

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

KAMU HASTANELERİNDE İDARİ SORUŞTURALARDAKİ YAPILAN HATALAR*

Ali ÖZEN¹

Sağlık Memuru, Bilim Uzmanı

Sağlık Bakanlığı Kahramanmaraş Afşin Devlet Hastanesi

E-mail: alozen.66@hotmail.com

ORCID ID: 0000-0003-2252-9733

Öz

Kamu sağlık sisteminin bir parçası olan ve yataklı tedavi merkezi olarak hizmet veren hastanelerde bu hizmetlerin yürütülmesinde görev alan kamu personelinin uymakla mükellef olduğu sorumluluk ve yükümlülükleri bulunmaktadır. Görevini icra ederken hata-kusur-kasıt veya kayıtsızlık gibi nedenlerle kamu personeli hukukunu ihlal eden kişiler aleyhinde açılan disiplin soruşturmalarının adalet ve hakkaniyet içerisinde objektif bir şekilde yürütülmesi esastır ve kamu düzeninin korunması bakımında büyük önem arz etmektedir. Bu çalışma kamu hastanelerinde idari soruşturmanın yürütülmesi sırasında gerçekleşmiş ve gerçekleşmesi muhtemel hataları ilgili mevzuat ve bu konuya ilişkin çalışmaların ışığında değerlendirmekte ve aynı zamanda mesleki deneyim sürecinde tanık olunan soruşturma verilerini içermektedir.

Anahtar kelimeler: Disiplin Soruşturması, 657 Devlet Memurları Kanunu, Disiplin Hukuku, Delil, Kanaat

Alan Tanımı: İdare Hukuku

* Bu makalede bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

¹ **Sorumlu Yazar:** alozen.66@hotmail.com

Atıf (APA): Özen, A., (2023), Kamu Hastanelerinde İdari Soruşturmalardaki Yapılan Hatalar, Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, 15 (1): 1-13, <https://doi.org/10.53881/hiad.1138148>.

Lisans: Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır.

FAULTS MADE IN ADMINISTRATIVE INQUIRY IN PUBLIC HOSPITALS

Abstract

In hospitals that are a part of the public health system and serve as inpatient treatment centers, the public personnel involved in the execution of these services have responsibilities and obligations that they are obliged to comply with. It is essential that disciplinary investigations opened against people who violate the law of public personnel for reasons such as error-fault-intention or indifference while performing their duties are carried out in an objective manner in a fair and equitable manner, and it is of great importance in terms of maintaining public order. This study evaluates the mistakes that have taken place or that may occur during the execution of administrative investigations in public hospitals in the light of the relevant legislation and studies on this subject, and also includes the investigation data witnessed during the professional experience process.

Key Words: *Disciplinary Investigation, 657 Civil Servants Law, Disciplinary Law, Evidence*

JEL Codes: *H83*

1. GİRİŞ

Kamu hastaneleri yataklı tedavi hizmetlerinin yapıldığı sağlık kuruluşları olup, toplumun sağlık problemlerinin çözümünde ve sağlığının korunmasında önemli hizmet sunucularıdır. Sağlık hizmet sunum maliyetlerinin artması ile sağlık hizmeti üretiminde bir daralma beklentisine karşın, kamu hastaneleri ürettikleri sağlık hizmeti ile beklentileri boşa çıkarmayı başarmıştır. Kamu hastanelerinde sağlık hizmet üretiminde teknolojik cihaz ve aletlerin kullanılıyor olması, çalışan personelin eğitim seviyeleri ile branş farklılıkları hastaneleri kendine özgü bir yapıya dönüştürmüştür. Bununla birlikte günümüz koşullarında hastanelerde sağlık hizmetlerinin yürütülmesindeki dinamikler idari, mali, teknik ve tıbbi süreçler içermekte bu da kompleks bir yapıyı beraberinde getirmektedir. Hastane yönetimleri vatandaş ve personel arasında çıkan uyuşmazlıklarda soruşturma yapılmasına karar verdiğinde, bünyesinde konunun uzmanı olmadığından hatalı birçok işlemin yapılması ile karşı karşıya kaldıkları görülür. İdari soruşturmalar bir hukuki süreç olmasından dolayı hukuk kaide ve normları baz alınması gerekirken, birçok idari soruşturmada hukuk kaideleri dışında işlem tesis edilmesi, idari soruşturmanın hatalı yapılmasına neden olmaktadır. İdari soruşturmalarda usul ve esasta yapılan hatalar nedeniyle, mali, idari ve cezai kararlara itirazlar idari

