

MEMUR DİSİPLİN HUKUKUNA HÂKİM OLAN TEMEL İLKELER*

Yrd. Doç. Dr. Selman Sacit BOZ**

THE FUNDAMENTAL PRINCIPLES GOVERNING THE DISCIPLINARY LAW OF CIVIL SERVANTS

ÖZ

Hukuka aykırı olarak kamu görevlileri tarafından işlenen fiiller; kimi durumlarda idari, kimi durumlarda cezai, kimi durumlarda ise hem idari hem de cezai yaptırım gerektirir. İdari ve cezai soruşturmalarda çoğu zaman benzer ilkelere dayanılarak bazı farklılıklar bulunmaktadır.

Memur disiplin rejiminin genel çerçevesi yasal düzenleme ile belirlenmiştir. Ayrıca ilgili yönetmeliklerle de memur disiplin hukukunun usul ve esasları düzenleme altına alınmıştır. Diğer taraftan mevzuat ve genellikle yargı kararları ile ortaya çıkan temel ilkelere uyulması da son derece önemlidir. Nitekim bozulan kurum düzeninin yeniden tesisi için yapılan disiplin

* Kabul Edildiği Tarih: 30.11.2017

DOI Numarası: [10.15337/suhfd.336914](https://doi.org/10.15337/suhfd.336914)

** Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi İdare Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

E-mail Adresi: selmansacitboz@gmail.com

ORCID ID: orcid.org/0000-0002-3033-0997

soruşturmalarında ve tayin edilecek cezalarda temel ilkelere riayet edilmesi hukuk devletinin bir gereğidir.

ANAHTAR KELİMELEER: Memur, Disiplin Rejimi, Disiplin Suçu, Disiplin Cezası, İdari Yaptırım.

ABSTRACT

Wrongful acts of public servants may require administrative sanctions in some cases, criminal sanctions in others, while in some cases both administrative and criminal sanctions are necessary. Even though in administrative and criminal investigations most of the time similar principles are utilized, there are also some differences.

The framework of the disciplinary regime for civil servants has been defined by legislation. Also concerned regulations regulate the procedures and principles of the disciplinary law for civil servants. On the other hand, it is also very important to follow principles defined by the legislation and usually by jurisprudence. Hence, compliance with these main principles during disciplinary investigations, which are conducted with the aim to restore the impaired order within the institution, is essential in the rule of law.

KEY WORDS: Civil Servant, Disciplinary Regime, Disciplinary Action, Nonjudicial Punishment, Administrative Sanction.

GİRİŞ

Kamu hizmetinin belirli bir düzen içinde ifasında memurların uymakla yükümlü oldukları birtakım yükümlülükler bulunmaktadır. Kamu görevlilerinin belirlenen menfi ve müspet yükümlülüklere uymamalarının disiplineli birtakım sonuçları bulunmaktadır. Memurlara yönelik disipline ilişkin hükümler genel olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda düzenlenmiştir. Bu kanunda düzenlenen ilkelerin dışında içtihatlarla da şekillenen ve memur disiplin hukukunun olmazsa olmazı haline gelen bazı temel ilkeler de bulunmaktadır. Ayrıca 09.12.2016 tarih ve 6764 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'la 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerin

disiplin hukukuna hakim olan temel ilkeler karşısında konumu da bu çalışmanın kapsamında incelenmiştir.

Bu çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, memur disiplin hukukuna ilişkin kavram açıklamalarına yer verilmiştir. İkinci bölümde ise, disiplin cezasına ilişkin genel ilkeler incelenmiştir. Disiplin hukukuna hâkim olan temel ilkelerin sayısının çok fazla olması ve çalışmanın temel ilkeleri bir bütün olarak toparlayabilme amacı taşıması sebebiyle, bu ilkeler makul ölçüde detaylandırarak ele alınmıştır.

I. DİSİPLİN HUKUKUNA İLİŞKİN KAVRAMLAR

A. Disiplin Kavramı

Disiplin kavramı, Fransızca "*discipline*" kavramından Türkçe'mize geçmekle birlikte en genel anlatımla bir yönetimin düzgün, düzenli, huzurlu, dikkatli, sürekli ve verimli bir biçimde işleyebilmesi için uyulması gereken zorunlu kurallar bütünü olarak ifade edilebilir¹.

Başka bir ifadeyle disiplin, "*çalışma düzeninin sağlanıp sürdürülmesi, devletin onur ve saygınlığının korunması bakımından kamu hizmetlerinde etkinliği, sürati ve verimliliği sağlayacak bir araçtır*"².

¹ ZABUNOĞLU, Yahya Kazım (2012), İdare Hukuku, C. 1, Ankara, s. 664; TORTOP, Nuri (1983), "*Disiplin, Disiplin Cezaları ve Disiplin Suçları*", Amme İdaresi Dergisi, S. 16/3, s. 89; ATAY, Ender Ethem (2014), İdare Hukuku, 4. Bası, Ankara, s. 910; ÇAĞLAYAN, Ramazan (2017), İdare Hukuku Dersleri, Genişletilmiş 5. Baskı, Ankara, s. 539; Disiplin kavramına ilişkin tanımlamalar için bkz. KOÇYİĞİT, Ali (2007), "*Disiplin Mahkemeleri Kanununa Göre Askeri Disiplin Suçları ve Cezaları*", Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan, s. 4; COŞKUN, Hakan (2009), "*657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Göre Disiplin Suçları ve Disiplin Soruşturmaları Danıştay Kararları Üzerine Bir İnceleme*", Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay, s. 28-29; ORHAN, Gökhan (2003), "*Türkiye'de Memur Disiplin Suç ve Cezalarının Uygulanması*", Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, s. 10; ORMAN, Harun (2011), "*Memur Disiplin Hukukunun Genel İlkeleri*", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s. 4; UYGUN, Fulya (2012), "*Memur Disiplin Suç ve Cezaları*", Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s. 25.

² PAZARCI, Şevki (1992), "*Belediyelerde Disiplin Suç ve Cezaları*", Çağdaş Yerel Yönetimler, C. 1, S. 4, s. 35.

Disiplin kavramının birden çok boyutu bulunmaktadır. Bireyin davranış ve hareketlerini kendi kendine kontrol altına almasını ifade eden önleyici bir tedbir olarak da kullanılan bu kavram, bir kamu görevlisinin kanun hükümlerine aykırı fiillerinden dolayı bozulan kurum düzeninin yeniden tesisini sağlayan bastırıcı nitelikte bir idari yaptırım olarak da karşımıza çıkmaktadır³.

