağırlığı olduğu da söylenemez. Sonuç olarak ilk derece mahkemesi başvurucunun ifade zgrlđđ karşısında mesleki hiyerarşi****

kurallarına uyma yükümlülüklerinin yerine getirilmesindeki üstün yararı gösterebilmiş değildir. İlk derece mahkemesince başvuruya konu şikyete olayın bütünselliği içinde bakılmamış; somut olayın kendi şartlarının neler olduğu, sosyal medyada tartışılan konunun ne olduğu, başvurucunun hangi amaçla düşünce açıklamasında bulunduğu, başvurucunun beyan tarzı, beyanın muhtemel sonuçları ve varsa kamu hizmetine veya kamu kurumunun disiplinine etkileri gözönünde bulundurulmamıştır (bkz. ř 40). Başvurucunun sözlerinin olayın bağlamından ve somut ifade açıklamasının bütünlüğünden kopartılarak ele alınması suretiyle ortaya konan gerekçenin ilgili ve yeterli kabul edilmesi mümkün değildir. Ayrıca yukarıdaki hususlar dikkate alındığında başvurucunun kullandığı ifadeler nedeniyle kınama cezası ile cezalandırılmasının demokratik toplumda gerekli olduğu da değerlendirilmemiştir. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 26. maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir." gerekçesine yer vermiştir.

Nitekim Danıştay 13. Dairesi'nin 26.01.2007 tarih ve E:2006/5565 K: 2007/354 sayılı kararında, "***...siyaset adamlarının toplumu etkileme ve yönlendirme konularının, onların 'eleştirilebilir' sınırlarını da genişlettiği, bu itibarla siyasetlerin ağır da olsa haklarında yapılan eleştirileri hoşgörüyle karşılamaları gerektiğinden; doğrudan kişisel niteliklerine yönelmeyen, siyasal kimliklerine yönelik ifadelerin eleştiri sınırı içinde mtalaat edilmesi gerektiği*** belirtilerek ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin (Castels/İspanya, 23.04.1992) ve (Lingens-Avusturya Kararı 1986) na değinerek, 'Nitekim Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin çeşitli kararlarında: ***'Hr siyasal tartışma bütünüyle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde egemen demokratik toplum kavramının öz unsurunu oluşturmaktadır. Bu, nedenledir ki hoşgörülebilir eleştiri***

sınırları kamusal kişi sıfatıyla hareket eden siyaset adamı konusunda, sade vatandaşlara göre daha geniştir... Kuşkusuz siyaset adamı da özel hayat erevesi dışında, onurunun korunması hakkına sahiptir, fakat bu himayenin gerekleri, siyasi konuların serbestçe tartişılmasının sağlayacağı yararlarla dengelenmek zorundadır.' (Castels/İspanya, 23.04.1992), 'Basın zgrlđđ halkla siyasi liderlerin fikirlerini ve tutumlarını keşfetmek ve bu konularda bir fikir oluşturmak bakımından en iyi araçlardan birini sunar. Daha genel olarak, **siyasi tartişma zgrlđđ, AİHS'ne bir baştan ötekine damgasını vuran demokratik bir toplum kavramının tam merkezinde yer alır. Buna bağlı olarak, bizatihi bir politikacı hakkında yapılacak kabul edilebilir eleştirinin sınırları, sıradan bir kişi hakkındakilerden daha geniştir.'** (Lingens-Avusturya Kararı 1986) yolunda değerlendirmeler yapıldığı görülmektedir. Dava konusu işleme esas alınan programda yapılan konuşmaların da, muhataplarının doğrudan kişilik haklarına yönelik olmaması, siyasi tercih ve tasarruflarına yönelik olması nedeniyle eleştiri sınırları içinde kaldığı" sonucuna varılarak yayın ilkesinin ihlâl edildiği yolundaki davalı idare işleminde hukuka uyarlık bulunmadığı gerekçesiyle mahkeme kararını bozmuştur.

V. SOSYAL MEDYADA HEDEF GÖSTERİLMEKSİZİN YAPILAN ELEşTİREL PAYLAşIMLAR

Sosyal medya hesabından yapılmış, herhangi bir kişiye hedef tutmayan, eleştiri niteliğindeki ifadelerin, keyfi bir biçimde yorumlanarak, niyet okuyuculuğu yapılarak belli bir kişi veya kişileri hedef almış gibi yorumlanarak idari soruşturma ve yaptırım konusu edilmesi hukuka aykırıdır.

Sosyal medya ortamlarında gerçekleştirilen suç unsuru içermeyen ifadelerin idari soruşturma ve yaptırım konusu edilme-

si Anayasa Mahkemesi'nin kamu gevlilerinin eleştiri hakkı noktasında ifade zgrlđđ konusundaki içtihatlarına ayrıklık teşkil etmektedir. Anayasa Mahkemesi 201/18638 sayılı bireysel başvuru kararında **"kamu gevlisinin ifade zgrlđđ ile ifadeyi kullanma biçiminin kurumsal disiplinle uyumlu, sırrı işşa etmeyen nitelikte ve dengeli olmasının sağlanması için mesleki hiyerarşi kurallarına uyma ykmllkleri arasında denge kurma işleminin aranması gerektiğini; kamu gevlisince sarfedilen ifadelerin meslek etiği ile bağdaşmadığı tespitinin yeterli olmayıp ifadelerin anlamı üzerinde durulması ve kullanıldığı bağlamın incelenmesi gerektiğini"** ifade etmiştir. Mahkeme kararında **"Emniyet Teşkilatı i güvenlik hizmeti vermesi sebebiyle silah ve benzeri araçlar kullanma yetkisi olan, idari işlerin yanında adli işler ile ilgili de hassas yetkileri bulunan bir teşkilattır. Silahlı kuvvetlere benzer özellik gösteren bu yönleriyle teşkilat içindeki hiyerarşik kuralların sivil devlet memurlarının tabi olduğu kurallara kıyasla daha katı olması doğaldır. Bununla birlikte bu husus teşkilatın veya hiyerarşik üstlerin eleştirilemeyeceği anlamına da gelmemektedir. Sosyal medyada yorum yaptığı konunun başlığı ile kurduğu cümlelerden yola çıkarak başvurucunun Emniyet Teşkilatının yönetiminden duyduğu memnuniyetsizliği ve sitemini herhangi bir yöneticinin ismini zikretmeden dile getirdiği görülmektedir. Başvurucunun kullandığı ifadelerin teşkilata yönelik bir sırrı işşa eder niteliği olmadığı gibi teşkilata zarar verecek veya itibar kaybı oluşturacak ağırlığı olduğu da söylenemez. Sonuç olarak ilk derece mahkemesi başvurucunun ifade zgrlđđ karşısında mesleki hiyerarşi kurallarına uyma yükümlülüklerinin yerine getirilmesindeki üstün yararı gösterebilmiş değildir. İlk derece mahkemesince başvuruya konu şikyete olayın bütünselliği içinde bakılmamış; somut olayın kendi şartlarının neler olduğu, sosyal medyada tartışılan konunun ne**

olduğu, başvurunun hangi amaçla düşünce açıklamasında bulunduğu, başvurunun beyan tarzı, beyanın muhtemel sonuçları ve varsa kamu hizmetine veya kamu kurumunun disiplinine etkileri gözönünde bulundurulmamıştır (bkz. § 40). Başvurunun sözlerinin olayın bağlamından ve somut ifade açıklamasının bütünlüğünden kopartılarak ele alınması suretiyle ortaya konan gerekçenin ilgili ve yeterli kabul edilmesi mümkün değildir. Ayrıca yukarıdaki hususlar dikkate alındığında başvurunun kullandığı ifadeler nedeniyle kınama cezası ile cezalandırılmasının demokratik toplumda gerekli olduğu da değerlendirilmemiştir. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 26. maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir." gerekçesine yer vermiştir.

Nitekim Danıştay 13. Dairesi'nin 26.01.2007 tarih ve E:2006/5565 K: 2007/354 sayılı kararında, "**...siyaset adamlarının toplumu etkileme ve yönlendirme konularının, onların 'eleştirilebilir' sınırlarını da genişlettiği, bu itibarla siyasilerin ağır da olsa haklarında yapılan eleştirileri hoşgörüle karşılamaları gerektiğinden; doğrudan kişisel niteliklerine yönelmeyen, siyasal kimliklerine yönelik ifadelerin eleştiri sınırı içinde mütalaa edilmesi gerektiği** belirtilerek ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin (Castels/İspanya, 23.04.1992) ve (Lingens-Avusturya Kararı 1986) na değinerek, 'Nitekim Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin çeşitli kararlarında: **'Hür siyasi tartışma bütünüyle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde egemen demokratik toplum kavramının öz unsurunu oluşturmaktadır. Bu, nedenledir ki hoşgörülebilir eleştiri sınırları kamusal kişi sıfatıyla hareket eden siyaset adamı konusunda, sade vatandaşlara göre daha geniştir... Kuşkusuz siyaset adamı da özel hayat çerçevesi dışında, onurunun korunması hakkına sahiptir, fakat bu himayenin gerekleri, siyasi konuların serbestçe tartışılmasının sağlayacağı ya-**

rarla dengelenmek zorundadır.' (Castels/İspanya, 23.04.1992), 'Basın zgrlğ halkla siyasi liderlerin fikirlerini ve tutumlarını keşfetmek ve bu konularda bir fikir oluşturmak bakımından en iyi araçlardan birini sunar. Daha genel olarak, **siyasi tartişma zgrlğ, AİHS'ne bir baştan ötekine damgasını vuran demokratik bir toplum kavramının tam merkezinde yer alır. Buna bağlı olarak, bizatihi bir politikacı hakkında yapılacak kabul edilebilir eleştirinin sınırları, sıradan bir kişi hakkındakilerden daha geniştir.'** (Lingens-Avusturya Kararı 1986) yolunda değerlendirmeler yapıldığı görülmektedir. Dava konusu işleme esas alınan programda yapılan konuşmaların da, muhataplarının doğrudan kişilik haklarına yönelik olmaması, siyasi tercih ve tasarruflarına yönelik olması nedeniyle eleştiri sınırları içinde kaldığı" sonucuna varılarak yayın ilkesinin ihlâl edildiği yolundaki davalı idare işleminde hukuka uyarlık bulunmadığı gerekçesiyle mahkeme kararını bozmuştur.

Diğer taraftan kamu görevinden kaynaklanmayan bir hususta, memurun kamu görevine ilişkin hayatının dışında özel hayat alanında (bireysel sosyal medya hesabında veya genelin erişimine kapalı dijital platformlarda/hesaplarda/gruplarda) gerçekleşen bir eyleminin disiplin cezasına konu edilmesi; özel hayatın gizliliği ilkesinin demokratik toplumda hiçbir meşru bir amacı karşılamaksızın göz ardı edilmesi, kamu yararını ve hizmet gereklerini gözeten haklı ve meşru bir gerekçe olmaksızın ihlal edilmesi niteliği taşımaktadır.

Danıştay 8. Dairesinin kamu görevlisi hakkında ifadeleri nedeniyle verilen disiplin cezasının iptali istemiyle açılan iptal davasında, 14.12.1993 tarih ve E: 1993/1617 K: 1993/4214 sayılı kararında da "...kuşkusuz ki, her vatandasın anayasa ile güvence altına alınan düşünce ve kanaat özgürlüğü çerçevesinde düşünce ve gözlemlerini dile getirmek ve başkalarına iletmek hakkı vardır..." denilmektedir.

VI. İSİMSİZ, İMZASIZ, GEREKÇESİZ VE MESNETSİZ ŞİKÂyet DİLEKÇELERİ

Anayasa'nın "Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı başlıklı 74 üncü maddesinde, *"Vatandaşlar ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye'de ikamet eden yabancılar kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisine yazı ile başvurma hakkına sahiptir."* hükmü bulunmaktadır.

3071 sayılı Dilekçe Kanunu'nun "Dilekçede bulunması zorunlu şartlar" başlıklı 4 üncü maddesinde, *"Türkiye Büyük Millet Meclisine veya yetkili makamlara verilen veya gönderilen dilekçelerde, dilekçe sahibinin adı-soyadı ve imzası ile iş veya ikametgâh adresinin bulunması gerekir."*; "İncelenemeyecek dilekçeler" başlıklı 6 ncı maddesinde de *"Türkiye Büyük Millet Meclisine veya yetkili makamlara verilen veya gönderilen dilekçelerden; a) Belli bir konuyu ihtiva etmeyenler, b) Yargı mercilerinin görevine giren konularla ilgili olanlar, c) 4 üncü maddede gösterilen şartlardan herhangi birini taşımayanlar, incelenemezler."* hükmü yer almaktadır.