mahkemeler ve Danıştay tarafından bozulmasına neden olmaktadır. Bunun sonucu olarak yetkililerin işlemlerde yetersiz kalmaları, idarenin haklı iken haksız duruma düşmesi, personelin hak ve hukukunun korunamaması, personelin motivasyonunun bozulması, idari mekanizmaya güven ve bağlılığın sorgulanmaya / eleştirilmeye başlanması, idari işlemlerde zaman kaybı ile mali yükümlülük doğması sonuçları doğurur. Bahsi geçen sonuçların yaratabileceği olumsuzluklar idari yetkililer ve çalışanlarda psikolojik baskı ve travma oluşturabilir. Karar vericilerin maruz kaldığı bu durumun karar vermede onları baskı altında alacağı muhakkaktır. Bu gibi sonuçlara uzun süre maruz kalınması, idari soruşturmaların yapılmasındaki temel amacı olan maddi gerçeğin ortaya çıkarılmasında haksız fiile maruz kalan kişi veya kişilerin idari saygınlığa olan inancını zedeleyeceği gibi hastanelerde sağlık hizmetinin yürütülmesini sekteye uğratacağı düşünülmektedir.

2. İDARİ DİSİPLİN SORUŞTURMASI

Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara uygulanacak cezai müeyyidenin hukuka uygun olması ve gerçeğin şüpheye yer vermeyecek tarzda ortaya konularak tespiti amacıyla açılan soruşturmaya disiplin soruşturması denilir. Daha önceden belirlenen disiplin kurallarına aykırı fiil olduğu tespit edilen, eylem, işlem, tutum ya da davranışın memur tarafından işlendiğinin iddia, ihbar, şikâyet veya diğer yöntemlerle ileri sürülmesi halinde memurun suçla ilgi derecesini ortaya çıkarmak ve gerçekleri objektif kriterlerle ortaya koymak amacıyla yetkili amirin emriyle yapılan her türlü araştırma ve inceleme işlemini idari soruşturma olarak tanımlamak mümkündür. İdari soruşturma genellikle, memur ve kamu görevlileri için söz konusu olabilir (Kaygısız, 2022: 3). ”Kamu hizmeti sunmakla görevli olan idarenin insan unsurunu oluşturan kamu personelinin, tabi oldukları statüyü düzenleyen kurallara uymamaları nedeniyle kurum düzenine aykırı davranışlarına disiplin suçu, [“*disiplin suçu*”] bu suç için uygulanan yaptırıma da disiplin cezası [“*disiplin cezası*”] adı verilmektedir.”(Akyılmaz, Sezginer, Kaya, 2017: 765).

İdare adına irade kullanma, aslında, bir veya birçok gerçek kişinin iradesinin, idarenin iradesi sayılması demektir. Bu yüzden idari işlemlerin, idare adına irade kullanma yetkisine sahip kişilerce, idari makamlar tarafından yapılması gerekir. İdare içinde çalışan çok büyük sayıda görevliye karşılık; söz konusu yetkiye sahip kılınanların sayısı fevkalade sınırlıdır. Gerçekten de, idare hukukunda belli yetkileri ancak kanunla yetkili kılınmış belli organ veya makamlar kullanabilir (Yayla, 1990: 95).

Sürekli sağlık hizmetinin aksamadan yürütülmesini sağlamak amacıyla, çalışanların

mevzuatın emrettiği şekilde davranması gerekir. Aksi takdirde disiplin hükümlerinin uygulanmasını gerektirecek bir durum ortaya çıkabilir. Disiplin hükümlerinin uygulanmasını gerektirecek suç olarak düzenlenen fiiller özünde kamu düzeni ve çalışma barışı ile huzurunu tehdit eden veya bunlara zarar veren eylemlerdir. “Suç özünde bir ilişkiden ibaret bulunmaktadır. İlişki cürmi fiille hukuk düzeni arasında ve mahiyeti bakımından bir inkâr, bir çatışma, bir karşıtlık ilişkisidir. Bu biçimde algılandığında, suçu belirleyen özellik suç ceza hukukunun ihlali olduğundan, hukuk düzeni ile çatışma olmaktadır.” (Hafizoğulları, Özen, 2011: 219). Disiplin hukuku ile ceza hukuku birçok yönü ile benzerlik taşıdığından disiplin hükümlerine aykırı fiillerin suç olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Sağlık tesislerinde farklı kanunlara tabi birçok unvanında personel görev yapmaktadır. Bu kanunlar bazen birbirine atıfta bulunsa da genel olarak disiplin hükümleri kendine özgü bir yapıya sahiptir. Hastanelerin disiplin amiri başhekimdir ve personel ile ilgili disiplin sürecini başlatmak ile sorumludur. “Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre personelin statüsüne uygun, tabi olduğu mevzuatta belirtilen disiplin cezalarından birisinin uygulanması gerekir.”(Sağlık Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı, 2019: 19). Kamu idarelerinde disiplin işlemi fevkalade kanuni bir zorunluluk olduğundan, kamu hastanelerine de bu bağlamda bakmak gerekir. Kamu hastanelerinde soruşturmanın başlatılma süreci hassas bir durum olup, bu konuda kamu personeli ve personellerinin hak ve hukuklarının korunmasına azami özen gösterilmesi gerekir.