B. Disiplin Suçu Kavramı

Kamu görevlilerinin statülerine ilişkin hükümlere uymaması sebebiyle kurum düzeninin bozulmasına sebep olan fiillere disiplin suçu denir⁴. Daha yalın bir anlatımla disiplin suçu; kamu görevlisinin göreviyle ilgili kusurlu fiili veya davranışdır⁵.

Kamu görevlileri tarafından uyulması gereken menfi ve müspet yasaklara uyulmaması durumunda öngörülen idari yaptırım işleminin sebep

³ ORHAN (2003), s. 10; KOÇYİĞİT (2007), s. 4; UYGUN (2012), s. 26; "Disiplin, önceden yazılı olarak belirlenmiş ödev ve yasaklara uygun davranışı sağlamaya yönelik cezalandırma işlemidir", ADALET BAKANLIĞI CEZA İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2014), Disiplin Soruşturması Usûl ve Esasları, Ankara, s. 2; Disiplin hem önleyici hem de cezalandırıcı etkiye sahiptir, GÖZLER, Kemal - KAPLAN, Gürsel, (2017), İdare Hukuku Dersleri, 19. Baskı, Bursa, s. 658.

⁴ AKYILMAZ Bahtiyar - SEZGİNLER, Murat - KAYA, Cemil (2017), Türk İdare Hukuku, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 8. Baskı, Ankara, s. 765; Diğer tanımlamalar için bkz. GÜNDAY, Metin (2015), İdare Hukuku, Güncellenmiş ve Gözden Geçirilmiş 10. Baskı, Ankara, s. 627; ODYAKMAZ, Zehra - KAYMAK, Ümit - ERCAN, İsmail (2015), İdare Hukuku, Güncellenmiş 16. Baskı, İstanbul, s. 228; YILDIRIM, Ramazan (2014), Türk İdârî Rejimi Dersleri, C. 1, Konya, s. 284; ATAY (2014), s. 911.

⁵ GÖZLER - KAPLAN, s. 658; KAYA, Cemil (2005), "Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hakim Olan Temel İlkeler", Amme İdaresi Dergisi, C. 38, S. 2, s. 62; KARAHANOGULLARI, Onur (1999), "Memur Disiplin Hukukunun Niteliği ve İlkeleri", Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, C. 8, S. 3, s. 56; Başka bir ifadeyle disiplin mevzuatına aykırı fiil ve davranışlara disiplin suçu denilmektedir, ADALET BAKANLIĞI CEZA İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2014), s. 2; Öğretide disiplin suçuna ilişkin bir başka tanım ise şu şekildedir: "Disiplin suçları, kamu hizmetinin, hizmetten yararlananlara düzenli ve verimli bir şekilde sunulması için, kurum içi düzeni, disiplini ve hizmeti sunanların statüsünü düzenleyen normlara aykırı hal ve davranışları ifade eder", AKYILMAZ, Bahtiyar (2004), "Anayasal Esaslar Çerçevesinde Kamu Personeli Disiplin Hukuku ve Uygulamadaki Sorunlar", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6, S. 1-2, s. 243.

unsuru olarak da ifade edebileceğimiz disiplin suçları, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda açıkça belirlenmiştir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamında 657 sayılı Kanun'a ilaveten yükseköğretime özgü bazı disiplin suçları da bulunmaktadır

C. Disiplin Cezası Kavramı

Kurum düzenini bozan fiillere uygulanan yaptırıma disiplin cezası denir⁶. Başka bir ifadeyle, disiplin suçlarından en az birini işleyen kamu görevlisine fiilin ağırlık derecesine göre uygulanan cezaya disiplin cezası denilmektedir⁷.

Kamu görevlileri tarafından uyulması gereken menfi ve müspet yasaklara uyulmaması durumunda öngörülen ve idari yaptırım işleminin konu unsuru olarak da ifade edebileceğimiz disiplin cezalarının neler olduğu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda sayılmıştır. Ancak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda disiplin cezası kavramının açık biçimde bir tanımı yapılmamıştır.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 657 sayılı Kanunda öngörülmeyen başkaca disiplin cezalarına yer verilmiştir⁸.

657 sayılı Kanun'un 124. maddesinden hareketle disiplin cezası şu şekilde tanımlanabilir: Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak

⁶ AKYILMAZ - SEZGİNER - KAYA (2017), s. 765; GÜNDAY (2015), s. 627; ATAY (2014), s. 911; TAN, Turgut (2015), İdare Hukuku, Güncelleştirilmiş 4. Bası, Ankara, s. 530-531.

⁷ ADALET BAKANLIĞI CEZA İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2014), s. 2; Başka bir tanıma göre; "*Kamu düzenini devam ettirmek, onun verimli, süratli ve yararlı biçimde çalışmasını sağlamak için kamu personeli hakkında uygulanacak idari ceza müeyyideleri(ne)*" disiplin cezası denir, PAZARCI (1992), s. 35; Disiplin cezaları "*Memurların ve diğer kamu görevlilerinin memuriyet ve vazifeleri ile ilgili olarak işledikleri kusurları yahut memurluk sıfatına ve görevine etki edebilecek kusurlu davranışlarını cezalandırmak için konulmuş bulunan müeyyidelerdir*", şeklinde de tanımlanmıştır, KALABALIK, Halil (2014), Kısa İdare Hukuku, Konya, s. 284.

⁸ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesinde Devlet memurlarına uygulanabilecek disiplin cezaları "uyarma", "kınama", "aylıktan kesme", "kademe ilerlemesinin durdurulması" ve "Devlet Memurluğundan çıkarma" iken 2547 sayılı Kanun'un 53. Maddesinde yükseköğretim personeli için öngörülen disiplin cezaları "uyarma", "kınama", "aylıktan veya ücretten kesme", "kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme", "üniversite öğretim mesleğinden çıkarma" ve "kamu görevinden çıkarma"dır.

amacı ile kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin Devlet memuruna emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasaklanan fiilleri işleyenlere durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre uygulanan yaptırıma disiplin cezası denir.