4483 sayılı Memurlar Ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun'un 4 üncü maddesinde, *"Bu Kanuna göre memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında yapılacak ihbar ve şikâyetlerin soyut ve genel nitelikte olmaması, ihbar veya şikâyetlerde kişi veya olay belirtilmesi, iddiaların ciddi bulgu ve belgelere dayanması, ihbar veya şikâyet dilekçesinde dilekçe sahibinin doğru ad, soyad ve imzası ile iş veya ikametgâh adresinin bulunması zorunludur. ... Üçüncü fıkradaki şartları taşımayan ihbar ve şikâyetler Cumhuriyet başsavcılığı ve izin vermeye yetkili merciler tarafından işleme konulmaz ve durum, ihbar veya şikâyette bulunana bildirilir. Ancak iddiaların, sıhhati şüpheye mahal vermeyecek belgelerle ortaya konulmuş olması halinde ad, soyad*

ve imza ile iş veya ikametgâh adresinin doğruluğu şartı aranmaz. Başsavcılar ve yetkili merciler ihbarcı veya şikâyetçinin kimlik bilgilerini gizli tutmak zorundadır.” hükmüne yer verilmiştir.

13/04/2005 tarih ve 25785 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmeliği’nin “Başvuru Hakkı” başlıklı 31 inci maddesinde ise *“...Ancak, kamu görevlilerini karalama amacı güttüğü açıkça anlaşılan ve başvuranın kimliği tespit edilemeyen başvurular değerlendirmeye alınmaz.”* hükmü bulunmaktadır.

Nitekim Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun Uygulaması İle İlgili Olarak İçişleri Bakanlığınca Yürütülecek İşlemlere İlişkin Yönerge’nin “İşleme Konulmayacak İhbar ve şikâyetler” başlıklı 9 uncu maddesinde *“4483 sayılı Kanunun 4. maddesinin 3. ve 4. fıkraları gereğince, memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında yapılacak ihbar ve şikâyetlerin soyut ve genel nitelikte olmaması, ihbar veya şikâyetlerde kişi ve/veya olay belirtilmesi zorunludur. Bu ibareye aykırı bulunan ihbar ve şikâyetler Cumhuriyet başsavcıları ve izin vermeye yetkili merciler tarafından işleme konulmaz ve durum, ihbar veya şikâyette bulunana bildirilir.”* hükmüne yer verilmiştir.

İlgili mevzuatında ayrıntılı olarak belirtilen anayasa, ilgili yasalar, yönetmelikler ve yönergeler bir bütün olarak incelendiğinde;

- a) Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında yapılan soyut ve genel nitelikteki ihbar ve şikâyetlerin varlığı,
- b) İhbar veya şikâyetlerde kişi veya olay belirtilmemesi,
- c) İddiaların ciddi bulgu ve belgelere dayanmaması,
- d) İhbar veya şikâyet dilekçesinde dilekçe sahibinin ad, soyad, imza ve adresinin bulunmaması,

- e) Yetkili merciler ihbar ve Şikâyetler konusunda daha önce sonuçlandırılmış bir ön inceleme olması,

hallerinde bahse konu ihbar ve Şikâyetlerin işleme konulmayacak, araştırılmayacak, incelenmeyecek, soruşturulmayacak ihbar ve Şikâyetler kapsamında değerlendirilmesi gerektiği açıktır.

3071 sayılı Kanun'un 4 ve 6 ncı maddelerinin açık hükümleri ile 2004/12 Genelgesinin amir hükümleri dairesinde bu türden ihbar ve Şikâyetleri havi dilekçelerin işleme alınması ceza ve disiplin sorumluluğu doğuracaktır.

Anayasa'nın 2 nci maddesinde belirtilen hukuk devleti, eylem ve işlemleri hukuka uygun, insan haklarına dayanan, bu hak ve özgürlükleri koruyup güçlendiren, her alanda adaletli bir hukuk düzeni kurup bunu geliştirerek sürdüren, hukuk güvenliğini sağlayan, bütün etkinliklerinde hukuka ve Anayasa'ya uyan, işlem ve eylemleri bağımsız yargı denetimine bağlı olan devlettir.

Hukuk devletinde ceza ve disiplin soruşturmasına ilişkin kurallar, ceza muhakemesi hukukunun ana ilkeleri ile Anayasa'nın konuya ilişkin kuralları başta olmak üzere, ülkenin sosyal, kültürel yapısı, etik değerleri, sosyal ve hukuki ihtiyaçlar göz önüne alınarak saptanacak suç ve ceza siyasetine göre belirlenir. İdare, takip ettiği disiplin suç ve ceza politikasının bir gereği olarak disiplin suçu işlediği veya suçlu olduğu ileri sürülen kamu görevlilerinin cezasız kalmaları ile bunların haksız yere soruşturmaya uğratılmaları hususlarını gözeterek, bunlar arasında âdil bir denge kurmak zorundadır. Nitekim yukarıda bahsi geçen hukuk kurallarında; bir taraftan bir delille dayanmayan, asılsız, imzasız, kimlik bilgisiz suç isnatlarının dikkate alınmayacağı ngrlmş, diğer taraftan ihbar veya Őikâyetin asılsız çıkması halinde, soruşturulan veya yargılanan

kamu gevlisinin şerefinin, mesleki saygınlığının ve kişisel haklarının zarara uğraması halinde kimin sorumlu olacağının bilinmesi şart koşulmuştur. Memurlar ve diğer kamu gevlileri hakkında suç işlediklerine dair yapılan ihbar ve şikâyetlerin işleme konulabilmesi için gerekli koşullar, yukarıda mezkûr kurallarında belirlenmiş olup, idarenin takdir yetkisini ileri sũrerek bunun dışına çıkma hakkı ve imkânı bulunmamaktadır.

Dolayısıyla ekinde hiçbir belge olmaksızın işleme alınan şikâyet dilekçeleri isimsiz, T.C. Kimlik Numarası olmayan, adres bilgisi bulunmayan, imzasız dilekçelerin işleme alınması hukuka aykırıdır.

Bu tũrden dilekçelerin işleme konulması halinde haklarınız şunlardır;

- Lekelenmeme hakkı kapsamında, işleme konulmaması gereken bir dilekçe ve başvuruyu işleme alan kamu gevlisi aleyhinde tazminat davası açılabilir.
- İşleme konulmaması gereken bir dilekçe ve başvurunun işleme alınması nedeni ile Başbakanlık Genelgesinde açıkça belirtildiği ũzere disiplin soruşturması açılabilir ve cezalandırılma yapılabilir.
- Dilekelerde kũfũr, hakaret, tehdit vb içerikli isnat/itham/ifadeler varsa ceza hukuku ynũnden de yersiz şikâyet/ihbar bu suçlarla ilişkilendirilebilir ve ceza dava açılması istemiyle savcılığa suç duyurusunda bulunabilir.
- İşleme konulmaması gereken bir dilekçe ve başvurunun içeriği kamu gevlisine karşı suç isnadı veya iftira suçunu oluşturabilir. Bu özelliğe sahip bir dilekçenin işleme alınması sonrasında, iftiracı konumunda bulunan ve kimliğini gizleyen

başvuran kişinin aranmasına ilişkin bir faaliyete geçmeyen idareci, bu yönden suç isnadı/iftira suçunu adli makamlara bildirmeyerek TCK yer alan suçu bildirmeme suçunu işlemiş olabileceği gibi suç isnadı/iftira suunun oluşmasında katkıda bulunduğu konusunda itham ve ceza ile karşılaşabilir.

- İşleme konulması gereken bir dilekçe ve başvurunun işleme alınmaması halinde ihmal suçu ile ilgili olarak sorumluluk doğabilir.

VII. SENDİKALARIN TOPLANTI VE BASIN AÇIKLAMASI YAPMA ÖZGÜRLÜĞÜ İLE TOPLANTI VE BASIN AÇIKLAMASINA KATILAN PERSONELİN SORUMLULUĞU

Demokratik bir tepki ve ifade açıklaması niteliğinde olan basın açıklamalarının 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu kapsamında olmadığı açıktır. Basın açıklamasının içeriğinin, suç oluşturup oluşturmayacağı, her olayın özelliğine göre ayrı bir hukuki değerlendirme konusu olmakla birlikte, bir sendika şubesinin basın açıklaması yapması ve üyelerin bu açıklamaları iştirak etmeleri, izne ya da bildirim tabi bir faaliyet değildir. Ve bu haliyle, 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu kapsamı dışındadır.

2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu 4. maddesinde, bu kanun kapsamında olmayan toplantı ve faaliyetler sayılmıştır. Bu istisnalar şunlardır;

- a) Siyasi partilerin, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının, sendikaların, vakıfların, derneklerin, ticari ortaklıkların ve diğer tüzelkişilerin özel kanunlarına ve kendi tüzüklerine göre yapacakları kapalı yer toplantıları,

- b) Kanunlara uymak, kendi kural ve sınırları içinde kalmak şartıyla kanun veya gelenek ve göreneklere göre yapılacak toplantı, tören, şenlik, karşılıma ve uğurlamalar.
- c) Spor faaliyetleri ile bilimsel, ticari ve ekonomik amaçlarla yapılan toplantılar,
- d) Cumhurbaşkanı, Başbakan ve bakanların Devlet ve Hkmet işleri hakkındaki toplantı ve konuşmaları ile Türkiye büyük Millet Meclisi yelerinin halk ile yapacakları sohbet niteliğindeki görüşmeler.

Eğitim-Bir-Sen'in kitlesel basın açıklamaları kanunlara uygun, sendikal kural ve teamüllere göre hizmet kolu kapsamında örgütlü bulunan kurumları veya bunların politikalarını hedef alan eylemlerdir. Bu itibarla hukuka ve kanuna uygun olup herhangi bir suç ve/veya kabahat unsuru ihtiva etmemektedir.

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun "Sendika ve konfederasyonların yetki ve faaliyetleri" başlıklı 19. maddesinin 2. fıkrasının (a) ve (b) bentleri uyarınca, genel olarak kamu personelinin hak ve ödevleri, çalışma koşulları, ykmllkleri, iş güvenlikleri ile sağlık koşullarının geliştirilmesi konularında görüş bildirmek, üyelerin sorunlarının üzülmesine yönelik sosyal amaçlı toplantılar düzenlemek sendikal faaliyet ve özgürlükler arasında sayılmıştır.

2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu'nun 3. maddesinde herkesin, önceden izin almaksızın, bu kanun hükümlerine göre silahsız ve saldırsız olarak kanunların suç saymadığı belirli amaçlarla toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkına sahip olduğu düzenlenmiş, Kanun'un "Dernekler, vakıflar, sendikalar ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları kendi konu ve amaçları dışında toplantı ve gösteri

yürüyüşü düzenleyemezler.” hükmünü taşıyan 21. maddesi de 26.3.2002 tarih ve 4748 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmıştır.

Anayasa Mahkemesi kararlarında defaatle ifade edildiği üzere toplantının veya gösteri yürüyüşünün hangi amaçla yapıldığının bir önemi yoktur. Bununla birlikte ifade özgürlüğünde olduğu gibi- siyasal ve kamusal meseleler söz konusu olduğunda toplantı hakkına yapılan müdahaleler daha dar yorumlanmalıdır (Dilan Ögüz Canan, § 36; Ali Rıza Özer ve diğerleri, § 115; Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası ve diğerleri, § 79; Osman Erbil, § 45; Ömer Faruk Akyüz, § 53).

Yine Anayasa Mahkemesi'nin 2013/6152 bireysel başvuru sayılı Hasan Güngör kararında *“Demokrasinin esasını meselelerin halka açık olarak tartişılması ve çözümlenmesi yeteneği oluşturunur. Anayasa Mahkemesi daha önceki kararlarında demokrasinin temellerinin çoğulculuk, hoşgörü ve açık fikirlilik olduğunu vurgulamıştır (Tayfun Cengiz, B. No: 2013/8463, 18/9/2014, § 52). Buna göre aynı zamanda birey olan devlet memurları, çoğulculuk, hoşgörü ve açık fikirlilik gibi, demokratik toplumun temel ilkelerinin korumasından yararlanırlar. Başka bir deyişle, görevine yansıtma, şiddete teşvik etme veya demokratik ilkelerin reddi söz konusu olmadığı sürece, ifade özgürlüğü çerçevesinde dile getirilen bazı görüşler veya bunların dile getirilme biçimi yetkili makamların gözünde kabul edilemez olsa dahi, ifade özgürlüğünü ortadan kaldırmaya yönelik tedbirler demokrasiye hizmet edemez ve hatta tehlikeye düşürür (benzer değerlendirmeler için bkz. Kayasu/Türkiye, B. No: 64119/00 ve 76292/01, 13/11/2008, § 77). ... devlet memurlarının da birer birey olduğu, siyasi görüş sahibi olma, ülke sorunlarıyla ilgilenme, tercih yapma gibi sosyal yönlerle sahip olduğu ve bu nitelikleriyle AİHS'in 10. ve 11. maddelerinden yararlanma haklarının bulunduğu şüpheden uzaktır*

(İsmail Sezer/Türkiye, § 52; Vogt/Almanya, § 53).... devlet memurlarının ifade özgürlüğü kapsamında düşünceyi açıklama ve bilgiye erişim hakkından bütünüyle mahrum bırakılmayacaklarını dikkate almak gerekir." ifadelerine yer vermek suretiyle devlet memurlarının toplantı, gösteri, yürüyüş ve ifade özgürlüğü haklarının anayasal teminat altında olduğuna hükmetmiştir.