3. SORUŞTURMA BAŞLATILMASINDAKİ HATALI UYGULAMALAR.

Soruşturmanın maksadı maddi gerçeğin ortaya çıkarılması genel tanımından yola çıkacak olursak, kamu hastane idaresinin kendi tespit ettiği veya ihbar ve şikayet ile idareye intikal eden olayla ilgili olarak direk soruşturma başlatılması doğru bir idari işlem değildir. İntikal eden olayla ilgili olarak öncelikle idari yetki çerçevesinde bir tahkikat yaparak olayın gerçekliği, varlığı, sonucu ve kamu yükümlülüğü açısından değerlendirip, maddi delilleri toplayarak gerekli değerlendirme sonucunda karar verilmelidir.

Maddi delillerin toplanıp tanzim edilmesinde olay ile ilgili delillerin varlığı kadar itham edilen kamu personelinin o olayın başından sonuna kadar ki evrede yaptıklarının da delil niteliğinde tasnif edilmesi ehemmiyetle önem arz etmektedir. Bu konu genelde gözden kaçırılan bir eksiklik olup, itham edilen kamu personeli adına, soruşturma öncesi evrede lehe ve aleyhe olan delil niteliği taşıyan maddi ve somut delillerin toplanılmamasıdır.

Disiplin soruşturması yapılırken delillerin toplanmasında Ceza Muhakemesi Kanununun konuya dair 206. maddesinin ikinci fıkrasında delilin kanuna aykırı elde edilmesi durumunda reddedileceği, madde 217 nin ikinci fıkrasında, yüklenen suçun hukuka uygun bir şekilde elde edilmiş her türlü delille ispat edilmesi gerektiği kaidesine bağlı kalınmalıdır.

Disiplin hukuku, cezalandırılma ilkeleri açısından ceza hukuku ile benzer özellikler taşımakta olup, kişilerin disiplin cezası ile cezalandırılabilmeleri için suç olarak belirlenmiş olan tutum ya da davranışın ilgilisi tarafından işlenmiş olduğunun kesin ve şüpheye yer bırakmayacak şekilde saptanması ve maddi gerçeğin tüm boyutlarıyla ortaya konması gerekmektedir. Ayrıca evrensel ceza hukuku ile Türk Ceza Kanunu'nda yer alan 'şüpheden sanık yararlanır' ilkesi disiplin hukukunda da uygulama alanı bulmaktadır. Buna göre; disiplin yaptırımını uygulanacak kişi tarafından ikrar edilmeyen ve eldeki mevcut deliller ile disiplin normuna aykırı fiilin ispatı mümkün olmayan hallerde 'şüpheden sanık yararlanır' ilkesi gereğince ilgiliye disiplin cezası verilemeyeceğinin kabulü gerekmektedir (Danıştay, 2017). Önemli olan soruşturma izni verilmeden, idarenin kendi yetki sınırları içerisinde yapmış olduğu tahkikat ve toplamış olduğu maddi delillerle olaya ait bir hüküm oluşturması ve bu hüküm üzerinden karar vererek soruşturma izni vermesidir. Bu konu soruşturma yapılıp yapılmaması hususunda karar verme ve itham edilen personelin haklarının korunması adına önemli bir detayı içermektedir. Cezanın yasallığı ilkesine sadık kalınarak var olmayan / emaresine ulaşılmayan bir durumdan dolayı idari soruşturma açılmaması, kamu personelinin motivasyonunun bozulması durumunun önüne geçileceği gibi idarenin de iş yükünün azalmasına katkı sağlayacaktır.

4. SORUŞTURMACI MUHAKKİK GÖREVLENDİRMESİNDEKİ HATALI UYGULAMALAR

Kamu hastanelerinde muhakkik görevlendirmesi başhekimliğin görevlendirme oluru ile yapılır. Kurum içerisinde yapılacak soruşturma yapacak görevli / görevlilerin belirlenmesinde usul olarak muhakkikin denk veya üstü görevli olmasıdır. Bu konuda 657 DMK. unda açık bir hüküm olmasa da yargı içtihatlarında ve emsal kararlarda bu konuda genel kabul görür bir içtihat oluşmuştur. Danıştay On ikinci Dairesi önüne taşınan bir uyuşmazlığa ilişkin yaptığı incelemede, 657'de bu konuda açık hüküm bulunmamakla birlikte, soruşturmacının soruşturulan kişinin üstü, bu mümkün değilse dengi statüsünde olan muhakkik tarafından yürütülmesi gerektiğinin yargısal içtihatlarla kabul edildiğini belirtmiştir. Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulunun 14.03.1986 tarihli ve 1985/141 E, 1986/18 K. sayılı kararında da soruşturmacıların memurluk görev ve derecelerinin, haklarında soruşturma yapacakları memurlardan üst ya da hiç olmazsa aynı düzeyde olmasının