D. Amaç

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 124. maddesine göre disiplin rejiminin genel amacı "*kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak*"tır. Hukuk devletinde disiplin cezalarının temel amacı, kurum düzeni ve devlet saygınlığının korku ve baskı aracılığı ile değil, eğitim ve inanç odaklı olarak düzeltilerek korunmasıdır⁹.

Bu genel amaç, disiplin hükümleri çerçevesinde iki durumla açıklanabilir.

Bu durumlardan ilki, "*kamu kurumunda iç çalışma düzenini, memurun ihmal (kayıtsızlık gösterme, düzensiz davranma), kusur ve kasıt yoluyla yaptığı eylemleri cezalandırarak korumak*" ve "*görev ve yetkinin özel çıkar amacıyla kullanılmasını önlemek*"; diğeri ise memurun "*memurluk sıfatıyla bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmasını engellemek*"tir¹⁰.

Disiplin hukuku, kamu görevlilerinin bazen suç niteliğinde olan bazen de suç niteliğine varmayan fiil ve davranışlarıyla bozulan kurum düzeninin yeniden sağlanmasını ve böylece kamu hizmetinin gereği gibi yürütülmesini amaçlamaktadır.

II. DİSİPLİN HUKUKUNA HÂKİM OLAN TEMEL İLKELER

Disiplin hukukunda uygulanan temel ilkeler¹¹ genellikle mahkeme içtihatları doğrultusunda oluşmuştur. Ayrıca ceza hukukunda yer alan birçok

⁹ TORTOP (1983), s. 90; AKYILMAZ (2004), s. 244; ATAY (2014), s. 913; KARAHANOGULLARI (1999), s. 56; ÇAĞLAYAN (2017), s. 541; YILDIRIM, Turan - YASİN Melikşah - KAMAN, Nur - ÖZDEMİR, H.Eyüp - ÜSTÜN, Gül - TEKİNSOY, Okay (2015), İdare Hukuku, Güncellenmiş 6. Baskı, İstanbul, s. 265.

¹⁰ ADALET BAKANLIĞI CEZA İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2014), s. 2; TORTOP (1983), s. 90.

¹¹ Bu çalışma kapsamında disiplin hukukuna hâkim olan temel ilkelere yer verilmiştir. 657 sayılı Kanun'a göre yapılan soruşturmalarda tatbik edilmeyen bazı ilkeler kısaca

ilke istisnaları olmakla birlikte disiplin hukukunda da uygulanmaktadır. Disiplin hukukuna hâkim olan temel ilkeler genel olarak şunlardır:

A. Kanunilik (Kanunsuz Suç ve Ceza Olmaz) İlkesi

"Kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkesi [*nullum erimen nulla poena sine lege*]", suçta kanunilik ve cezada kanunilik olmak üzere iki ilkedен oluşur. Suçta kanunilik, kanunlarda suç olarak düzenlenmeyen hiçbir fiilden dolayı bireyin cezalandırılmayacağını, cezada kanunilik ise kanunda yer almayan bir cezanın hiç kimseye uygulanamayacağını anlatır¹². Nitekim suçta kanunilik işlenen fiil ve davranışla ilgiliyken cezada kanunilik yaptırım ile ilgilidir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesinde disiplin cezaları; "uyarma", "kınama", "aylıktan kesme", "kademe ilerlemesinin durdurulması" ve "Devlet memurluğundan çıkarma" olmak üzere beş adettir. Disiplin cezaları açısından kanunilik ilkesi geçerli olup bu beş disiplin cezasının dışında başka bir disiplin cezası verilemez. Örneğin derece yükselmesinin durdurulması, aylığın tamamen kesilmesi, geçici olarak memurun görevine son verilmesi, yer değiştirme gibi cezalar, kanunilik ilkesine aykırı olur. Ayrıca görevden uzaklaştırmanın da bir disiplin cezası olmadığı vurgulanmalıdır¹³.

şu şekildedir: Çelişme ilkesi: Kamu görevlisinin bizzat kendisine disiplin cezası verecek disiplin amiri ya da kurulu ile karşı karşıya gelmesidir. Ülkemizde Devlet memurluğundan çıkarma cezasında çelişme ilkesi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 129/2. maddesinde "*Hakkında memurluktan çıkarma cezası istenen memur, soruşturma evrakını incelemeye, tanık dinletmeye, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir*" şeklinde yer almaktadır, GÖZLER - KAPLAN (2017), s. 664-665; AKYILMAZ (2004), s. 285; Gereke ilkesi: 657 sayılı Kanun'da gerekçe bildirilmesi öngörülmemiştir. Ancak gerekçe ilkesine göre disiplin cezası sebeplerinin işlem metninde gösterilmesi gerekir, ÇAĞLAYAN (2017), s. 551; GÖZLER - KAPLAN (2017), s. 660-661; ZABUNOĞLU (2012), s. 668.

¹² KAYA (2005), s. 63; AKYILMAZ (2004), s. 247; Ayrıca Anayasa'nın 128. maddesinin II. fıkrasında "*memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir*" hükmü bulunmaktadır.

¹³ 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 137. maddesine göre görevden uzaklaştırma "*Devlet kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülecek Devlet memurları hakkında alınan ihtiyati bir*

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesinde disiplin cezası gerektiren disiplin suçları sayma (tadadi) yoluyla sayılmıştır. Başka bir ifadeyle disiplin suçları tahdidi yani sınırlı sayıda değildir. Nitekim aynı maddenin IV. fıkrasında "*Yukarıda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibariyle benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezaları verilir*" hükmü bulunmaktadır. Benzer bir şekilde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/D maddesinde de "*Bu Kanunda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiillere nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer fiilleri işleyenlere de hangi disiplin fiiline benzediği belirtilerek aynı türden disiplin cezaları verilir*" hükmü yer almaktadır.

Kıyasla izin veren bu maddeler göstermektedir ki disiplin cezaları açısından da kanunilik ilkesi geçerli¹⁴ iken disiplin suçlarında kanunilik ilkesi geçerli değildir¹⁵.

tedbirdir". Bu açıdan görevden uzaklaştırma bir disiplin cezası olmayıp geçici nitelikte bulunan ihtiyati ve idari bir tedbirdir.

¹⁴ AKYILMAZ - SEZGİNER - KAYA (2015), s. 674; ODYAKMAZ - KAYMAK - ERCAN (2015), s. 230; ZABUNOĞLU (2012), s. 667.