Öte yandan AİHM Navalnyy&Rusya (Başvuru No: 29580/12; Büyük Daire kararı; 15.11.2018) kararında toplantı ve yürüyüş hakkının ancak, suçun veya asayişsizliğin önlenmesi veya başkalarının haklarının korunması –meşru– amaçlarıyla kısıtlanabileceğine; bu meşru amaçların güdüldüğü durumlarda dahi kısıtlamanın ayrıca, demokratik toplumlarda gerekli olmasının da aranacağını ifade ederek toplantı ve yürüyüşün hiçbirinin düzeni bozmamış olmasının salt yasağın meşru bir amaca yönelik olduğu varsayılsa bile, demokratik toplum açısından gerekli olmadığı sonucuna varmıştır.

Nitekim Anayasa Mahkemesi de Rıza Gökçen Erus ve Diğerleri Başvurusu (Başvuru Numarası: 2014/17391) kararında, "göstericilerin, kamu düzeninin bozulmasına yol açtıklarının, yürüyüşün doğası gereği kaçınılmaz kabul edilenlerden başka sonuçların ortaya çıkıp çıkmadığının ve hoşgörü gösterilmesini gerektiren kabul edilebilir sınırı aşmış aşmadıklarının ... birlikte değerlendirilmesi gerektiğini, ... kamu düzeni ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması çerçevesinde katlanılması zor veya imkansız bir zarar ya da zarar tehlikesi ile karşılaşıldığına ilişkin değerlendirmenin gerekliliğini, özellikle gösterinin barışçıl niteliğini, çatışan haklar arasında kurmaya çalıştığı dengelemede dikkate alınması gerektiğini, Anayasa'nın 34. maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen meşru amaçları gerçekleştirmek için gerekli görülen önlemler ile başvuru sahiplerinin aynı maddede düzenlenen toplantı ve gösteri yürüyüş hakkının ihlal edildiğini" ifade etmiştir.

Sendika tarafından gerçekleştirilen basın açıklamalarının, kamu düzenini ve güvenliğini ihlal eden veya zarar veren hiçbir olumsuz sonuca sebebiyet vermediği, basın açıklamasına hoşgörü gösterilmesini gerektiren kabul edilebilir sınırı aşmadığı, kamu düzeni ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması çerçevesinde katlanılması zor veya imkânsız bir zarar ya da zarar tehlikesi ile karşılaşıldığına ilişkin hiçbir ihtimale dahi sebebiyet vermediği açıktır.

Basın açıklamalarının, Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu kapsamı dışında olduğuna emsal teşkil eden, Yargıtay 8. Ceza Dairesi'nin 17.6.2004 tarihli E. 2003/3291 K. 2004/5569 kararına göre; *"Sendika başkanı, dönem szs ve şube başkanları olan sanıklar, maaş zammı, zorunlu tasarrufların ödenmemesi, kamu çalışanlarının hak ve menfaatlerini korunması amacıyla düşünce ve istemlerini kamuoyuna açıklamak için polisin denetimi ve hoşgörüsü içerisinde basın açıklaması yapmışlardır. Hiçbir uyarı yapılmadan dağılan sanıkların eylemi demokratik tepki mahiyetinde olup, Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanununa aykırılık suçu oluşturmaz. Aksi kanaat ile mahkûmiyet kararı verilmesi hatalıdır."*

Aynı konuya ilişkin olarak, Yargıtay 8. Ceza Dairesi 02 05.2002 tarihli E. 2002/1414 K. 2002/5788 sayılı kararına göre; *"Sanığın, Sivas olaylarının yildnm dolayısıyla yöneticisi olduğu partinin binasının bulunduğu iş hanı girişinde aniden toplanan 15-20 kişilik bir gruba bazı siyasi parti, sendika ve derneklerin ortak basın bildirisi olan bir metni yüksek sesle okuduktan sonra emniyete götürülmesinden ibaret eyleminde, 2911 Sayılı Yasanın 28. maddesindeki suçun unsurlarının bulunmadığı gözetilmeden sanığın mahkumiyetine karar verilmesi hatalıdır."*

Bu itibarla 4688 sayılı Kanun'un verdiği yetki çerçevesinde gerçekleştirilen basın açıklamaları, 2911 sayılı Kanun kapsa-

mında hukuka ve kanuna aykırılık teşkil etmediği gibi kaynağını anayasada ve uluslararası hukukta bulan örgütlenme, ifade ve toplantı özgürlüğü hakkı çerçevesinde gerçekleştirilmiş bir olaydan ibaret olup kamu çalışanlarının hak ve menfaatlerini korunması amacıyla düşünce ve istemlerini kamuoyuna açıklamak için kolluk kuvvetlerinin denetimi ve hoşgörüsü içerisindeki bu basın açıklamalarının katılımcıların hiçbir uyarı yapılmadan dağılması da gözetilerek demokratik tepki mahiyetinde kaldığı, suç işleme kasdı ve niyeti taşımadığı, bu haliyle Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanununa aykırılık suçu oluşturmayacağı aşikârdır.



YEDİNCİ BÖLÜM **MOBBİNG**



“Mobbing” (bezdiri) “iş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” şeklinde tanımlamıştır.

19.03.2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazetede, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” başlıklı ve 2011/2 sayılı bir Başbakanlık Genelgesi yayımlanmıştır. Genelge, hem özel sektörde hem de kamu kurum ve kuruluşlarında meydana gelen psikolojik tacizi kapsamaktadır. Genelge’de, psikolojik tacizin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri sayılmaktadır. Genelge’ye göre psikolojik taciz, çalışanların onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olmaktadır.

Genelge ile işyerinde psikolojik tacizin önlenmesi ve çalışanların psikolojik tacizden korunması için, hem işverenlere hem de idareye birtakım yükümlülükler yüklenmektedir. Genelge çalışanlara da yükümlülük yüklemektedir. Genelge’nin 2. maddesine göre “Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.” Ancak Genelge’de bu yükümlülükler aykırı hareket edenlere uygulanacak idari yaptırımlar düzenlenmemektedir.

2011/2 sayılı bir Başbakanlık Genelgesi’nin 4. maddesine göre, psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 hattı üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanmaktadır.

Psikolojik taciz, çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya

ıkabileceği gibi, çalışanın örtlü bir Şekilde cezalandırılması Şeklinde de ortaya çıkabilir. Örneğin, geçici gevlendirme veya naklen atama gibi işlemlerin, hizmetin gerekleri ve kamu yararı gözetilmeden, sadece memuru cezalandırma ya da uzaklaştırma amacı ile yapılması, psikolojik taciz olarak değerlendirilebilir. Nitekim bir Danıştay kararına göre "657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda aynı kurum içinde geçici gevlendirme konusu düzenlenmemiş olmakla birlikte, bir kamu kurumunun mevzuatla belirlenmiş olan görev alanı içinde yer alan "geçici" nitelikteki bir hizmeti ya da, değişen ve gelişen sosyal, ekonomik ve kültürel koşulların sonucu olarak ortaya çıkan, henüz örgütsel altyapısı oluşturulmamış ve bir kadro ile ilgilendirilmemiş olan "yeni bir kamu hizmetini" yürütmek amacı ile durumu uygun olan kamu görevlilerinin, "kadroları ile hukuki bağlarını sürdürmek ve belli bir süre ile sınırlı olmak üzere" atamaya yetkili amir tarafından geçici olarak gevlendirilmeleri olanaklıdır. Bu işlemin kurulmasında, yukarıda nitelendirilen kamu hizmetlerinin yürütülmesi amaç edinilmeli: kamu yararı ile bağdaşmayan, örneğin kamu görevlisini görevinden fiilen uzaklaştırmak veya onu cezalandırmak gibi hizmet gereklerine ters düşen bir sonuç amalanmamalıdır." (Danıştay 5.D., E.1997/2711, K.1998/270, 09.02.1998)

Kamu görevlisine psikolojik taciz, disiplin cezası yoluyla da mümkündür. Sırf memuru yıldırmak amacıyla, memur hakkında disiplin soruştırmaları açılması, disiplin cezaları verilmesi de psikolojik taciz olarak nitelendirilmelidir. Örneğin, Sakarya 1. İdare Mahkemesi tarafından verilen bir kararda, bir devlet hastanesinde başhemşire olarak görev yapan davacı hakkında altı ayrı disiplin soruşturması açılması ve bu soruştırmalar sonucu dört tane disiplin cezası verilmesi, ayrıca bu kişinin geçici gevlendirme ile başka bir hastaneye gvlendirilmesi nedeniyle, kişilik haklarının ve manevi btnl-

đünün zarara uğratıldığı sonucuna varılmış, idare tarafından manevi tazminat odenmesine hukmedilmiştir.

“Mobbing” kavramının açıkça kullanıldığı bir Danıştay kararında ise, bir ğretim üyesine üç ayrı disiplin cezası verilmesi ve bu cezaların yargı kararı ile iptal edilmesi üzerine, bu işlemler ile göreve yargı kararı ile atandığı tarihten itibaren kendisine karşı yrtlen taciz (mobbing), biktırma ve yıldırmaya yönelik eylem ve işlemler, ğretim üyesinin manevi yapısını olumsuz olarak etkileyecek ağırlıkta bulunduğundan, idarenin hukuka aykırı eylem ve işlemleri nedeniyle üzüntü ve sıkıntı yaşayan ğretim üyesine manevi tazminat odenmesine ilişkin ilk derece mahkemesinin kararı onanarak temyiz istemi reddedilmiştir. Bu karar, “mobbing” kavramına açıkça yer verilen bir idari yargı kararı olması bakımından oldukça önemlidir.

Mobbinge Karşı Hak Arama Yolları;

- 1. şikayet;** Mobbinge karşı ilk hukuki yol şikayettir. “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) nlenmesi” başlıklı ve 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi’nin 6. maddesinde, denetim elemanlarının, psikolojik taciz şikayetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonulandıracakları belirtilmektedir. 657 sayılı Kanun’un disiplin cezasını gerektiren fiilleri düzenleyen 125 inci maddesinde psikolojik taciz ile ilişkilendirilebilecek bazı fiillere yer verdiği; şikayet sonucu disiplin soruşturması açılarak disiplin cezası verilebileceği hatırdaki tutulmalıdır.
- 2. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’na Başvuru;** Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, her türlü insan hakları ihlali iddialarını başvuru üzerine veya resen incelemek, araştırmak, değerlendirmek; bunların sonuçlarını ilgili kişi, kurum ve kuruluşlara bildirmek ve takip etmek, sorumlu bulunanlar hakkında yasal işlemlerin başlatılması için girişimde

bulunmakla görevli ve yetkilidir. Psikolojik taciz mağduru bir kamu görevlisi, çalıştığı kamu kurum veya kuruluşunda, yaptığı şikâyet başvurularına rağmen hiçbir sonuç alamamışsa, idare tarafından psikolojik tacizin önlenmesi yönünde hiçbir tedbir alınmamışsa, konuyu Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na veya şu anda Kurum bürosu olarak görev yapan il ve ile insan hakları kurullarına taşıyabilir. Nitekim "mobbing" kavramının açıkça kullanıldığı Erzurum 2. İdare Mahkemesi'nin 18.06.2008 tarihli ve E.2007/1642, K.2008/688 sayılı kararında, Erzurum İl İnsan Hakları Kurulu'na konuya ilişkin olarak yapılan inceleme sonucu düzenlenen rapora da atıf yapılmıştır. Böylelikle söz konusu rapor karara dayanak teşkil etmiştir.