idare hukuku ilkeleri bakımından ve memuriyet güvencesi yönünden önemli olduğu vurgulanmak suretiyle açıkça denklik ilkesi kabul edilmiştir. Kamu hastanelerinde muhakkik görevlendirilmelerinde bu konuya çok ta riayet edilmediği görülmekte olup, konu irdelendiğinde kamu hastane idaresi görevlendirme yapacak yetkin ve etkin personel sıkıntısı çektiğinde gerçeği ile karşılaşılmaktadır.

Soruşturmalar da esas amaç maddi gerçeğin açığa çıkarılması olduğu düşüncesi ile kamu hastanelerinde soruşturma yapacak personel görevlendirmelerde konu hakkında bilgi ve tecrübeye sahip personel görevlendirmesi bir usul olarak benimsenmiştir. Bu uygulama soruşturmanın gerçeklik, objektiflik, tarafsız, yalın ve adalet karinesi çerçevesinden değerlendirildiğinde bazı sıkıntıları ortaya çıkarmaktadır. Görevlendirilen personelin soruşturma yaptığı kurum personeli hakkında soruşturma yapması ne kadar adil davranacağı konusunda şüphe uyandırmakta, ayrıca kendi meslektaş ı hakkında soruşturma yapması meslektaş dayanışması anlamında bakıldığında objektif davranıp / davranmayacağı konusunda sorgulanmasına gereken bir olgudur.

Soruşturmacıda olması gereken niteliklere kısaca bir göz atacak olursak:

- Kendine güven, ehliyet ve liyakat,
- Güven ve saygı kazanma yeteneği,
- Sempatik, duygulu ve işlerinde kararlı,
- Samimi, hisli ve iyi alışkanlıklar,
- İyi huylu, sıcakkanlı, yerine göre nüktedan
- Değer biçmede ve değerlendirmede isabet,
- İşini benimseyen, seven, gayretli ve hevesli,
- İnceleyen, gözlemleyen, araştıran ve bulan nitelikler,
- Kurumda, işinde ve çevresinde kaynak insan,
- Düzenli, giyim ve kıyafetine özen veren insan,
- Davranışlarını duruma göre belirleyen,
- Yerinde konuşan, dinleyen ve değer biçen,
- Mesleği ile kişiliğini bağdaştıran,
- Kendini değerlendiren ve geliştiren,
- Sağlığı ve fiziki yapısı düzgün,

olarak sıralanabilir (Sağlık Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı, 2010: 47).

Yukarıda sıralanan niteliklere haiz soruşturmacı görevlendirilmesi konusunda belirlenmiş bir kriterin olmayışı, görevlendirme yetkisinin kamu hastane başhekimlerinin takdirine bırakılması ve ayrıca takdir yetkisi kullanmada başhekimlere bir sınırlama getirilmemesi ve denetime tabi olmaması bu konu ile ilgili sorgulanabilir bir alan açmaktadır.

5. SORUŞTURMA SÜRECİNDE YAPILAN HATALI UYGULAMALAR

Kamu hastanelerinde soruşturma sürecinin başlaması, muhakkikin görevlendirme olur yazısının ve soruşturma dosyasının görevlilere tebliği ile başlar. Soruşturma dosyası ile genelleme yaptığımız tanım, soruşturma konusu ile ilişkili şikâyet, müracaat, tutanaklar ve diğer delil niteliği taşıyan idarece tanzim edilmiş evrak-ı müspitelerden bahistir. Soruşturmacının görev ve sorumluluğunun başladığı bu tarih itibariyle soruşturmayı tamlayıp tevdi etmekle ilgili yasal sürenin bilinmesi gerekmektedir. 657 Devlet Memurları Kanununun Madde. 127' de disiplin soruşturmalarında uyarı, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezası suç teşkil edecek fiilleri işleyen kamu personelinin suçun tespitinden itibaren 1 ay içinde soruşturmanın başlatılması, memurluktan çıkarılma cezasını gerektiren fiilleri işlemiş kamu personeli için 6 ay içerisinde soruşturmanın başlatılması gerekmektedir. Bu süre içerisinde soruşturmanın başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar. Soruşturma sürecinde bu zaman aşımı süreçlerine azami dikkat edilmesi gerekmekte olup, soruşturmacı kendine tebliğ edilen dosyanın muhteviyatını inceleyerek zamanaşımına dikkat etmelidir.