¹⁵ Disiplin suç ve cezalarında kanunilik ilkesinin uygulanıp uygulanmayacağı hususu öğretilerde tartışmalıdır. Anayasa'nın "*suç ve cezalara ilişkin esaslar*" başlıklı 38. maddesinde yer alan "*ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur*" hükmü ile "*genel ilkeler*" başlıklı 138. maddesinde yer alan "*memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir*" hükmü doğrultusunda kimi yazarlar disiplin suç ve cezalarında kanunilik ilkesinin tatbik edilmesi gerektiğini belirtirken kimi yazarlar aksini savunmaktadır. Tartışmalar için bkz. GÖZLER, Kemal, (2009), İdare Hukuku, C. 2, İkinci Baskı, Bursa, s. 751-752; KAYA (2005), s. 63-67; AKYILMAZ (2004), s. 249-250; KARAHANOĞULLARI (1999), s. 60-62; ÇAĞLAYAN (2017), s. 545 vd.; Danıştay disiplin cezalarında kıyasın mümkün olduğuna karar vermektedir. Danıştay disiplin cezalarında kıyasın uygulanabileceğini Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'ne karşı açılan davada ifade etmiştir. Ancak aynı görüşte olduğum karşı oy şu şekildedir: Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu, T. 09.11.2000, E. 2000/646, K. 2000/1119: "*Hukuk devletinde ceza yaptırımına bağlanan her eylemin tanımının yapılması, suçların kesin biçimde ortaya konulması, ne tür eylemlerin yasaklandığının hiçbir kuşkuya yer vermeyecek biçimde belirtilmesi ve buna göre de cezanın saptanması zorunludur. Bu şekilde bir saptama yapmadan idareye sınırsız bir takdir hakkı tanıyarak kıyas yoluyla disiplin suç ve cezası verilmesi yolunu açan*

B. Şüpheden Sanık Yararlanır İlkesi

"Şüpheden sanık yararlanır [*in dubio pro reo*]" ilkesi ceza hukukunun yanı sıra disiplin hukukunda da uygulanan bir ilkedir. Disiplin suçunun memur tarafından işlendiğinin şüpheye mahal verilmeyecek derecede ispatlanamaması durumunda ya da hukuken geçerli olarak kabul edilmeyecek deliller dışında bilgi ve belge bulunamaması halinde kamu görevlisine disiplin cezası verilemez¹⁶.

Nitekim 1982 Anayasası'nın 38. maddesinin IV. fıkrasında yer alan "*suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılmaz*" şeklinde düzenleme idare hukukunda da uygulanan genel bir ilkedir.

C. Kanunu Bilmemek Mazeret Sayılmaz İlkesi

Kanunu bilmemek mazeret sayılmaz ilkesi disiplin hukukunda da uygulama alanı olan diğer bir ilkedir. Bu ilkeye göre usulüne uygun olarak yürürlüğe giren bir mevzuat hükmünde yer alan hak ve yükümlülüklerin kamu görevlileri tarafından bilindiği kabul edilir¹⁷. Bu açıdan bir kamu görevlisinin işlediği fiilin ya da sergilediği davranışın haksızlık teşkil ettiği, bu fiil ve davranışlarla kurum düzeninin bozulduğunu bilmediği ve bilebilecek konumda olmadığı iddiası kabul görmez. Ancak bu durum eleştiriye açıktır. Kanunilik ilkesinin uygulanmadığı bir disiplin rejiminde böylesine bir kabul, idarenin keyfi davranmasının önünü açacak niteliktedir. Özellikle muğlak ifadelerle

düzenlemede hukuka uyarlık bulunmadığından; temyize konu kararın yönetmeliğin 12. maddesinin iptal isteminin reddine ilişkin kısmının bozulması oyuyla, bu kısma ilişkin onama kararına karşıyız", www.sinerjimevzuat.com.tr, e.t. 07.03.2016; 657 sayılı Kanun'un 125. maddesinin Anayasa'nın 38. maddesine aykırı olduğu vurgulanmaktadır, YILDIRIM (2014), s. 288; Her ne kadar disiplin suçlarının tek tek belirlenmesi hizmet gereklerine uygun olmayıp imkânsız gibi görülse de kıyasın tıpkı ceza hukukunda olduğu gibi disiplin hukukunda da yasak olması gerekir. Nitekim Devlet memurluğundan çıkarma disiplin cezası uygulamasında kıyas çok tehlikeli sonuçlar doğurabilir. Ancak disiplin hukukunda kıyasın tamamen yasaklanmasının mümkün olmaması halinde ise Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliğinin "öngörülmemiş disiplin suçları" başlıklı 10. maddesinde olduğu gibi sadece uyarma ve kınama disiplin cezalarında geçerli olması daha uygun olacaktır.

¹⁶ ODYAKMAZ - KAYMAK - ERCAN (2015), s. 231; AKYILMAZ - SEZGİNER - KAYA (2017), s. 774; KAYA (2005), s. 72; ÇAĞLAYAN (2017), s. 551-552.

¹⁷ ATAY (2014), s. 913; KAYA (2005), s. 68.

belirlenen disiplin suçlarında kamu görevlisi tarafından işlenen ancak kendisi açısından bir haksızlık teşkil etmediği düşünülen bir fiil ya da davranıştan dolayı disiplin cezasının verilebilecek olması hukuki öngörülebilirlik ilkesi ile örtüşmez. Kanunu bilmemek mazeret sayılmaz ilkesinin yeni getirilen bir disiplin suçu açısından gerekli yayım şartına uyulması durumunda kabul edilmesi ancak muğlak ifadelerle belirlenen disiplin suçları açısından kabul görmemesi gerekir.

3011 sayılı Resmi Gazetede Yayımlanacak Olan Yönetmelikler Hakkında Kanun'un 1/b maddesine göre; "*kamu personeline ait genel hükümleri kapsayan yönetmeliklerin Resmi Gazetede yayımlanması zorunludur*". Resmi Gazetede yayımlanmayan bir yönetmelik hükmüne binaen verilen disiplin cezası Danıştay kararlarına göre hukuka aykırıdır¹⁸.

D. Ölçülülük İlkesi

Suç ve cezalar arasında adil bir dengenin bulunması gerekliliği Anayasal bir ilke olan ölçülülük ilkesinden kaynaklanmaktadır. Disiplin suçları ile bu suçlardan kaynaklanan disiplin cezalarının ölçülülük ilkesine uygun olması gerekir¹⁹.