- 3. Kamu Denetçiliği Kurumu'na Başvuru;** Kamu Denetçiliği Kurumu'nun görevi idarenin işleyişiyle ilgili şikâyetleri incelemektir. Bir kamu kurum veya kuruluşunda bir kamu görevlisi-ne, diğer bir kamu görevlisi tarafından yapılan psikolojik taciz de, idarenin işleyişi sırasında meydana geldiğinden ve psikolojik tacizde bulunan kamu görevlisi de idarenin bir parçası olduğundan, Kurum'a şikyete konu olabilecektir. Ancak bunun için öncelikle, yukarıda belirtilen idari başvuru yollarının tkeilmesi gerekir. Eğer idare, psikolojik tacize ilişkin başvuruya 60 gün içinde olumsuz cevap verirse, bu cevabın tebliğinden itibaren; 60 gün içinde cevap vermezse, 60 günlük sürenin bitiminden itibaren 6 ay içinde, psikolojik taciz mağduru kamu görevlisi, Kurum'a başvurabilecektir.
- 4. Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na Başvuru;** Psikolojik tacize uğrayan kamu görevlileri, kurum veya kuruluşta etik davranış ilkelerine aykırı uygulamalar bulunduğu iddiasıyla, 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun uyarınca "Kamu Görevli-

leri Etik Kurulu"na başvurabilirler. Ancak 5176 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesine göre Kurul'a en az genel müdür veya eşi-ti seviyedeki kamu görevlileri hakkında başvurulabilir. Diğer kamu görevlileri hakkında ise kurumların disiplin kurullarına etik ihlal nedeniyle başvurulabilecektir.

5. Psikolojik Taciz Nedeniyle Uğranılan Zararın Tazmini İste-miyle Tazminat Davası Açılması;

Psikolojik taciz olarak nite-lendirilebilecek işlem veya eylem niteliğindeki davranışlardan kaynaklanan zararların tazmini, iptal davasıyla talep edilemez. Psikolojik tacize maruz kalan kamu görevlisinin uğradığı zarar iki şekilde tazmin edilebilir. Birincisi, psikolojik taciz nedeniyle uğranılan zararın tazmini istemiyle, kamu görevlisinin kişisel kusurundan dolayı, doğrudan doğruya kamu görevlisine karşı adli yargıda tazminat davası açılabilir. İkin-cisi ise hizmet ku-suru nedeniyle idareye karşı idari yargıda tam yargı davası açılabilir. Bu davranışların kişisel kusur kapsamında değer-lendirilmesi durumunda, kamu görevlisine karşı doğrudan doğruya adli yargıda tazminat davası açılacak; görev kusuru kapsamında değerlendirilmesi durumunda ise idareye karşı idari yargıda tam yargı davası açılacaktır. Psikolojik tacizde bulunan kamu görevlisinin salt kişisel kusurunun varlığının kabulü halinde, idarenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir. Böyle bir durumda, kamu görevlisine karşı adli yar-gıda tazminat davası açılması gerekir. İdari yargıda, gerçek ki-şişler aleyhine dava açılmaz. Genellikle, kin, garez, dşişmanlık gibi duygularla başkalarına zarar verme, kamu yararı dışında kişisel bir menfaat temin etme, mevzuat hükümlerini ya da yargı kararlarını kasten uygulamama veya ihlal etme gibi hiz-metle, görevin gerekleriyle bağdaşmayan amaçlarla yapılan davranışlar, suç niteliği taşıyan davranışlar, ağır kusur halle-ri doktrinde ve yargı kararlarında "kişisel kusur" kapsamında değerlendirilmektedir.

- 6. Cumhuriyet Başsavcılığına Şikâyette Bulunma;** Kamu görevlisine karşı psikolojik taciz olarak nitelendirilen davranışlar, aynı zamanda suç teşkil edebilirler. Bu nedenle, psikolojik tacizde bulunan kamu görevlisine karşı başvurulabilecek bir başka hukuki yol ise, bu kişi hakkında Cumhuriyet başsavcılığına Şikâyette bulunulmasıdır. Ancak, psikolojik tacizde bulunan kamu görevlisinin yargılanabilmesi için, bu kişi hakkında idare tarafından soruşturma izni verilmesi gerekmektedir.



SEKİZİNCİ BÖLÜM
SENDİKAL EYLEME KATILMA



1. Sendikal Eylemlere Katılacak Sendika Üyelerinin Hukuki Güvence ve Hakları

Anayasa'nın 51. maddesindeki "*alışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir.*" hükmünü yorumlayan Anayasa Mahkemesi, metninde yer alan "üyelerinin menfaatlerini korumak için" ibaresi, üyelerin mesleki menfaatlerini korumak için gerçekleştirecekleri sendikal faaliyetlerinin Anayasa tarafından korunduğunu ifade etmektedir.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 18 inci maddesinde, "*Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tâbi tutulamaz ve görevlerine son verilemez.*" hükmü bulunmaktadır.

Dolayısıyla sendika hakkı, sendika üyelerinin menfaatlerini korumak üzere yapılan sendikal faaliyetlere izin verilmesini de gerektirmektedir. Anayasa Mahkemesi, her ne kadar grev hakkı tanınmamış olsa da üyelerinin menfaatlerini korumak için sendikaların kullanabileceği en önemli yollardan olduğunu kabul etmektedir.

Anayasa Mahkemesi, sendikal eylem kararları gereğince işe gelmeme halinde verilen disiplin cezalarını, ceza hafif olsa da, sendikaya üye kişileri, çıkarlarını savunmak amacıyla yapılan meşru grev veya eylem günlerine katılmaktan vazgeçirecek bir niteliğe sahip olduğu gerekçesiyle sendikal hak ihlali olarak görmektedir. Yine devlet memurlarının bu haktan bütünüyle mahrum bırakılamayacaklarını da özellikle vurgulamaktadır.

Gerek idarenin olağan uygulamasında ve gerekse de idari yargının yerleşmiş içtihatlarında başvuru konusu olayda olduğu gibi sendikal faaliyet çerçevesinde işe gelinmemesi halinde kişinin mazeret iznini kullandığı kabul edilmekte ve disiplin soruşturması açılmamaktadır. Sendika üyelerinin çekirdek sendikal faaliyet alanları kapsamında eylem kararları doğrutusunda işe gelmemeleri halinde mazeret izinli sayılacakları yönündeki yerleşik hale gelen idari yargı içtihatları bulunmaktadır.

2. Sendikal Eyleme Katılma Nedeniyle Açılan İnceleme/Soruşturmalarda İfade Örneği

Üyesi bulunduğum Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim-Bir-Sen), Genel Yönetim Kurulunun .../.../.... tarihli ve ... sayılı kararıyla, "....." (ders girmeme/iş bırakma/basın açıklamasına katılma vb eylem) karar vermiştir.

Üyesi olduğum sendikanın kararı doğrultusunda, iç hukuk ve uluslararası hukuksal düzenlemelerle tanınan haklara dayanarak, demokratik tepkimi göstermek amacıyla söz konusu etkinliğe katıldım.

Kamu görevlilerinin, sendikaların aldığı karar doğrultusunda toplu eylem hakkı, insan hakları sözleşmeleri, Anayasa, yanı sıra mahkeme kararları ile de kesin biçimde tanınmaktadır. Katıldığım sendikal etkinli, temel bir insan hakkı olan sendikal örgütlenme özgürlüğünün parçası olup bu etkinliğe katılmak izinli sayılmayı gerektirir.

Anayasa'nın 51. maddesindeki "*alışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir.*" hükmünü yorumlayan

Anayasa Mahkemesi, metninde yer alan “yelerinin menfaatlerini korumak için” ibaresinden hareketle, üyelerin mesleki menfaatlerini korumak için gerçekleştirecekleri sendikal faaliyetlerinin Anayasa tarafından korunduğunu ifade etmektedir.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nun 18 inci maddesinde, *“Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işveren izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tâbi tutulamaz ve görevlerine son verilemez.”* hükmü bulunmaktadır.

Bilindiği zere Anayasa’da önemli değişiklikler yapılarak kamu görevlilerine sendika hakkı açıkça tanınmış, daha sonra Anayasa’nın 90. maddesinde yapılan bir değişiklik ile son fıkraya *“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası anlaşma hükümler esas alınacaktır”* hükmü eklenmiştir. Bu Anayasal hüküm uyarınca i hukukumuzun bir parçası haline gelen ve bir çatışma olması halinde yasalardan önce uygulanacak olan temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmelerin örgütlenme zgrlğu ve sendikal haklara ilişkin hükümler içerdiği bilinmektedir.

151 sayılı ILO Sözleşmesinin 3’üncü maddesinde *“Bu sözleşmenin uygulanması bakımından kamu görevlileri rgt deyimini ne olursa olsun amacı kamu görevlilerin amacı kamu görevlilerin çıkarlarını savunmak ve geliştirmek olan herhangi bir örgüt anlamına gelir”* hükmüne yer verilerek kamu çalışanların çıkarlarını savunmak amacıyla etkinliklerde bulunabilecekleri açıkça kabul edilmiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında, *“Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasa-ya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü*

müdahaleden sakınmalıdır” hükmüne yer verilmiş, bu hakkın kullanılmasının kamu makamlarınca engellenmeyeceği belirtilerek çalışanlar korunmuştur.

87 No.lu ILO Sözleşmesinin 3/1 maddesi uyarınca *“alışanların ve işverenlerin örgütleri, tüzük ve yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptir”.*

87 sayılı ILO Sözleşmesinin 8/2 maddesinde de, *“Yasalar, bu sözleşme ile öngörülen güvencelere zarar verecek nitelikte olmaz veya zarar verecek şekilde uygulanamaz”* hükmüne yer verilerek kamu çalışanlarının örgütünün kendi amaçları doğrultusunda düzenlemiş olduğu etkilere katılması nedeniyle cezalandırılmayacağı açık bir biçimde ortaya konmuştur.

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın *“Toplu pazarlık yapma ve eylem hakkı”* başlıklı 28'nci maddesine göre;*“alışanlar ve işverenler veya bunların ilgili kuruluşları, Topluluk mevzuatı ve ulusal yasalar ve uygulamalara göre uygun düzeylerde toplu sözleşmeler müzakere etme ve imzalama ve menfaat ihtilafı olması halinde grev eylemi dâhil olmak üzere kendi çıkarlarını korumak için ortak (toplu) eylem yapma hakkına sahiptir.”*

Bu nedenle üyesi olduğum sendikanın aldığı karar uyarınca gerçekleştirilen etkinliklere katılmam temel bir sendikal ve demokratik hakların kullanılması niteliğindedir.

İ hukukumuzu doğrudan etkileyen Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) de sendikal eylem ve etkinlikler nedeniyle verilen cezaları, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesine aykırı bulmaktadır.

AİHM Karaçay&Türkiye davasında, *“...AİHM, toplantı yapma özgürlüğünün önemini gözönünde bulundurarak, özellikle güdülen sözde meşru amaçla orantılı olup olmadığını tespit etmek*

amacıyla dava konusu disiplin cezasını dosyanın tamamı ışığında incelemiştir. AİHM, devlet memurlarının maaşlarının artış oranını protesto etmek amacıyla üyesi olduğu sendikanın düzenlediği eyleme katılması nedeniyle disiplin cezası adı altında başvurana uyarma cezasının verildiğini not etmektedir. Oysa verilen ceza, her ne kadar düşük olsa da, kendisi gibi sendikaya üye kişilerin çıkarlarını savunmak amacıyla sendika üyelerinin grev ve eylemlere yasal olarak katılmamasına yönelik caydırıcı bir niteliğe sahiptir.” gerekçesine yer vermek suretiyle, başvurana verilen uyarma cezasının “demokratik toplumda gerekli olmadığı” sonucuna vararak Türkiye’nin AİHS’in 11. maddesini ihlal ettiği kararını vermiştir.

İş bırakma eylemine katılan öğretmenler adına açılan ve 17 Temmuz 2008 günü karara bağlanan başvuruda (Urcan ve Diğerleri&Türkiye) AİHM şu kararı vermiştir: “...Mahkeme, barışçıl toplantı özgürlüğünün önemi göz önünde bulundurulduğunda, demokratik bir toplumda, anlaşmazlık konusu olan mahkûmiyet cezalarının gerekli olup olmadığını, özel olarak değerlendirebilmek amacıyla, söz konusu mahkûmiyet cezalarını tüm olaylar ışığında incelemiştir. Mahkeme, başvuruların çalışma koşullarının iyileştirilmesini talep etmek amacıyla ... sendikası tarafından organize edilen bir günlük greve katıldıkları gerekçesi ile çarptırıldıkları hapis cezalarının para cezasına çevrildiğini, aynı şekilde öğretmen sıfatı ile geçici bir süre kamu hizmetinde bulunmaktan men edildiklerini kaydetmiştir. Oysa suçlama cezaları, sendika üyelerini ve böyle bir grev gününe veya derneklerinin çıkarlarını savunmak amacıyla yapılan eylemlere yasal olarak katılmak isteyen tüm diğer insanları caydırıcı niteliktedir. Mahkeme başvurularına uygulanan cezai yaptırımların demokratik bir toplumda gerekli olmadığı” sonucuna varmıştır. Bu durumda Sözleşmenin 11. maddesi ihlal edilmiştir.”