Soruşturmacı görevleri gereği değişik görevleri yerine getiren ve farklı karakterde kişilerle iletişimde bulunan bir kişidir. Bu itibarla; yaptığı görevin hassasiyeti bakımından belli prensipler dâhilinde hareket etmeli ve aşağıdaki hususlara uymalıdır.

- Denetim veya soruşturma için gidecekleri yeri ve yapacakları işleri açıklamamalı,
- İnceledikleri defter veya evrak üzerinde açıklama veya düzeltme yapmamalı,
- İnceleme üzere almayı gerekli gördükleri evrak ve belgeleri sorumlulardan bir tutanak ile teslim almalı,
- Soruşturma gizliliği ilkesine aykırı hareket edilmemeli; gizli olan yazıları, inceleme ve soruşturma raporlarını başkasına yazdırmamalı,
- Görevleri vesilesi ile elde ettikleri bilgileri ve sonuçları açıklamamalı,
- Görev sırasında, personelin özel hizmet ve ikramlarını kabul etmemeli,

- İlişkilerde nezaket kuralları dışına çıkmamalı,
- Temsil ettiği görev ve kurumu dikkate alarak hal, tavır, konuşma ve çalışmalarıyla örnek olacak şekilde hareket etmeli, kılık ve kıyafetine özen göstermeli, saygı ve güven kazanmalı,
- Görevleri dolayısıyla öğrendikleri hususları, yaptıkları soruşturma ve sonuçlarını, raporlarını verdikten sonra da yetkililer dışında kimseye açıklamamalı,
- Gizlilik konusuna olabildiğince riayet edilmeli,
- Kişileri itirafa zorlamak için yanlış bilgi ve yönlendirmelere başvurulmamalı,
- Kişilere güven verilmeli, kendilerini rahat hissetmeleri sağlanmalı ve tarafsız bir kişi karşısında oldukları kanaati uyandırılmalı,
- Hiçbir şekilde üçüncü kişilerin yanında ifade alınmamalı,
- Soruşturmacının amacının doğruyu tespit etmek olduğu unutulmamalı ve bu çerçevede, kişilerin haksız isnatlara karşı korunması, idarenin devamı ve kamu yararı paralelde ve dengeli olarak ele alınmalıdır.(Sağ. Bak. Tef. Kur. Bşk., 2010: 44-101).

Soruşturma sürecinin başlaması ile soruşturma sürecini bir raporlama disiplini içerisinde hareket edilerek süreci kronolojik süreç halinde raporlanması, süreçte yapılanların tutanak halinde dosya muhteviyatı eki olarak soruşturma dosyasına eklenmesi gerekmektedir. Örnek olarak verecek olursak keşif, gözlem veya olay yeri incelemesi ile ilgili tutanaklar. Bu süreçte, toplanan deliller ve toplanma yöntemleri ile dinlenen müşteki, tanık ve şüphelilerin ifadeleri yazılı olarak alınma tarihleri ile soruşturma dosyasına eklendiği eki ile belgelendirilmelidir. Soruşturma süreci kısa ve özet ifadeler ile anlatılmalı, süreçteki konular gerekçeleri ile açıklanmalıdır.

Soruşturmalarda belge, bilgi ve ifadelerin derlenip soruşturma dosyasına konulması bir sistematik içinde yapılması gerekirken, delillerin toplanması hukuki kurallar çerçevesinde yapılmalıdır. Gerçeği ortaya çıkarmak için kullanılan delillerin, gerçeği ortaya çıkarmasındaki gücü kadar bu delillerin nasıl elde edildikleri de önemlidir. Hukuk devleti ilkesi, adil yargılanma ilkesi ve hak arama hürriyeti gereğince hukuka aykırı deliller toplanılmamalıdır. Hukuka aykırı toplanmış delillerin kabul edilmesi, soruşturma yapılan kamu personelinin hukuki güvenliğini tehlikeye düşürecek olup, hukuk dışı davranışları meşru hale getirecektir. Hukuk dışı toplanmış maddi deliller ile ceza verme işleminde cezanın sebebinin hukuk dışı kurullarla tespit edilmiş delil

olması cezanın sakatlığını ortaya koyacağından idari yargı mercilerince bozulmasına neden olacaktır. İdari disiplin soruşturmalarında hukuka aykırı delil toplanılması kanun hükmünün ya da anayasal bir hakkın ihlal edilmesi suretiyle elde edilen delillerden bahsetmekteyiz (Gündüz, 2019: 89).