İdare hukukunda ölçülülük ilkesi, idarenin takdir yetkisinin kullanılmasında, temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırılmasında, kolluk işlemlerinde ve disiplin hukukunda başvurulan bir ilkedir. Temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırılmasında, sınırlandırmanın sınırını oluşturan ölçülülük ilkesi; "*elverişlilik*", "*gereklilik*" ve "*orantılılık*" olmak üzere üç alt ilkeden oluşmaktadır²⁰.

Kamu görevlisi tarafından işlenen fiil ve davranışa uygulanacak disiplin cezasının elverişli ve gerekli bulunması ayrıca fiil ile arasında makul bir orantının bulunması gerekir.

¹⁸ KAYA (2005), s. 68.

¹⁹ AKYILMAZ - SEZGİNER - KAYA (2017), s. 771; KAYA (2005), s. 71; ODYAKMAZ - KAYMAK - ERCAN (2015), s. 230; ATAY (2014), s. 917; TAN (2015), s. 532-533; ÇAĞLAYAN (2017), s. 550; GÖZLER - KAPLAN (2017), s. 660; ZABUNOĞLU (2012), s. 668.

²⁰ ERKUT, Celal (1996), Hukuka Uygunluk Bloku (İdare Hukukunda Hukukun Genel Prensipleri Teorisi), İstanbul, s. 120.

E. Geçmişe Etkili Disiplin Cezası Verilemez İlkesi

İdari işlemlerin genel özelliği yürürlüğe girdiği tarihten sonraki durumlara etki etmeleridir. Bir idari işlem türü olan disiplin cezaları geçmişe etkili bir biçimde uygulanamaz²¹. Örneğin disiplin suçunun işlendiği tarihten geçerli olmak üzere bir disiplin cezası verilemez.

Disiplin cezalarının zaman bakımından uygulanmasına ilişkin olan bu durum 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 132. maddesinde "*disiplin cezaları verildiği tarihten itibaren hüküm ifade eder ve derhal uygulanır*" şeklinde düzenleme altına alınmıştır. Bu maddeye göre disiplin cezasının uygulanması soruşturmanın tamamlanmasıyla mümkündür. Başka bir ifadeyle disiplin cezası en erken soruşturmaya yetkili amirin kararının ardından uygulama imkânı bulur. Bu açıdan geçmişe yönelik olarak disiplin cezasının verilmesi mümkün değildir.

F. Savunma Hakkı Tanınmadan Disiplin Cezası Verilemez İlkesi

Disiplin soruşturması yapılmadan disiplin cezası verilemez²². Bu durum "*doğrudan disiplin cezası verme yasağı*" olarak da ifade edilmektedir²³. Savunma hakkı Anayasal güvenceye sahip bir haktır. Anayasa'nın 129. maddesinin II. fıkrasında "*memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez*" hükmü bulunmaktadır. Ayrıca 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 130. maddesinin ilk fıkrası

²¹ GÖZLER - KAPLAN (2017), s.660; ODYAKMAZ - KAYMAK - ERCAN (2015), s. 232; KAYA (2005), s. 68; AKYILMAZ (2004), s. 249; ATAY (2014), s. 915; ÇAĞLAYAN (2017), s. 549; ZABUNOĞLU (2012), s. 668.

²² ADALET BAKANLIĞI CEZA İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2014), s. 5; AKYILMAZ - SEZGİNER - KAYA (2017), s. 769; ÇAĞLAYAN (2017), s. 558; Danıştay 12. Dairesi, T. 18.11.2005, E. 2002/2424, K. 2005/4113: "*Soruşturmacı atanmadan ve yöntemine uygun bir soruşturma yapılmadan disiplin cezası verilemez(z)*", www.sinerjimevzuat.com.tr, e.t. 07.03.2016; 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/A-b maddesinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda öngörülmemen yeni bir usul kuralı öngörülmüştür. Bilimsel araştırma ve yayın etiğine ilişkin disiplin cezası verilmesini gerektiren fiiller açısından yapılan soruşturmalarda disiplin soruşturmasına başlanmadan evvel bilimsel araştırma ve yayın etiği kurullarınca inceleme yapılması zorunlu hale getirilmiştir.

²³ KAYA (2005), s. 80; GÖZLER - KAPLAN (2017), s. 664.

"Devlet memuru hakkında savunması alınmadan disiplin cezası verilemez" şeklindedir²⁴. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/A maddesinde ise "soruşturulana, iddialar hakkında savunma imkânı tanınmadan disiplin cezası verilemez" hükmü yer almaktadır.

Savunma istem yazısında²⁵;

i. İsnat edilen fiil ve durumlar açık bir biçimde (yer, kişi, zaman ve olay açıklanarak) belirtilmelidir²⁶.

ii. Yedi günden az olmamak kaydıyla makul (savunma hakkının kısıtlanmaması için olması gereken zaman) bir süre verilmelidir.

iii. Verilen süre içinde yazılı veya sözlü savunma yapılmadığı takdirde geçerli bir mazereti bulunmaması durumunda savunma hakkından

²⁴ Danıştay 12. Dairesi, T. 27.03.2009, E. 2008/2174, K. 2009/1703: "Yüksek Disiplin Kurulunca, hakkında Devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılması teklif edilen ilgiliye (konunun kurula intikalinden önce savunması alınmış olsa bile) son savunma hakkı tanınması gereklidir"; Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, T. 17.02.2011, E. 2007/1846, K. 2011/66: "...savunma alınmadan verildiği anlaşılan disiplin cezasında hukuka uyarlık bulunmamaktadır", www.sinerjimevzuat.com.tr, e.t. 07.03.2016.

²⁵ ADALET BAKANLIĞI CEZA İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2014), s. 8; AKYILMAZ (2004), s. 254.