Benzer eylemler i hukukumuzda da yargı organlarınca meş-ru kabul edilmiştir. Örneğin;

Anayasa Mahkemesi'nin 2013/8463 sayılı ve 18/9/2014 karar tarihli bireysel başvuru kararında, "...Gerek idarenin olağan uygulamasında ve gerekse de idari yargının yerleşmiş içtihatlarında başvuru konusu olayda olduğu gibi sendikal faaliyet çerçevesinde işe gelinmemesi halinde kişinin mazeret iznini kullandığı kabul edilmekte ve disiplin soruşturması açılmamaktadır. Ne var ki sendika üyelerinin sendikal faaliyet kapsamında işe gelmemeleri halinde mazeret izinli sayılacakları yönündeki yerleşik hale gelen idari yargı içtihatlarına rağmen, idarenin ve yargının bir bütün olarak yeknesak hareket etmesini sağlayacak mevzuat düzenlemeleri bulunmamaktadır..." ifadelerine yer verilmek suretiyle sendikal faaliyet çerçevesinde kamu görevini yerine getirme-me/işe gelmeme halinde kişinin mazeret iznini kullandığının kabulü gerektiğine, bu hususun idari yargı içtihatlarıyla sabit olduğuna vurgu yapılmıştır.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 22.05.2013 karar tarihli ve 2009/1063 Esas 2013/1998 Karar sayılı kararında, "... sendikal faaliyet gereği, 11/12/2003 tarihinde göreve gelmeme eyleminin özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek fiili kapsamında değerlendirilemeyeceği ve sendikal faaliyet kapsamında bir gün göreve gelmemek fiilinin mazeret olarak kabulü gerektiği..." gerekçesine yer verilmek suretiyle

Milli Eğitim Bakanlığı Hukuk Müşavirliğinin 27.02.2012 tarihli ve 02-17848 sayılı yazısında "Anayasanın 90. maddesi kapsamında, sendikal kararlar doğrultusunda yapılan iş bırakma eylemlerine katılımın sendikal faaliyet olarak kabul edilmesi gerektiği, bu konuda ilgili kanunlarda yasal düzenlemeler yapılmasına ihtiyaç olduğu" belirtilmiştir.

Dolayısıyla sendika hakkı, sendika üyelerinin menfaatlerini korumak üzere yapılan sendikal faaliyetlere izin verilmesini

de gerektirmektedir. Anayasa Mahkemesi, her ne kadar grev hakkı tanınmamış olsa da üyelerinin menfaatlerini korumak için sendikaların kullanabileceği en önemli yollardan olduğunu kabul etmektedir.

Anayasa Mahkemesi, sendikal eylem kararları gereğince işe gelmeme halinde verilen disiplin cezalarını, ceza hafif olsa da, sendikaya üye kişileri, çıkarlarını savunmak amacıyla yapılan meşru grev veya eylem günlerine katılmaktan vazgeçirecek bir niteliğe sahip olduğu gerekçesiyle sendikal hak ihlali olarak görmektedir. Yine devlet memurlarının bu haktan bütünüyle mahrum bırakılamayacaklarını da özellikle vurgulamaktadır.

Sendika üyelerinin çekirdek sendikal faaliyet alanları kapsamında eylem kararları doğrultusunda işe gelmemeleri halinde mazeret izinli sayılacakları yönünde yerleşik hale gelen idari yargı içtihatları bulunmaktadır. Bu çerçevede idarenin olağan uygulamasında ve idari yargının yerleşmiş içtihatlarında sendikal faaliyet çerçevesinde işe gelinmemesi halinde kişinin mazeret iznini kullandığı kabul edilmektedir.

Bu itibarla üyesi bulunduğumuz Eğitimciler Birliği Sendikası'nın .../.../.... tarihli ve ... sayılı genel yönetim kurulu kararı çerçevesinde yönündeki sendikal eyleme katılmam, sendikal örgütlenme hakkının ve sendika üyeliği hakkının doğal bir uzantısı olup söz konusu eyleme katılmam nedeniyle işe gelemediğim/kamu görevini yerine getirmediğim sürelerde mazeret izinli sayılmam gerektiği açıktır.

Gereği için arz ederim. .../.../...

Ad & Soyad

(TCKN)

İmza

3. Toplantı Gösteri Yürüyüş Kanunu Muhalefet Nedeniyle Açılan İnceleme/Soruşturmalarda İfade/Savunma rneği

Eğitimciler Birliği Sendikası şubesi tarafından gerçekleştiren ve benim de dâhil olduğum eylem bir basın açıklamasından ibaret olup 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu bağlamında toplantı ya da gösteri olarak nitelendirilebilecek mahiyette bir eyleyim/davranışım söz konusu olmamıştır.

Demokratik bir tepki ve ifade açıklaması niteliğinde olan basın açıklamalarının 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu kapsamında olmadığı açıktır. Basın açıklamasının içeriğinin, suç oluşturup oluşturmayacağı, her olayın özelliğine göre ayrı bir hukuki değerlendirme konusu olmakla birlikte, bir sendika şubesinin basın açıklaması yapması, izne ya da bildirim tabi bir faaliyet değildir. Ve bu haliyle, 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu kapsamı dışındadır.

2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu 4. maddesinde, bu kanun kapsamında olmayan toplantı ve faaliyetler sayılmıştır. Bu istisnalar şunlardır;

a) Siyasi partilerin, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının, sendikaların, vakıfların, derneklerin, ticari ortaklıkların ve diğer tüzelkişilerin özel kanunlarına ve kendi tüzüklerine göre yapacakları kapalı yer toplantıları,

b) Kanunlara uymak, kendi kural ve sınırları içinde kalmak şartıyla kanun veya gelenek ve göreneklere göre yapılacak toplantı, tören, şenlik, karşılama ve uğurlamalar.

c) Spor faaliyetleri ile bilimsel, ticari ve ekonomik amaçlarla yapılan toplantılar,

d) Cumhurbaşkanı, Başbakan ve bakanların Devlet ve Hkmet işleri hakkındaki toplantı ve konuşmaları ile Türkiye b-

yk Millet Meclisi yelerinin halk ile yapacakları sohbet niteli-
đindeki görüşmeler.

Görüldüğü üzere iştirak ettiğim eylem, kanunlara uygun, sen-
dikal kural ve teamüllere göre hizmet kolu kapsamında örgüt-
l bulunan il milli eğitim müdürlüğü ve il milli eğitim müdürü
hakkında yapılmış bir basın açıklamasıdır. Bu yönüyle gerek
2911 sayılı Kanuna gerekse 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sen-
dikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu hükümlerine uygun olup
eğitim, ğretim ve bilim hizmet kolunda örgütlü sendikanın
hizmet kolu kapsamında örgütlü bulunduğu İl Millî Eği-
tim Müdürlüğü ve il milli eğitim müdürü hakkında, bahsi ge-
enlerin eğitim çalışanlarına yönelik hukuka ve kanuna aykırı
uygulamaları hakkında sendika tüzüğünde belirtilen hedef ve
amaç doğrultusunda yapılan bir basın toplantısından ibaret-
tir. Bu itibarla hukuka ve kanuna uygun olup herhangi bir suç
ve/veya kabahat unsuru ihtiva etmemektedir.

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme
Kanunu'nun "Sendika ve konfederasyonların yetki ve faaliyet-
leri" başlıklı 19. maddesinin 2. fıkrasının (a) ve (b) bentleri uya-
rınca, genel olarak kamu personelinin hak ve ödevleri, çalışma
koşulları, ykmllkleri, iş güvenlikleri ile sağlık koşullarının
geliştirilmesi konularında görüş bildirmek, üyelerin sorunları-
nın üzülmesine yönelik sosyal amaçlı toplantılar düzenlemek
sendikal faaliyet ve özgürlükler arasında sayılmıştır.

2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu'nun 3.
maddesinde herkesin, önceden izin almaksızın, bu kanun h-
kmlerine göre silahsız ve saldırsız olarak kanunların suç say-
madığı belirli amaçlarla toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenle-
me hakkına sahip olduğu düzenlenmiş, Kanun'un "Dernekler,
vakıflar, sendikalar ve kamu kurumu niteliğindeki meslek ku-
ruluşları kendi konu ve amaçları dışında toplantı ve gösteri

yürüyüşü düzenleyemezler.” hükmünü taşıyan 21. maddesi de 26.3.2002 tarih ve 4748 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmıştır.

Anayasa Mahkemesi kararlarında defaatle ifade edildiği üzere toplantının veya gösteri yürüyüşünün hangi amaçla yapıldığının bir önemi yoktur. Bununla birlikte ifade özgürlüğünde olduğu gibi- siyasal ve kamusal meseleler söz konusu olduğunda toplantı hakkına yapılan müdahaleler daha dar yorumlanmalıdır (Dilan Ögüz Canan, § 36; Ali Rıza Özer ve diğerleri, § 115; Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası ve diğerleri, § 79; Osman Erbil, § 45; Ömer Faruk Akyüz, § 53).

Yine Anayasa Mahkemesi'nin 2013/6152 bireysel başvuru sayılı Hasan Güngör kararında *“Demokrasinin esasını meselelerin halka açık olarak tartışılması ve çözümlenmesi yeteneği oluşturur. Anayasa Mahkemesi daha önceki kararlarında demokrasinin temellerinin çoğulculuk, hoşgörü ve açık fikirlilik olduğunu vurgulamıştır (Tayfun Cengiz, B. No: 2013/8463, 18/9/2014, § 52). Buna göre aynı zamanda birey olan devlet memurları, çoğulculuk, hoşgörü ve açık fikirlilik gibi, demokratik toplumun temel ilkelerinin korumasından yararlanırlar. Başka bir deyişle, görevine yansıtma, şiddete teşvik etme veya demokratik ilkelerin reddi söz konusu olmadığı sürece, ifade özgürlüğü çerçevesinde dile getirilen bazı görüşler veya bunların dile getirilme biçimi yetkili makamların gözünde kabul edilemez olsa dahi, ifade özgürlüğünü ortadan kaldırmaya yönelik tedbirler demokrasiye hizmet edemez ve hatta tehlikeye düşürür (benzer değerlendirmeler için bkz. Kayasu/Türkiye, B. No: 64119/00 ve 76292/01, 13/11/2008, § 77). ... devlet memurlarının da birer birey olduğu, siyasi görüş sahibi olma, ülke sorunlarıyla ilgilenme, tercih yapma gibi sosyal yönleri sahip olduğu ve bu nitelikleriyle AİHS'in 10. ve 11. maddelerinden yararlanma haklarının bulunduğu şüpheden uzaktır (İsmail Sezer/Türkiye, § 52; Vogt/Almanya, § 53).... devlet memur-*

larının ifade zgrlđđ kapsamında düşünceyi açıklama ve bilgiye erişim hakkından bütünüyle mahrum bırakılamayacaklarını dikkate almak gerekir." ifadelerine yer vermek suretiyle devlet memurlarının toplantı, gösteri, yürüyüş ve ifade zgrlđđ haklarının anayasal teminat altında olduğuna hükmetmiştir.

Öte yandan AiHM Navalnyy&Rusya (Başvuru No: 29580/12; Büyük Daire kararı; 15.11.2018) kararında toplantı ve yürüyüş hakkının ancak, suçun veya asayışsızlığın önlenmesi veya başkalarının haklarının korunması –meşru– amaçlarıyla kısıtlana-bileceğine; bu meşru amaçların gdldđđ durumlarda dahi kısıtlamanın ayrıca, demokratik toplumlarda gerekli olmasının da aranacağını ifade ederek toplantı ve yürüyüşün hiçbirinin düzeni bozmamış olmasının salt yasağın meşru bir amaca yönelik olduğu varsayılsa bile, demokratik toplum açısından gerekli olmadığı sonucuna varmıştır. İfademin istenilmiş olduğu basın açıklamasında da açıklamanın gerçekleştirildiği mahalde de aynı şekilde kamu güvenliği, suçun önlenmesi veya benzeri bir üstün kamu yararının söz konusu olmadığı açıktır.