Disiplin soruşturmalarında taraflara yapılacak bilgi verme veya aydınlatma yerine getirilmemesi veya usulüne uygun yapılmaması halinde alınan ifadeler ve savunmaların geçerliliği konusunda muğlak bir durum doğuracağından dolayı, alınan ifade ve savunmalar hukuka aykırı delil niteliğinde değerlendirilmesi gerekir. İfadesine başvuru tanıklara tanıklıktan çekilme hakkının olduğu konusunda aydınlatma yapılması gerekirken, hastanelerde yapılan soruşturmalardaki ifade tutanaklarında bu konuya dair bir kayıta rastlanılmaz. Özellikle şüpheli/suçlanan kişi sıfatı ile ifadesi/savunması alınan kişinin, soruşturma sürecinin başında kendisi aydınlatılması veya bilgi verilmesi gerekirken, sürecin sonunda kendisinden ifade/savunma alınması bir yöntem olarak belirlenmiş olup; Anayasa'nın hak arama hürriyeti başlıklı 36. maddesinde, "Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı ve davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir" denilmekte olup, Anayasamızca güvence altına alınmış olan temel hak olan savunma hakkı çiğnenmiş olmaktadır. Temel hak olan savunma hakkının kullanılmasına müsaade edilmesi ve bu konuda yazılı olarak bilgilendirilmesi savunma yapılırken iddialara karşı tez oluşturacak delil, tanık dinletilmesi konusunda bilgi verilmesi gerekmektedir. Yapılan soruşturmalarda gerçeğin ortaya çıkarılması temel mantık kuralından yola çıkılması gerekirken yol ve yöntemlere bağlı kalınmak sureti ile esas göz ardı edilmektedir. Bilgi verme veya aydınlatılma yapılmamadan alınan ifadeler / savunmalar neticesi tesiri ile verilen cezaların hukuka uygun olmayacağı aşikârdır. Bu saptama ile soruşturmalarda bilgisine başvuru tanıkların, tanıklık yapmak için özgür iradesinin olması ve bazı tanıkların (şüphelinin, soruşturma yapılanın birinci derece yakınları ve kan bağı ile hısımlık/ akrabalık ilişkisi olanlar) ifadelerinin soruşturmada neticeyi ve sonucu etkileyeceği için tanık ifade beyanlarının alınmaması daha uygun olacaktır.

Disiplin soruşturması yapılırken hakkında disiplin soruşturması yapılan soruşturulan /şüpheli sıfatı ile ifade vermeye davet edilince öncelikle haklarının ne olduğu açıklanmalı ve bu açıklama ifade tutanağına yazılı olarak geçirilmelidir. Soruşturulana hakları olan müdafiden yararlanma hakkı, susma hakkı, kendisi aleyhine beyanda bulunmamam hakkı, şüpheden ve ithamlardan kurtulmak için kendi lehine olan hususları ileri sürme hakkı, kendi vereceği delilleri verme ve lehine tanık dinletmek hakkının olduğu ile kendisine yöneltilen disiplinsizlik açıkça bildirilmelidir.

6. SORUŞTURMACININ ANALİZ VE DEĞERLENDİRMEDE YAPTIĞI HATALAR

Hastanelerde soruşturma yapan personeller hukuk eğitimi almamış, hukuk kaide ve normları konusunda yeterli bilgi ve tecrübe sahibi olmadıklarından dolayı, hüküm oluşturmada kesin delil ile ispat edilmiş fiilin, yasal mevzuatta karşılığı olan disiplin, adli, idari ve mali yönden gereğini önermelidir. “Ceza içeren normlarla yasaklanan bir eylemin olup olmadığı, daha sonra da bu eylemi işleyen kişinin, hakkında suç iddiası ileri sürülen kişi olup olmadığı ayrıntılı biçimde incelenmelidir. Ortada bir fiil var ise, fiil suç teşkil ediyorsa ve fiilin sanık tarafından işlendiği sabit ise suçun sübut bulduğundan, buna mukabil sayılanlardan birisi eksikse suçun sübut bulmadığından söz edilecektir.”(Feyzioğlu, 2002: 139).

Disiplin soruşturmalarında yaklaşık ispat yerine tam ispat ölçütü geçerlidir. Eylemin soruşturulan tarafından işlendiğinin yüzde yüz oranda belirlenmesidir. Bu durum şüpheden sanık yararlanır ilkesinin doğal sonucudur. Gerçekten de deliller ile disiplin amiri bugünden dünü öğrenmeli, kararını verirken şüphe yenilerek yerini belirliliğe bırakmalıdır. Yapılan bu işlemler neticesinde şüphe tamamen yenilmediği durumlarda disiplin cezası verilmemelidir (Canoğlu, 2018: 267).

Disiplin soruşturmalarında görevlendirme olurunda, şikâyet dilekçesinde ve ifadelerde yer alan iddiaların/hususların hepsi ayrı ayrı ele alınıp disiplin, adli, mali ve idari anlamda ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Soruşturmacı değerlendirmesini bu hususlara dikkat ederek elde etmiş olduğu maddi deliller, ifadeler ve bilirkişi raporları çerçevesinde yorumlayarak sübuta ermiş fiilleri tek tek netleştirmelidir. Muallak olan fiiller konusunda delil yetersizliği göz önünde tutularak şüpheden sanık yararlanır temel hukuk kaidesi çerçevesinde yorumlamalıdır.