²⁶ Danıştay 12. Dairesi, T. 23.03.2011, E. 2008/7024, K. 2011/1314: "Disiplin cezasıyla cezalandırılması için hakkında soruşturma açılan kamu görevlisinin savunması alınırken disiplin suçunu oluşturan eylemi açık bir şekilde belirlenmeli, disiplin suçu oluşturan eyleminin hangi disiplin kurallarını ihlal ettiği ortaya konulmalıdır"; Danıştay 12. Dairesi, T. 15.10.2015, E. 2015/1023, K. 2015/5293: "Disiplin cezası ile cezalandırılması için hakkında soruşturma açılan kamu görevlisinin savunması alınırken disiplin suçunu oluşturan eylemlerin açık bir şekilde belirtilmesi bir zorunluluktur. Ancak, bu eylemler nedeniyle hangi disiplin cezasının teklif edildiğinin belirtilmemiş olmasının savunma hakkını kısıtladığını kabul etmek mümkün değildir. Zira, soruşturma raporunda getirilen teklif, disiplin cezasını verecek makam için bağlayıcı nitelikte olmadığı gibi, davacının vereceği savunma, disiplin raporuyla birlikte değerlendirildikten sonra davacıya ceza verilip verilmeyeceğine veya ceza verilecekse hangi cezayla cezalandırılacağına karar vereceği açıktır", www.sinerjimevzuat.com.tr, e.t. 07.03.2016; Kamu görevlisine isnat edilen fiilin kanunun hangi maddesini ihlal ettiğinin ve bu sebeple verilecek cezanın açıkça belirtilmesi gerekli değildir, KAYA (2005), s. 81-82.

vazgeçilmiş sayılacağına ilişkin ihtar yer almalıdır²⁷.

Savunma süresi olan asgari 7 günlük süre tebliğin ertesi günü işlemeye başlar ve kamu görevlisinin savunmaya geldiği gün süreye dâhil edilmez²⁸. Ayrıca hakkında soruşturma açılan kamu görevlisine mazereti bulunmaması

²⁷ Kamu görevlisinin savunmaya mazeret bildirmeden katılmaması işlediği fiili kabul ettiği anlamına gelmez, KARAHANOĞULLARI (1999), s. 69; KAYA (2005), s. 82. Nitekim "suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılamaz" anayasal bir ilkedir. Kamu görevlisinin savunmaya gelmediği durumlarda bile soruşturmacı elde ettiği diğer bilgi ve belgeler ışığında kamu görevlisine ceza verilmesine gerek olmadığı kanaatine varabilir. Ayrıca savunma vermeyen kamu görevlisinin daha sonra idari itiraz veya iptal davası yoluyla disiplin cezasının ortadan kaldırılmasını sağlayabilir.

²⁸ ADALET BAKANLIĞI CEZA İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2014), s. 8; Yedi günlük süre asgari süredir. Soruşturmacının, savunma hakkı kullanabilmesi için kamu görevlisine daha uzun bir süre vermesi de mümkündür, KAYA (2005), s. 82; ÇAĞLAYAN (2017), s. 562; Yedi günlük süre beklenmeden savunma yapılabilmesi mümkün müdür? "Savunmamı yasal süreyi beklemeden vermek istiyorum" şeklindeki beyanın savunma hakkını kısıtladığına ilişkin Danıştay 12. Dairesi'nin 16.04.2010 tarih ve E. 2008/4644, K. 2010/2126 sayılı kararı bulunmaktadır, akt. ÇAĞLAYAN (2017), s. 562. Danıştay'ın bu kararının kısaca tahlili gerekir. Öncelikle soruşturulan kamu görevlisine savunmaya davet yazısı tebliğ edilirken böyle bir beyanda bulunmasını sağlamak elbette savunma hakkının kısıtlanmasıdır. Nitekim kamu görevlisinin soruşturmacı tarafından savunma süresine ilişkin yanıtılması mümkündür. Ancak asgari yedi günlük sürenin verilmesinden sonra hakkında soruşturma açılan kamu görevlisinin savunma süresinin dolmasından önce savunmasını yapması da mümkündür. Yasak olan durum savunma süresinin peşinen kısıtlanmasıdır. Aksi halde yedi günlük savunma hakkının kamu görevlisi tarafından kullanılıp kullanılmaması kendisinin takdirindedir.

durumunda ikinci bir süre verilmesi söz konusu değildir²⁹. Savunma kamu görevlisi tarafından sözlü olarak yapılabileceği gibi yazılı olarak da yapılabilir³⁰.

G. Soruşturmanın Gizliliği İlkesi

Disiplin soruşturmasının gizliliği ilkesi gereğince hakkında soruşturma açılan kamu görevlisinin kimliğinden, soruşturmaya ilişkin her türlü yazışmanın mümkün olduğu derecede gizli yapılması esastır. Soruşturmanın gizliliği ilkesi gerek idari sırların üçüncü kişiler tarafından öğrenilmesini engeller ve gerekse delillerin karartılma ve yok edilme riskini azaltır³¹.

Elbette soruşturmanın gizliliği ilkesi hakkında soruşturma açılan kamu görevlisi için geçerli değildir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 129. maddesinde "*hakkında memurluktan çıkarma cezası istenen memur soruşturma evrakını inceleme...hakkına sahiptir*" hükmü yer almaktadır. Benzer bir düzenleme 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/A maddesinde "*hakkında üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezası istenenler soruşturma evrakını inceleme, tanık*

²⁹ ADALET BAKANLIĞI CEZA İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2014), s. 8; Danıştay 3. Dairesi, T. 29.05.1973, E. 1973/272, K. 1973/269: "*Savunma hakkı ile ilgili sürenin cezayı veren amir ve mercilerce ve bir defaya mahsus olmak üzere verilmesi gerekeceği ve bu husustaki Bakanlık görüşünün Kanuna uygun olduğuna karar verildi*", www.sinerjimevzuat.com.tr, e.t. 08.03.2016; 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/A maddesinde disiplin cezası vermeye yetkili makamlar gerek görürse, isnat edilen fiil ve soruşturma raporunda önerilen disiplin cezasını da belirtmek suretiyle, tekrar savunma isteyebileceği düzenlenmiştir.

³⁰ ODYAKMAZ - KAYMAK - ERCAN (2015), s. 231; KAYA (2005), s. 82; YILDIRIM (2014), s. 294; AKYILMAZ (2004), s. 254; Danıştay 12. Dairesi, T. 21.11.2003, E. 2002/241, K. 2003/3715, www.sinerjimevzuat.com.tr, e.t. 07.03.2016; Kamu görevlisi tarafından savunmanın sözlü olarak verildiği durumlarda soruşturmacı soruşturmaya yetkili makamdan sözlü savunmanın yazıya geçirilmesi için bir katip görevlendirmesi isteyebilir. Ancak soruşturmacı kamu görevlisi tarafından verilen sözlü savunmayı bizzat kendisi de yazılı hale getirebilir. İster sözlü olarak verilip de bir tutanakla yazılı hale getirilen savunmalarda ister doğrudan yazılı olarak verilen savunmalarda mutlaka savunmada bulunan kamu görevlisinin imzasının bulunması gereklidir.