Nitekim Anayasa Mahkemesi de Rıza Gökçen Erus ve Diğerleri Başvurusu (Başvuru Numarası: 2014/17391) kararında, *"göstericilerin, kamu düzeninin bozulmasına yol atıklarının, yürüyüşün doğası gereği kaçınılmaz kabul edilenlerden başka sonuçların ortaya çıkıp çıkmadığının ve hoşgörü gösterilmesini gerektiren kabul edilebilir sınırı aşıp aşmadıklarının ... birlikte değerlendirilmesi gerektiğini, ... kamu düzeni ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması çerçevesinde katlanılması zor veya imkansız bir zarar ya da zarar tehlikesi ile karşılaşıldığına ilişkin değerlendirmenin gerekliliğini, özellikle gösterinin barışıl niteliğini, çatışan haklar arasında kurmaya çalıştığı dengelemede dikkate alınması gerektiğini, Anayasa'nın 34. maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen meşru amalan gerçekleştirmek için gerekli*

görülen önlemler ile başvurucların aynı maddede düzenlenen toplantı ve gösteri yürüyüş hakkının ihlal edildiğini” ifade etmiştir.

Açıktır ki sendika tarafından gerçekleştirilen basın açıklamasının, kamu düzenini ve güvenliğini ihlal eden veya zarar veren hiçbir olumsuz sonuca sebebiyet vermediği, basın açıklamasına hoşgörü gösterilmesini gerektiren kabul edilebilir sınırı aşmadığı, kamu düzeni ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması çerçevesinde katlanılması zor veya imkânsız bir zarar ya da zarar tehlikesi ile karşılaşıldığına ilişkin hiçbir ihtimale dahi sebebiyet vermediği açıktır.

Basın açıklamalarının, Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu kapsamı dışında olduğuna emsal teşkil eden, Yargıtay 8. Ceza Dairesi'nin 17.6.2004 tarihli E. 2003/3291 K. 2004/5569 kararına göre; *“Sendika başkanı, dönem sözcüsü ve şube başkanları olan sanıklar, maaş zammı, zorunlu tasarrufların ödenmemesi, kamu çalışanlarının hak ve menfaatlerini korunması amacıyla düşünce ve istemlerini kamuoyuna açıklamak için polislin denetimi ve hoşgörüsü içerisinde basın açıklaması yapmışlardır. Hiçbir uyarı yapılmadan dağılan sanıkların eylemi demokratik tepki mahiyetinde olup, Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanununa aykırılık suçu oluşturmaz. Aksi kanaat ile mahkûmiyet kararı verilmesi hatalıdır.”*

Aynı konuya ilişkin olarak, Yargıtay 8. Ceza Dairesi 02 05.2002 tarihli E. 2002/1414 K. 2002/5788 sayılı kararına göre; *“Sanığın, Sivas olaylarının yıldönümü dolayısıyla yöneticisi olduğu partinin binasının bulunduğu iş hanı girişinde aniden toplanan 15-20 kişilik bir gruba bazı siyasi parti, sendika ve derneklerin ortak basın bildirisi olan bir metni yüksek sesle okuduktan sonra emniyete götürülmesinden ibaret eyleminde, 2911 Sayılı Yasanın 28. maddesindeki suçun unsurlarının bulunmadığı gözetilmeden sanığın mahkumiyetine karar verilmesi hatalıdır.”*

Bu itibarla 4688 sayılı Kanun'un verdiği yetki çerçevesinde gerçekleştirilen basın açıklaması, 2911 sayılı Kanun kapsamında hukuka ve kanuna aykırılık teşkil etmediği gibi kaynağını anayasada ve uluslararası hukukta bulan örgütlenme, ifade ve toplantı özgürlüğü hakkı çerçevesinde gerçekleştirilmiş bir olaydan ibaret olup kamu çalışanlarının hak ve menfaatlerini korunması amacıyla düşünce ve istemlerini kamuoyuna açıklamak için kolluk kuvvetlerinin denetimi ve hoşgörüsü içerisindeki bu basın açıklamasının şahsımın ve katılımcıların hiçbir uyarı yapılmadan dağılması da gözetilerek demokratik tepki mahiyetinde kaldığı, suç işleme kasdı ve niyeti taşımadığı, bu haliyle Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanununa aykırılık suçu oluşturmayacağı aşikârdır.

4. Kamu Görevlilerinin Kendileri Hakkındaki Dilekçeye

Toplu İmza Atmaları

T.C. Anayasasının 2 nci maddesinde; Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devleti olduğu, 13 üncü maddesinde; temel hak ve hürriyetlerin, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabileceği, bu sınırlamaların, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve laik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçünlülük ilkesine aykırı olamayacağı belirtilmiştir.

Anayasa'nın 74 üncü maddesinde "*Vatandaşlar ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye'de ikamet eden yabancılar kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisine yazı ile başurma*

hakına sahiptir. Kendileriyle ilgili başvurmaların sonucu gecikmeksizin dilekçe sahiplerine yazılı olarak bildirilir. Bu hakkın kullanılma biçimi kanunla düzenlenir." denilmektedir.

Yönetime karşı dilekçe ve şikâyetlerin bireysel veya toplu olarak bildirilmesinin, demokratik bir toplumda bazı sorunların çözümü için etkili bir yol olduğu, bu nedenle dilekçe hakkının, bir siyasal hak olarak tanınıp Anayasal güvenceye kavuşturulduğu kuşkusuzdur. Anayasa'nın 13. maddesinde temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması, Anayasa'nın ilgili maddelerinde özel sınırlandırma nedeni bulunmasına bağlı tutulmuştur. Anayasa'nın 74 üncü maddesinde ise bu hakkın kullanılması bakımından bir ayırım yapılmayarak kamu görevlileri için farklı kurallara yer verilmemiştir. Buna göre kamu görevlileri de dahil herkes bu hakkı kullanabilecektir.

Anayasanın 13 üncü maddesinde temel hak ve hürriyetlerin özlerine dokunulmaksızın ancak kanunla sınırlandırılabilen belirlenmiştir. Buna göre sınırlamanın, Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olması, sözüne, ruhuna ve demokratik toplum düzenine aykırı düşmemesi gerekmektedir.

Anayasanın temel hak ve ödevlerin sayıldığı bazı maddelerinde bir temel hakkın ne şekilde ve hangi durumlarda sınırlandırılabilen çeşitli hükümler bulunmaktadır. Bu maddelerden genel olarak; milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlakın korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebeplerinden biri veya birkaçına bağlı olarak temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırılabilen anlaşılmaktadır.

Anayasanın dilekçe hakkını düzenleyen 74 üncü maddesinde ise bu hakkın ne şekilde sınırlandırılabilen belirtilmemiş, sadece kullanılış biçiminin kanunla düzenleneceği öngörülmüştür.

3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun'da ise birden fazla kişinin aynı dilekçe ile başvuruda bulunamayacağına ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

Nitekim Anayasa Mahkemesi'nin 2008/111 Esas 2010/22 Karar sayılı ve 28.1.2010 tarihli kararıyla 657 sayılı Yasasının 125. maddesinin birinci fıkrasının (C) bendinin "toplu müracaat ve şikâyet etmek" biçimindeki (h) alt bendi, Anayasa'nın 2, 13 ve 74 üncü maddelerine aykırı bulunarak iptal edilmiştir.

İmzamin bulunduğu talepli dilekçe/dilekçeler, 657 sayılı Kanun'un 21 nci maddesinde tanımlı "müracaat ve şikayet" kapsamında değildir. Zira söz konusu madde devlet memurlarının kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı işlem silsilesi öngörmektedir. İmza kampanyasının bu türden bir resmi veya şahsi işle ilgisi bulunmamaktadır.

Diğer taraftan 657 sayılı Kanunun toplu eylem ve hareketlerde bulunma yasağını düzenleyen 26 ncı maddesi ise devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memuriyetten kasıtlı olarak birlikte çekilmelerini, göreve gelmemelerini, göreve gelip de devlet hizmetlerinin ve işlerinin kasden yavaşlatılmasını yasaklamaktadır. İmza kampanyasının da bu kapsamda bir süreç ve sonuç üretmediği ve dolayısıyla bu madde kapsamında değerlendirilemeyeceği açıktır.

Yargıtay Ceza Genel Kurulu, Esas No: 2007/8-244, Karar No: 2008/92 sayılı kararında da "(D)şnceyi açıklama özgürlüğünün sınırlandırılmasına ilişkin düzenlemelerin olabildiğince dar yorumlanması gerektiği, sınırlandırma için, önemli bir toplumsal

gereksinim veya zorunluluğun bulunması, bu sınırlandırmanın meşru bir amacı gerçekleştirmek için yapılması, sınırlandırmada asla aşırıya gidilmemesi ve her hal ve koşulda sınırlandırmanın bireysel ve toplumsal gelişimi zedelemeyecek ölçüde olması görüşü genel ve yoğun bir kabul görmüştür." şeklinde ifade edilmek suretiyle sınırlandırmanın sınırı çizilmiştir.

Danıştay 13. Dairesi de Esas No: 2014/3811, Karar No: 2014/8564 sayılı kararında kamu makamlarının ifade özgürlüğüne saygı konusunda göstermesi gereken yaklaşımın ana unsurlarını belirleyerek *"Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin kamu makamlarının bu özgürlüğün kullanılmasına getirebilecekleri sınırlama rejiminin düzenlenmesine ilişkin 10. maddesinin 2. fıkrasında yer alan sınırlamanın gerekli olması koşulunun, müdahalenin bir toplumsal ihtiyaç baskısına karşılık gelmesi ve özellikle izlediği meşru amaçla orantılı olması anlamına geldiği ifade edilmektedir. AİHM de, konuyla ilgili ilk kararlarından itibaren, Sözleşme'nin 10. maddesinde geçen 'gerekli' kavramını 'zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaç' olarak yorumlamaktadır (Handyside/Birleşik Krallık, B. No: 5493/72, 07.12.1976)." ... "Başka bir anlatımla, ifade özgürlüğüne müdahalenin demokratik bir toplumda gerekli olup olmadığının incelenmesi, Mahkemeye, bu müdahalenin 'zorunlu bir sosyal ihtiyaca' cevap verip vermediğini, izlenen meşru amaçla orantılı olup olmadığını ve ulusal otoriteler tarafından bu müdahaleyi haklı çıkarmak için ileri sürülen gerekçelerin yeterli ve tatmin edici olup olmadığını araştırma görevini yükler (Sunday Times/Birleşik Krallık, (no1), B. No: 6538/74, 26.05.1979)." ... **"O hâlde, ifade özgürlüğüne yargısal veya idari bir müdahalenin, toplumsal bir ihtiyaç baskısını karşılayıp karşılamadığına bakılması gerekecektir. Bu çerçevede bir müdahale, meşru amaçla orantılı bir müdahale olmalıdır; ikinci olarak, müdahalenin haklılığı için kamu makamlarının gösterdikleri gerekçeler konuyla ilgili ve yeterli olmalıdır."** ... **"Buna***

göre, sınırlayıcı tedbir, zorlayıcı bir sosyal ihtiyacın karşılanması ya da gidilebilecek en son çare niteliğinde değilse, demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun bir tedbir olarak değerlendirilmemektedir. Aynı şekilde zorlayıcı sosyal ihtiyacın varlığı araştırılırken de soyut bir değerlendirme yapılmayıp, ifade ortamına dahil olan ifade edenin sıfatı, hedef alınan kişinin kimliği, tanınırlık düzeyi, ifadenin içeriği, ifadelerin kamuoyunu ilgilendiren genel yarara ilişkin bir tartışmaya sağladığı katkı gibi çeşitli hususlar göz önünde bulundurulmalıdır (Axel Springer AG/Almanya, B. No: 39954/08, 07.02.2012; Von Hannover/Almanya (no.2), 40660/08 ve 60641/08, 07.02.2012)."

İmzaman bulunduğu talepli dilekçe/dilekçeler, dilekçe hakkı ve ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmeyerek hukuka ve kanuna aykırı adde dileyebilmesi için bu işlemin ya da diğer bir ifadeyle ifade özgürlüğünün kısıtlanmasının şu temel kriterlere uygun olması gerekmektedir;

Meşru amaç; Anayasa Mahkemesi'nin 2013/409 Başvuru Numaralı ve 25/6/2014 karar tarihli kararında ifade edildiği üzere "Düşünceyi açıklama ve yayma özgürlüğüne yapılan bir **müdahalenin meşru olabilmesi için** Anayasa'nın 26. maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen millî güvenlik, kamu düzeni, kamu güvenliği, Cumhuriyetin temel nitelikleri ve Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünün korunması, suçların önlenmesi, suçluların cezalandırılması, Devlet sırrı olarak usulünce belirtilmiş bilgilerin açıklanmaması, başkalarının şöhret veya haklarının, özel ve aile hayatlarının yahut kanunun öngördüğü meslek sırlarının korunması veya yargılama görevinin gereğine uygun olarak yerine getirilmesi amaçlarına yönelik olması gerekir." **Şiddete karşı yasal düzenleme yapılması ve performans değerlendirme tas-**

lağının yürürlüğe konulmaması talepli dilekçelerin hukuka aykırı olduğunun ileri sürülmesi için kararda ifade edildiği türden bir durum niteliğinde olmadığı açıktır.