Disiplin soruşturmalarında da uyulması gereken temel ilke olan çağdaş ceza hukuku normlarından cezaların ve suçların şahsiliği ilkesi gereğince, hangi eylemin kim tarafından, ne zaman, nasıl ve nerede işlendiğinin bilinmesini, ithama maruz kalan kişinin sorumluluğunun ne ölçüde olduğunun ortaya konulmasını bakımında önemlidir.

Disiplin soruşturmalarında, hakkında soruşturma yürütülen kişilere suçlama yöneltilirken; isnat olunan eylemlerin birtakım hesaplamalara, soyut ifade ve delillerden uzak, varsayım temelli kabullere dayalı olmaksızın her türlü şüpheden uzak, somut, kesin, yeterli ve inandırıcı delillerle, tam bir vicdani kanaat oluşturacak şekilde ortaya konulması gerekmektedir.

Soruşturmacı / muhakkikin delilleri değerlendirmesi soruşturmanın sıhhati açısından büyük önem arz etmektedir. “Delil, bir ispat aracı olup, işlendiği iddia edilen bir fiili

gerçekten, gerçekleşip gerçekleşmediğini ispata yarar”(Erem, 1978: 380). Disiplin soruşturmasında soruşturmacı delil değerlendirirken subjektif bakış açısından uzak, tamamen objektif bakış açısı ile delil değerlendirmeli. İsnat edilen fiilin varlık unsurları karşılığı olan delillerin soruşturma dosyasında kronolojik sırada tasnif edilip soruşturma raporunda atıf yapılırken ek belge numarası verilerek atıfta bulunulmalıdır. Fiilin gerçekleşmesini ispata yarayan belgenin doğruluğu ve mevzuatı açısından olması gerektiği hali soruşturma raporunda zikredilmelidir. Delil niteliği taşıyan tüm belgelerde, belgenin niteliğini ifade eden açıklama ve belgenin soruşturmadaki tesiri neticesine ait yasal dayanağını soruşturma raporuna işlenmelidir. Hastane disiplin soruşturmalarında bu konulara dikkat edilmediği, tanık, müşteki ve itham edilenin ifadeleri önemli bir delil gibi görüldüğü, aslında ifade beyanlarının delil olarak değerlendirilmesinin soruşturmanın seyrini değiştirdiği, ifadenin tek taraflı bir beyan olup, delil niteliği taşımadığı ancak yapılan beyanın karşılığı, somut delillerle veya tanık ifadeleri ile desteklendiğinde delil niteliği taşıdığı bilinmeli ve dikkat edilmelidir.

7. SORUŞTURMALARDA NETİCE VE KANAAT KISMINDA YAPILAN HATALAR

Disiplin soruşturmalarında, soruşturmacı / muhakkikin hazırlayacağı raporun son kısmını oluşturan netice, kanaat bölümü soruşturmanın en önemli bölümüdür. Disiplin soruşturmasının tamamlanıp son neticesi ile oluşan kanaat kısmının bu bölümde zikredildiği bölüm olup, iddia edilen suç unsuru fiil / fiillerin varlığının somut delil ile delilenmiş veya delil yetersizliği ile suç unsuru fiil / fiillerin varlığının tespit edilemediğinde bahsedildiği ayrıca tespit edilmiş suç unsuru fiil / fiillerin yasal dayanağının ne olduğunun belirtildiği bölümdür. Kamu hastanelerinde yapılan idari soruşturmalarda bir suç unsuru tespit edilirken soruşturmacının bakış açısı çerçevesinde suç unsuru olduğuna kanaat getirdiği görülmekte, bu durum soruşturmanın sağlıklı ve tutarsız neticelenmesine neden olmaktadır. Kani ve kati delil ile tespit edilmemiş suç unsuru sayılan fiilin varlığından bahsedilmesi nesnel bir yaklaşım olup; soruşturma sonunda varılan neticenin nesnel değil hukuksal olması ilkesine ters düşmektedir. Tespite dayalı, maddi gerçeğin ortaya konulduğu, suç unsuru olarak tespit edilen eylemin fail / faillerinin kati delillerle tespit edilmesi neticesinde, suça iştirak eden kamu görevlilerinin kendi disiplin hükümleri karşılığı gelen idari, mali, adli ve disiplin cezasının önerilmesi bu bölümde yapılmaktadır. Hastane disiplin soruşturmalarında atlanılan / göz ardı edilen bir hususta, isnat edilen suçun içeriğinde adli bir suç varken bu suç Ceza Kanunu çerçevesinde değerlendirilip adli mercilere bildirilmesi için ayrı bir soruşturma raporu (Tevdi Raporu) tanzim edilmediği sıkça karşılaşılan durumdur. Bir diğer husus ise, tespiti

yapılan suçun unsurları neticesinde failin / faillerin neden olduğu kamu zararının var olup olmadığı hususunda gerekli değerlendirme yapılmadığı, kamu zararı var ise bu durum belirlenerek ayrı bir rapor ile (Tanzim Raporu) ilgili idareye sunulması gerektiğidir.