³¹ ÇAĞLAYAN (2017), s. 551; KAYA (2005), s. 85; ODYAKMAZ - KAYMAK - ERCAN (2015), s. 231; YILDIRIM (2014), s. 295; ATAY (2014), s. 920; 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/A-k maddesinde "*soruşturmanın gizliliği esastır*" hükmü bulunmaktadır.

dinletme, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir" şeklinde yer almaktadır.

Lafzî yorum yapılırsa hakkında "Devlet memurluğundan çıkarılma" ve "öğretim mesleğinden çıkarma" cezaları dışında bir ceza verilecek olan kamu görevlisinin soruşturma dosyasını inceleme imkânı bulunmamaktadır. Ancak açıkça yasaklanmadığı müddetçe serbestlik ilkesi geçerlidir kaidesi ve 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu çerçevesinde, kanunda yer alan istisnalar³² hariç olmak üzere, dosyasındaki bilgi ve belgelere hakkında soruşturma açılan kamu görevlisinin erişme hakkının olduğu haklı olarak ifade edilmelidir³³.

Her ne kadar 657 sayılı Kanun'da sadece Devlet memurluğundan çıkarma disiplin cezası verilecek durumlarda soruşturma evrakının inceleme hakkı verilmiş olsa diğer durumlarda da kamu görevlisinin soruşturma dosyasında bulunan bilgi ve belgelere ulaşma ve bir örneğini isteme hakkının

³² 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'nun "idari soruşturmaya ilişkin bilgi veya belgeler" başlıklı 19. maddesi şu şekildedir: "Kurum ve kuruluşların yetkili birimlerince yürütülen idari soruşturmalara ilgili olup, açıklanması veya zamanından önce açıklanması hâlinde; a) Kişilerin özel hayatına açıkça haksız müdahale sonucunu doğuracak, b) Kişilerin veya soruşturmayı yürüten görevlilerin hayatını ya da güvenliğini tehlikeye sokacak, c) Soruşturmanın güvenliğini tehlikeye düşürecek, d) Gizli kalması gereken bilgi kaynağının açığa çıkmasına neden olacak veya soruşturma ile ilgili benzeri bilgi ve bilgi kaynaklarının temin edilmesini güçleştirecek, Bilgi veya belgeler, bu Kanun kapsamı dışındadır".

³³ BAŞAR, Hüseyin (1988), "Kamu Görevlilerine Yönelik Soruşturmalar", Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, S. 3, s. 66; KAYA (2005), s. 85; Hakkında soruşturma açılan kamu görevlisinin soruşturmaya konu bilgi, belge ve dosyalara erişimi hususunda daha korumalı bir düzenleme yapılması gerektiği ifade edilmektedir, AKYILMAZ (2004), s. 258; Danıştay 12. Dairesi, T. 28.01.2014, E. 2013/5654, K. 2014/183: "Uyuşmazlıkta; davacının dava konusu işlemin dayanağı olan disiplin soruşturma raporu ile eklerinin bir suretinin kendisine verilmesini talep etmesine karşılık, İğdir Valiliğince 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanununun "idari soruşturmaya ilişkin bilgi ve belgeler" başlıklı 19. maddesi uyarınca bu talebin Valiliklerince uygun görülmediği gerekçesiyle soruşturma dosyası ve eklerinin davacıya verilmemesi, böylece davacının savunma hakkının ve dolayısıyla açmış olduğu bu davada savunmasını yapabilmesi bakımından adil yargılanma hakkının ihlal edildiği anlaşıldığından, dava konusu işlemde ve davanın reddi yolunda verilen İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet bulunmamaktadır", www.sinerjimevzuat.com.tr, e.t. 09.03.2016.

bulunması gerekir. Soruşturmanın gizliliği sağlanmaya çalışırken adil yargılanma hakkını kısıtlayacak derecede hakkında soruşturma açılan kamu görevlisinden bilgi ve belge saklanması Anayasa'nın 36. maddesinin (hak arama hürriyeti) ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6. maddesinin (adil yargılanma hakkı) ihlali anlamına gelir ki bu durum hukuk devleti ilkesi ile bağdaşmaz.

H. Başvuru Yollarının Gösterilmesi İlkesi

Anayasa'nın 40. maddesinde "*Devlet, işlemlerinde, ilgili kişilerin hangi kanun yolları ve mercilere başvuracağını ve sürelerini belirtmek zorundadır*" hükmü bulunmaktadır. Bu düzenlemeye göre disiplin cezası verilen kamu görevlisine, kaç gün içinde hangi idari mercie itiraz edebileceği ve bu itiraz sonucunda olumlu bir netice alınamazsa kaç gün içinde, hangi görevli ve yetkili mahkemede dava açabileceğinin açıkça belirtilmesi gerekir.

Danıştay, başvuru yollarının gösterilmesi ilkesini idari makamlar tarafından uyulması gereken bir yükümlülük olarak görmektedir. "*İdari işlemlere karşı başvuru yollarının son derece ayrıntılı düzenlemelerde yer alması, başvuru süresinin kısa olması veya olağan başvuru yollarına istisna getirilebilmesi ilgili kişiler bakımından sıkıntılar oluşturmakta, işlemlere karşı hangi idari birime, hangi sürede başvurulacağını bilinmemesi birçok kez kişi bakımından mağduriyetlere yol açmaktadır. Bu durumda da kişilerin hak arama özgürlüğünün kısıtlanması, bununla birlikte hukuk devleti olmanın bir gereği olan idarenin denetiminin de engellenmesi sonucu oluşmaktadır*"³⁴.