Demokratik toplumda gereklilik; Anayasa Mahkemesi kararında (Ali Karatay Başvurusu: 2012/990, Karar Tarihi: 10/12/2014) demokratik toplumda gereklilik ölçütü, *“Anayasa’da belirtilen ‘demokrasi’ kavramı, çağdaş ve özgürlükçü bir anlayışla yorumlanmalıdır. ‘Demokratik toplumda gereklilik’ ölçütü, Anayasa’nın 13. maddesi ile Sözleşme’nin ‘demokratik toplum düzeninin gerekleri’ ölçütünün bulunduğu 9., 10. ve 11. maddeleri arasındaki uyumu açıkça yansıtmaktadır. Bu itibarla, ‘demokratik toplumda gereklilik’ ölçütü; çoğulculuk, hoşgörü ve açık fikirlilik temelinde yorumlanmalıdır”* şeklinde tanımlanmıştır. **Şiddete karşı yasal düzenleme yapılması ve performans değerlendirme taslağının yürürlüğe konulmaması talepli dilekçelerin hukuka ve kanuna aykırı ilan edilmesinin, çoğulculuk, hoşgörü ve açık fikirlilik ilkelerinin ihlali olduğu; diğer bir ifadeyle bu işlemle çoğulculuk, hoşgörü ve açık fikirliliğin tesis edilmesinin zedeleneceği açıktır. Bu itibarla aksi bir düşünce, demokratik bir toplumda gereklilik niteliğini taşımamaktadır.**

Orantılılık; Anayasa Mahkemesi (Ali Karatay Başvurusu: 2012/990, Karar Tarihi: 10/12/2014) kararında orantılılık, *“İfade özgürlüğü alanında getirilen müdahalelerde, hedeflenen amaca ulaşabilmek için seçilen müdahalenin elverişli, gerekli ve orantılı olup olmadığı değerlendirilmelidir.”* şeklinde özetlenmiştir. **Şiddete karşı yasal düzenleme yapılması ve performans değerlendirme taslağının yürürlüğe konulmaması talepli dilekçelerin, kamu hizmetlerini aksatacak şekilde sonuç doğurmaması karşısında orantılık ilkesinin ihlali niteliğinde olduğuna şüphe yoktur.**

Özetle talepli dilekçeler, anayasa ve uluslararası sözleşmelerde yer almış dilekçe hakkı ve ifade özgürlüğü hakkı kapsamında bulunup hiçbir disiplin ve ceza soruşturma ve kovuşturmasına konu edilemez.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 15.09.2009 tarihli, Kaya ve Seyhan & Türkiye kararında (application no. 30946/04); sendika üyesi öğretmenlere, üyesi oldukları sendikanın çağırısına uyarak, parlamentoda tartışılmakta olan kamu yönetimi kanun tasarısını protesto etmek üzere düzenlenen bir günlük ulusal eyleme katılmaları nedeniyle 11/12/2003 tarihinde göreve gelmedikleri için uyarma cezası verilmesinin, her ne kadar bu ceza çok küçük olsa da, sendika üyelerinin çıkarlarını korumak için meşru grev ya da eylem günlerine katılmaktan vazgeçirecek bir nitelik taşıdığı, öğretmenlere verilen disiplin cezasının “acil bir sosyal ihtiyaca” tekbül etmediğı ve bu nedenle “demokratik bir toplumda gerekli” olmadığı sonucuna varmış, bunun sonucu olarak, bu davada, başvuranların AİHS’nin 11 inci maddesi anlamında gösteri yapma özgürlüğünü etkili bir şekilde kullanma haklarının orantısız olarak ığıendiğı gerekçesiyle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11 inci maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir.

Nitekim Danıştay da bu karara atıfla sendikal faaliyet gereğı göreve gelmeme eyleminin özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek fiili kapsamında değerlendirilemeyeceğı ve sendikal faaliyet kapsamında bir gün göreve gelmemek fiilinin mazeret olarak kabulü gerektiğinden, disiplin supu teşkil etmeyen eylem nedeniyle davacıya 657 sayılı Kanununun 125/C-b maddesi uyarınca aylıktan kesme cezası verilmesine ilişkin dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığına karar vermiştir. (Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu E. 2009/1063 K. 2013/1998)

657 sayılı Kanun'un mazeret izni verme konusunda takdir yetkisi tanıdığı kamu yetkililerinin, üyesi olduğu sendikanın kararına uyarak bir toplu eylem ya da gösteriye katılan kamu görevlilerini kanundaki sınırlar çerçevesinde mazeretli/mazeret izinli sayması olanaklıdır.

Bu takdir yetkisinin "sendika üyesi olmayan" kamu görevlileri ile üyesi olmadığı başka bir sendikanın kararına uyarak benzer eylemlere katılan sendikalı kamu görevlileri için de kullanılıp kullanılmayacağı tartışmaya açıktır. Kamu görevlilerinin katılmasının söz konusu olduğu eylem ve gösteriler, sendika ya da konfederasyon kararlarına dayanıyorsa, ILO denetim organlarının yerleşik kararlarında belirtildiği gibi gerçekleştirilen toplu eylem sendika özgürlüğünün evrensel ilkelerine uygunsu ve tüm kamu görevlilerinin hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesini amaçlıyorsa, sendikasız ya da başka sendika üyesi kamu görevlilerinin de aynı olanaktan yararlandırılması, eşit işlem ve ayrımcılık gözetmeme ilkesinin gereğidir. Bu olanağın yalnızca sendika üyeleriyle sınırlı tutulması, sendikaya üye olmama hakkı bağlamında negatif sendika özgürlüğü ilkesine de aykırı düşecektir.

Nitekim Danıştay bir kararında, (Danıştay 12. Dairesi E. 2012/10016 K. 2016/269) "*...Davacının eyleminin, demokratik bir tepkinin tezahürü amacıyla gerçekleştiği ve eylemin yapıldığı tarihte kendisi sendika üyesi olmasa da, sendikal faaliyet kapsamında katıldığı 1 gün iş bırakma eylemi sebebiyle göreve gelmemiş olmasının disiplin cezası ile cezalandırılması yoluna gidilmesi halinde yasalarla tanınan demokratik bir hakkın kullanımının caydırılmasına neden olunacağı dikkate alındığında, davacının kınama cezası ile tecziyesine dair davaya konu işlemden hukuka uyarlık bulunmamaktadır.*" demektedir.

Anayasa Mahkemesi de bireysel başvurular üzerine verdiği kararlarında şu hususları vurgulamaktadır; Gerek idarenin olağan uygulamasında ve gerekse de idari yargının yerleşmiş içtihatlarında, başvuru konusu olayda olduğu gibi sendikal faaliyet çerçevesinde işe gelinmemesi halinde kişinin mazeret iznini kullandığı kabul edilmekte ve disiplin soruşturması açılmamaktadır. Ne var ki sendika üyelerinin sendikal faaliyet kapsamında işe gelmemeleri halinde mazeret izinli sayılacakları yönündeki yerleşik hale gelen idari yargı içtihatlarına rağmen, idarenin ve yargının bir bütün olarak yeknesak hareket etmesini sağlayacak mevzuat düzenlemeleri bulunmamaktadır. Bu sebeple mevcut başvurudaki gibi durumlarda sendika hakkını kullanan kişilerin disiplin soruşturması tehdidi altında kaldıklarını belirtmek gerekir. Sendikal eylemlere karşı verilen cezalar hafif olsa da, başvurucular gibi sendikaya ye kişileri, çıkarlarını savunmak amacıyla yapılan meşru sendikal faaliyetlere veya eylem günlerine katılmaktan vazgeçirecek bir niteliğe sahiptir (bkz. AYM Hayati Aktop başvurusu, Tayfun Cengiz başvurusu; aynı yöndeki AİHM kararları için bkz. Kaya ve Seyhan/Türkiye, B. No: 30946/04, 15/12/2009, ř 30; Karaçay/Türkiye, B. No: 6615/03, 27/6/2007, ř 37; Ezelin/Fransa, B. No: 11800/85, 26/4/1991, ř 53).



DOKUZUNCU BÖLÜM
ÖRNEK DİLEKÇELER



DİLEKÇE 1)

Bilgi Edinme Başvuru Dilekçesi

..... LİSESİ MÜDÜRLÜĞÜNE

Konu: En son yapılan banka promosyon sözleşmesi bilgilerinin talebi hakkında bilgi edinme talebidir.

..... Bankası ile promosyon sözleşmesi yapıldığı söylenmektedir. Maaşlarının dağıtımı hakkında herhangi bir banka ile sözleşme yapılıp yapılmadığının, en son bankalar ile promosyon sözleşmesinin ne zaman yapıldığının, en son yapılan promosyon sözleşmesinde personele dağıtılmak üzere herhangi bir promosyon ön görülüp görülmediğinin, en son yapılan promosyon sözleşmesinde personele ne kadar ödeme yapılmasının ön görüldüğünün **bilgi edinme kanunu çerçevesinde tarafıma bildirilmesini saygılarımla arz ederim.**

İsim

Tarih/İmza

DİLEKÇE 2)

Örnek Suç Duyurusu Dilekçesi

..... CUMHURİYET BAŞSAVCILIğI'NA

Müşteki _____ :

TC. Kimlik No _____ :

Őüpheli _____ :

Suç _____ : İftira, 5237 s TCK, 267 m. 268
m. 269 m. ilgili sair mevzuat

Suç Tarihi _____ :

Talep Konusu _____ : Őüpheli hakkında gerekli soruşturma
ve kovuşturmanın yapılarak cezalandırılmaları talebidir,

Açıklamalar _____ :

Ben yerde olarak görev yapmaktayım. Meslek hayatım boyunca görevimi başarılı bir şekilde ifa ettim. Bu süre içerisinde hiç kimseyle adli ve idari bir sorun yaşamadım. Ancak tarihinde M.E.B resmi sitesinde hakkımda gerekdiŐi isnatlarla őüpheli tarafından mail gönderilmiŐ ve buna istinaden soruşturma açılmıŐtır.

Yapılan tarih ve sayılı soruşturma sonucunda hakkımda isnat edilen suçun asılsız olduğu ispat edilmiŐtır.

Tarafıma iftira eden şüpheli hakkında soruşturma açılarak cezalandırılması gerekmektedir **(BURADA YAPILAN AÇIKLAMALAR SOMUT OLAYDA YAşANAN DURUMA GÖRE DEğİşTİRİLECEKTİR)**

TCK.nın "İftira" başlıklı 267'nci maddesinde; **(1) Yetkili makamlara ihbar veya şikâyetle bulunarak ya da basın ve yayın yoluyla, işlemediğini bildiği hâlde, hakkında soruşturma ve kovuşturma başlatılmasını ya da idarî bir yaptırım uygulanmasını sağlamak için bir kimseye hukuka aykırı bir fiil isnat eden kişi, bir yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.**

Hem mesleğime hem de kişiliğime yapılan bu iftiranın işbu madde gereğince şüpheli hakkında soruşturma başlatılıp cezalandırılmasını talep ediyorum

Sonuç ve İstem:

Yukarıda arz edilen ve re'sen ön görülecek hususlar neticesinde gerekli soruşturma ve kovuşturmanın yapılarak, hakkımda asılsız isnatta bulunarak suç işleyen şüpheli hakkında, soruşturma açılarak Kamu Davası açılmasını akabinde cezalandırılmalarını, saygılarımla arz ve talep ederim. (Tarih)

Müşteki

DİLEKÇE 3)

Soruşturma İzni Verilmesine İtiraz Dilekçesi

..... **BÖLGE İDARE MAHKEMESİ BAŐKANLIđI'NA**

İtiraz Eden : (T.C. No:.....)

Adres.....

İtirazın Konusu : (İlçe İdare Kurulu Bürosu)'nın
.../... Karar Nolu ve .../.../..... Karar tarihli SORUŞTURMA İZİNİ VE-
RİLMESİNE dair kararının kaldırılması talebidir.

Tebliğ Tarihi : / /.....

Maddi Olaylar ve

İtiraz Sebepleri :

1.
2.
3. Sonuç olarak; soruşturma izninin verilmesi hukuka aykırı olup, bu kararın kaldırılması gerekmektedir.