Disiplin soruşturmalarının kanaat bölümünde sıkça rastlanılan hatalı uygulamalardan biri olacak olan hususta, soruşturmacı raporunda kanaat getirdiği önermeyi yasal dayanağından bahsetmeden ifade etmesidir. Böyle bir durumun varlığı, hukuki bir süreç olan disiplin soruşturmalarında kararların hukuki olması ilkesi ile bağdaşmadığı gibi kanaatin yasallık karinesinden yoksun olduğunun göstergesidir.

8. SONUÇ

Ceza yargılamasının temel amacı maddi gerçeğin ortaya çıkarılması olduğu gibi disiplin soruşturmasının da temel gayesi maddi gerçeği ortaya çıkarmaktır. Kurumsal düzeni ve disiplini bozucu eylemde bulunduğu iddia olunan kamu görevlisi hakkında disiplin soruşturması yürütülürken anayasal ve yasal ilke ve esaslara uygun hareket edilmesi gerekir (Fiş Üstün, 2018: 18). Temelde birçok konu başlığı olarak çoğaltabileceğimiz kamu hastanelerinde yapılan idari soruşturmalarda yapılan hatalı uygulamaları altı genel başlık altında değerlendirdik. Bu çalışmamızda, hastanelerdeki yapılan idari soruşturmaların bir hukuki süreç içerdiği, kamu hastane idarelerinin soruşturma başlatmadan önce yapması gereken işlemlerinin olduğu, disiplin soruşturması yapmak için görevlendirilecek soruşturmacı / muhakkikin bazı niteliklere sahip olması gerektiği, soruşturmacı / muhakkikin, soruşturma evresinde yaptığı yanlışlıkların neler olduğu konusunda gözlem ve mesleki deneyimlerim paylaşılmıştır.

Yapmış olduğumuz bu çalışma sonunda kamu hastanelerinin iş ve işleyişi içerisinde yer alan disiplin soruşturmalarında yapılan hatalı uygulamaların en aza indirgenmesi için kamu hastanelerinde bir disiplin birimlerinin oluşturulması gerekliliğini ortaya koymuştur. Oluşturulacak bu birimde görevlendirilecek personellerin hukuk fakültesi mezunu kişilerden eğer yok ise mesleki deneyimleri ile konuya hakim personellerden olması hususunun önemine dikkat çekmiştir. Bu çalışma ile soruşturmacı görevini icra edecek personelin disiplin soruşturması konusunda eğitim almış, disiplin soruşturma yapma yeterliliğe sahip yetki ile donatılmış uzman kişilerce yapılması hususunun ne kadar önemli olduğu konusuna dikkat çekilmiştir.

YAZARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar çalışmayı tek başına katkı sağlamıştır

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Akyılmaz B., Sezginer M. & Kaya C., (2017). Türk İdare Hukuku, Ankara: Seçkin Yayınları.

Canoğlu V. C., (2018) “Disiplin Soruşturmasında Delil Ve İspat.” Türkiye Barolar Birliği Dergisi. Ankara. Yıl.31 S.138.

Danıştay 12. Dairesi’ nin 30.05.2017 tarih, 2016/7260 E.2017/2823 K. sayılı kararı. <https://www.kazanci.com.tr>

Erem F., (1978). Ceza Hukuku Usulü. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.

Feyzioğlu M., (2002). Ceza Muhakemesinde Vicdani Kanaat. Ankara: Yetkin Yayınları.

Fiş Üstün G., (2018). “Disiplin Soruşturmalarında Hukuka Aykırı Deliller”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.24, S.1

Gündüz F. E., (2019). ”Hukuka Aykırı Elde Edilmiş Delillerin Disiplin Hukukunda Kullanılması.” Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi. Ankara. Yıl.4. S.2019/1

Hafizoğulları Z. & Özen M., (2011). Türk Ceza Genel Hükümleri. Ankara: Us- A. Yayımcılık.

Kaygısız M., (2022), İdari Soruşturmada Delillendirme, <https://Bilirkisiraporlari.Com/İdari-Sorusturmada-Delillendirme/>

Sağlık Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı, (2019). Hastane Yöneticileri El Kitabı. Ankara.

Sağlık Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı, (2010) İnceleme ve Soruşturma Rehberi. Kalkan Matbaacılık. Ankara.

Yayla Y., (1990), İdare Hukuku. İstanbul: Filiz Kitabevi.