Sonuç ve İstem : Yukarıda arz ve izah ettiğim nedenler ve yargı-
lama sırasında mahkemenizce ortaya konacak gerekçelere bağlı
olarak, (İlçe İdare Kurulu Bürosu)'nın .../... Karar Nolu
ve .../.../..... Karar tarihli SORUŞTURMA İZİNİ VERİLMESİNE dair
kararının kaldırılmasını ve itirazımın kabul edilmesini saygılarımla
arz ve

İTİRAZ EDEN

(Ad-Soyad)

EK :..... (İlçe İdare Kurulu Bürosu)'nın
.../... Karar Nolu ve .../.../..... Karar tarihli SORUŞTURMA İZİNİ VE-
RİLMESİNE dair kararı

DİLEKÇE 4)

İptal Davası İçin rnek Dava Dilekçesi

ANKARA NÖBETÇİ İDARE MAHKEMESİ BAŐKANLIđI'NA

Yürütmenin Durdurulması Taleplidir.

Davacı _____ :

TC Kimlik No _____ :

Adres _____ :

Davalı _____ : Ankara Valiliği
(Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü)

Dava KonusuValiliğinin (İl Milli Eğitim Müdürlüğü) İlişkin hukuka aykırı tarih ve sayılı işlemi hakkında öncelikle yürütmeyi durdurma kararının verilmesi bilahare de iptaline karar verilmesi, söz konusu işlem sonucunda mahrum kaldığım parasal haklarımın ödenmesine karar verilmesi talebidir.

Tebellüğ Tarihi :...../...../.....

Açıklamalar :

(Bu kısma davayla ilgili gelişmeler anlatılacak, işlem nedeniyle uđ-ranılacak maddi ve manevi zararlar ifade edilecek)

Sonuç ve İstem : Yukarıda arz ve izah ettiğim nedenler ve Sayın Mahkemece resen dikkate alınacak nedenlerle Ankara Valiliğinin (il Milli Eğitim Müdürlüğü) ilişkin hukuka aykırı tarih ve sayılı işlemi hakkında öncelikle yürütmeyi durdurma kararının verilmesi bilahare de iptaline karar verilmesi, söz konusu işlem sonucunda mahrum kaldığım parasal haklarımın ödenmesine karar verilmesi ve yargılama giderlerinin davalı idare üzerinde bırakılmasına karar verilmesini arz ve talep ederim.

Davacı

İmza

Ek : Davaya konu işlem ve buna ilişkin diğer belgeler

DİLEKÇE 5)

Disiplin Cezasının İptali İçin
Dava Dilekçesi

.....İDARE MAHKEMESİ

SAYIN BAŐKANLIđI'NA

.....

Yürütmenin Durdurulması Taleplidir.

Davacı :.....T.C :

Davalı :.....(İLMİLLİ EğİTİM MÜDÜRLÜğÜ)/.....

Davanın Türü : İptal Davası

Dava Konusu : Valiliğinin (İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün) hakkımda tesis etmiş olduğu ve Kaymakamlığı'nın tarihli tebliğ işlemine dayanak teşkil eden 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/D-b maddesi gereğince **"Bir Yıl Kademe İlerlemesinin Durdurulması"** cezasına ilişkin tarih ve sayılı işleminin öncelikle yürütmesinin durdurulması taleplerinin sunulmasına dair dilekçeyi muhtevlidir.

Tebellüğ Tarihi :

Açıklamalar :

- 1- Okulu ğretmeni olarak görev yapmaktayım. Kaymakamlığı İlçe Milli Eğitim Mdrlđđ, tarihinde VALİLİğİ (İLMİLLİ EğİTİM MDRLđđ)'nn tarih ve sayılı işlemine tarafıma tebliğ etmiş olup, İl Milli Eğitim Disiplin Kurulu Kararıyla tarafıma 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/D-b maddesi gereğince **"Bir Yıl Kademe İlerlemesinin Durdurulması"** cezası verildiğini öğrenmiş bulunmaktayım. İl Milli Eğitim Disiplin Kurulu Kararıyla tarafıma verilen bu ceza sebep, konu maksat ve şekil bakımından açıkça hukuka aykırı olmakla iptali gerekmektedir. şöyle ki;
- 2- tarihinde mazeretsiz ve izinsiz olarak görevime gitmediğim;ders defterini işlemediğime ilişkin iddialarla ilgili, öncelikle savunmam istenmiş ancak konuya ilişkin savunmamda belirttiğim hususlar dikkate alınmaksızın hakkımda ceza tesisi yoluna gidilmiştir. Söz konusu disiplin cezasına ilişkin gerek soruştırma aşamasında gerekse soruştırma sonrasında gerekli maddi ve şekli şartlara uyulmaksızınValiliği İl Milli Eğitim Mdrlđđ'nn, İl Milli Eğitim Disiplin Kurulu Kararına dayanarak tesis etmiş olduğu işlemi;Kaymakamlığı İlçe Milli Eğitim Mdrlđđnce tarafıma tebliğ edilmiştir.
- 3- tarihinde mazeretsiz ve izinsiz göreve gitmediğim iddiası doğru değildir. okulla İlçe Milli Eğitim Mdrlđđ'ne gittim. Bu tarihte hasta olduğum halde öncelikle sorumluluğumda olan bir idari işlemi yapmak için İlçe Milli Eğitim' Mdrlđđ'ne; daha sonra da tedavi için Hastanesi acil Servisine giderek muayene ve tedavi oldum. Rahatsızlığım nedeniyle bazı tahlil ve tetkikler yapıldı. günü başlayan rahatsızlığım günleri devam etti. Zaten hafta sonu olduğu için günleri ilçede kaldım. günü de tekrar Hastanesi'nde muayene oldum ve ilaç aldım. tarihinde yine hasta olduğum halde okulla ilgili idari işlerle ve okulun ilçede halledilmesi gereken işlerini takip ettim. Bu günlerde de göreve izinsiz ve mazeretsiz gitmediğim doğru olmayıp bu günlerde okula gitmeme gerekerlerim ve ilgili belgelerim dilekemin ekindedir.
- 4- 657 sayılı Devlet Memurları Kanun'un 130'uncu maddesinde devlet memurlarına savunması alınmadan disiplin cezası verilemeyeceği hüküm altına alınmiş olup bu hüküm sadece savunmanın şekli anlamda alınmasını değil, memurun savunmasının disiplin cezası kararının verilmesi sürecinde ilgili makam tarafından dikkate alınması sonucunu da içermektedir. Bu itibarla, hakkımda ileri sürülen iddialara karşı sunmuş olduğum savunmalar, konuya ilişkin

bilgi ve belgeler, yeterince araştırılmadan mücbir sebepler, göz önüne alınmadan ceza tesisi yoluna gidilmesi savunmanın dik-kate alınmadığını göstermekte olup, böyle bir yaklaşım savunma hakkının kutsallığına aykırılık oluşturmaktadır. Nitekim savunma-da ileri sürdüğüm mücbir sebepler yeterince göz önüne alınmış olsa idi bu şekilde ağır bir ceza ile cezalandırılmam söz konusu olmayacaktı.

- 5- Diğer taraftan, söz konusu fiilen işlenmesinin ve buna bağlı olarak disiplin cezası kararına varılmasının ön koşulunu fiilin kasten işlenmiş olması oluşturmakta olup, iddia konusu fiillerin hangisi açısından manevi unsurun kast şeklinde gerçekleştiği de ortaya konabilmiş değildir. Kaldı ki, savunmam da yer verdiğim bilgi ve belgelerden iddia konusu fiillerin kast unsurunu içermesi de mümkün olmaması nedeniyle dava konusu disiplin cezası işleminin gerek usul gerekse esas yönünden hukuka aykırılık oluşturduğu açıkça ortadadır. Bu nedenle, hakkımda yapılan soruşturma sonucunda Devlet Memurları Kanunu'nun 125/D-b maddesi gereğince "**Bir Yıl Kademe İlerlemesinin Durdurulması**" cezasıyla tecziyeme ilişkin dava konusu işlemin hukuka uyarlık göstermediği kararına varılması ve bu kapsamda öncelikle yürütmenin durdurulması daha sonra iptal kararı oluşturulması için gereken hukuki ve fiili şartların oluştuğu değerlendirilmektedir.
- 6- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125'inci maddesinin son-dan ikinci fıkrasında geçmiş hizmetleri olumlu ve sicil notları iyi olan devlet memurlarına işledikleri fiillerin karşılığı olan disiplin cezası yerine bir alt cezaya hükmedilebileceği hüküm altına alınmıştır. Bu itibarla disiplin cezasının belirlenmesine esas değerlen-dirme sürecinde ve disiplin cezası kararının içeriğinde bu yönde bir değerlendirme yapılmayarak kanundan kaynaklanan takdiri hafifletici neden şeklindeki yasal hakkımın kullanılmadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle, bir an için anılan fiili sebepsiz olarak ger-çekleştirdiğim kabul edilse dahi; söz konusu hüküm gereğince bir alt ceza uygulanmak suretiyle işlem tesis edilmeyi gerektirecek durumlara sahip olduğuna ve bu yönüyle bir derece hafif olan cezayla tecziyeme karar verilmesi hukukun gereğidir. Bu yönüyle hukuka aykırı nitelikte olan disiplin cezasının salt bu gerekçeyle yürütmesinin durdurulmasına ve iptaline karar verilmesi gerektiğini düşünmekteyiz.
- 7- Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında ki Yönetmelik (Ek fıkra: 04/07/2005 - 2005/9138 B.K. Yön/1.mad) 4. madde "**Hak-kında disiplin soruşturması yürütülen Devlet memurunun üyesi olduğu sendikanın temsilcisi de bu maddede belirtilen disiplin ve yüksek disiplin kurullarında yer alır. Her bir di-siplin ve yüksek disiplin kurulunda görevlendirilen temsilci**

İlgili sendika tarafından önceden bildirilir. Bu şekilde üyesi çift sayıya ulaşan kurullarda oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu tarafın kararına itibar edilir” ibaresi bulunmaktadır. Bu hükme rağmen Disiplin Kurulunda üyesi bulunduğum Sendikasının bir temsilcisinin bulunmaması kararın şekil yönünden eksikliği sonucunu doğurmakta ve iptalini gerektirmektedir.

- 8- İptal davasına konu işleme ilişkin olarak, yukarıda yer verdiğim maddi olaylar ve hukuki gerekçelere bağlı olarak; verilen disiplin cezasına bağlı olaraköğretmen olarak görev yapamamak, eğitim kurumu yöneticiliği ve uygulamalarında disiplin cezaları yönüyle eksi puanlara sahip olmak gibi telafisi güç ve imkansız zararlarla karşı karşıya kalma ihtimalim olduğundan ve işlemin açıkça hukuka aykırı nitelik taşıması nedeniyle; 2577 sayılı İYUK' un 27/2 maddesinde aranılan iki şart birlikte gerçekleştiğinden hareketle öncelikle yürütmenin durdurulmasına ve dava sonucunda da iptaline karar verilmesini talep etmek zarureti doğmuştur.

Deliller: 2557 sayılı Kanun, 657 sayılı Kanun, Soruşturma Raporu, Sicil Raporları, Savunma yazıları, sair delil.

Sonuç ve İstem: Yukarıda arz ve izah ettiğim nedenler ve yargılama sırasında mahkemenizce ortaya konacak gerekçelere bağlı olarak, Valiliğinin (İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün) hak-kımda tesis etmiş olduğu ve Kaymakamlığı'nın tarihli tebliğ işlemine dayanak teşkil eden 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/D-b maddesi gereğince **“Bir Yıl Kademe İlerlemesinin Durdurulması”** cezasına ilişkin tarih ve sayılı işleminin öncelikle yürütmesinin durdurulması ve dava sonucunda iptali ile yargılama giderlerinin davalı idareye yükletilmesine karar verilmesini saygılarımla arz ve talep ederim.

Davacı

.....

Ekler:

- 1- Dava Konusu İşlem
- 2- Savunma yazısı örneği



EĞİTİM-BİR-SEN

EĞİTİMCİLER BİRLİĞİ SENDİKASI

Hak arama hak ve sorumluluğunu bilmekle mümkündür. Onun için hakkını bilmek, haddini de bilmeyi beraberinde getirir. Bu yüzden sorunların çözümünde yol almak, öncelikle yol bilmeyi gerektirir. Elinizdeki çalışma, sade ve yalın üslubu ile eğitim çalışanlarını ilgilendiren mevzuat özelinde mahkeme kararlarını da harmanlayarak kaleme alınmıştır.

Zübeyde Hanım Mahallesi Sebze Bahçeleri Caddesi No: 86 Kat: 14-15-16 (06070)
İskitler-Altındağ/ANKARA - Tel: (0312) 231 23 06 / Faks: (0312) 230 65 28



www.ebs.org.tr



facebook.com/egitimbirsen



twitter.com/egitimbirsen