I. Lehe Olan Hükümler Uygulanır İlkesi

Disiplin suçunun işlenmesinin ardından disiplin mevzuatında yapılan değişikliklerin kamu görevlisinin lehine uygulanması gerekir. Bu durum

³⁴ Danıştay 10. Dairesi, T. 09.05.2007, E. 2005/1607, K. 2007/2429, www.sinerjimevzuat.com.tr, e.t. 09.03.2016; Hakkında disiplin soruşturması başlatılan kamu görevlisine yapılacak tüm tebligatların kural olarak memurun adresine yapılması gerekir. Ancak adresinin tespit edilememesi durumunda Tebligat Kanunu'nun 21. maddesi gereğince, Merkezi Nüfus İşleri Sistemi (MERNİS) adresine tebligatta bulunulması, bu adresin de tespit edilememesi durumunda aynı Kanunun 35. maddesi uyarınca ilan tebligat yapılması yeterlidir, ADALET BAKANLIĞI CEZA İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2014), s. 15.

hukukun genel ilkeleri arasındadır³⁵. Ayrıca bu durum Anayasa'nın 38. maddesinde "*kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz; kimseye suçu işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır bir ceza verilemez*" şeklinde düzenleme altına alınmıştır.

Bu ilkenin uygulanması, sonraki düzenlemede kamu görevlisi tarafından işlenen disiplin suçuna uygulanacak cezanın hafifletilmesi şeklinde olabileceği gibi, sonradan yapılan aleyhe düzenlemenin dikkate alınmaması şeklinde de gerçekleşebilir.

İ. Tek Fiile Tek Ceza Verilmesi İlkesi

Esasında ceza hukukuna ilişkin olan "tek fiile tek ceza verilmesi [*ne bis in idem*]"³⁶ ilkesi disiplin hukukunda da uygulanan bir ilkedir³⁷. Tek fiile tek ceza verilmesi ilkesiyle kastedilen şey şudur: Bir fiil bazen birden fazla disiplin suçunu oluşturabilir. Örneğin bir fiil bazen hem uyarma hem de kınama cezasını gerektirebilecek nitelikte olabilir. Bu durumda kamu görevlisine hem uyarma hem de kınama cezası verilemez. Ceza hukukundaki fikri içtima kuralları bu durumlara uygulanır ve kamu görevlisine disiplin cezalarından en ağır olanı somut durumda kınama cezası verilir³⁸.

Kamu görevlisi tarafından işlenen bir fiil hem disiplin yaptırımı hem de cezai yaptırım içerebilir. Bu durumlarda kamu görevlisine disiplin cezasının

³⁵ KAYA (2005), s. 68.

³⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. OĞURLU, Yücel (2003), "*Ceza Mahkemesi Kararının Disiplin Cezalarına Etkisi Sorunu ve "Ne Bis in Idem" Kuralı*", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 52, S. 2, s. 101-124.

³⁷ GÖZLER - KAPLAN (2017), s. 660; ODYAKMAZ - KAYMAK - ERCAN (2015), s. 231; KAYA (2005), s. 71; ATAY (2014), s. 916; ÇAĞLAYAN (2017), s. 548; GÖZLER (2009), s. 752; ZABUNOĞLU (2012), s. 668.

³⁸ AKYILMAZ - SEZGİNLER - KAYA (2017), s. 773; KAYA (2005), s. 71-72; ÇAĞLAYAN (2017), s. 548; Söz konusu durum 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/D maddesinde "*aynı fiile birden fazla disiplin cezası verilemez. Fiilin birden fazla disiplin suçu teşkil etmesi hâlinde bu suçlardan en ağır cezayı gerektiren disiplin cezası verilir*" şeklinde düzenlenmiştir.

yanı sıra cezai bir yaptırımın da uygulanabilmesi mümkündür. Bu durum "ne bis in idem" ilkesine aykırılık teşkil etmez³⁹.

J. Disiplin Soruşturmasının Bağımsızlığı İlkesi

Kamu görevlisi tarafından işlenen fiiller disiplin cezası gerektirmeleri yanında bazı durumlarda ceza soruşturması da gerektirebilir. Başka bir ifadeyle yapılan fiil hem disiplin hem de cezai yaptırım gerektirebilir⁴⁰. Nitekim bu durum 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesinin son fıkrasında "*yukarıda yazılı disiplin kovuşturmasının yapılmış olması, fiilin genel hükümler kapsamına girmesi halinde, sanık hakkında ayrıca ceza kovuşturması açılmasına engel teşkil etmez*" şeklinde düzenleme altına alınmıştır.

Ayrıca anılan Kanun'un 131. maddesi de disiplin soruşturmasının ceza soruşturma ve kovuşturmasından bağımsız oluşunun diğer bir kanıtıdır⁴¹. Nitekim Danıştay bu duruma "*memurun ceza yasasına göre mahkûm olması ya da olmamasının disiplin cezasının uygulanmasına engel teşkil etmeyeceği açıktır*" şeklinde açıklık getirmiştir⁴². 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun

³⁹ ODYAKMAZ - KAYMAK - ERCAN (2015), s. 231; KAYA (2005), s. 72; TAN (2015), s. 531.

⁴⁰ ADALET BAKANLIĞI CEZA İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2014), s. 4; KAYA (2005), s. 78; Bu durum "*disiplin soruşturması ile ceza kovuşturmasının birbirinden bağımsızlığı ilkesi*" ile ifade edilmektedir, AKYILMAZ - SEZGİNER - KAYA (2017), s. 765; Disiplin soruşturması ve yargılaması, ceza soruşturma ve kovuşturmasından bağımsız ve ayrı olduğuna ilişkin Danıştay kararları için bkz. Danıştay 12. Dairesi, T. 04.02.2011, E. 2010/64, K. 2011/474; Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu, T. 15.09.2000, E. 2000/594, K. 2000/949, www.kazanci.com, e.t. 08.04.2016.

⁴¹ Danıştay 12. Dairesi, T. 26.12.2007, E. 2005/6776, K. 2007/6383: "*Anılan madde uyarınca, memurun disiplin cezasını gerektiren eylemi nedeniyle aynı zamanda hakkında ceza mahkemesinde kovuşturmaya başlanmış olması, yargılamasının devam ediyor olması veya yargılama sonucunda beraatine karar verilmiş olmasının ayrıca disiplin cezası uygulanmasına engel teşkil etmeyeceği gibi, disiplin cezası verildikten sonra disiplin cezasına konu eylem nedeniyle ceza mahkemesince verilen beraat kararının, disiplin cezasını ortadan kaldırmayacağı ve Devlet memurluğundan çıkarma veya meslekten çıkarma cezaları verilmesi durumunda da kişinin görevine geri dönmesi sonucunu doğurmayacağı da tabiidir*", www.kazanci.com, e.t. 08.04.2016.

⁴² Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu, T. 20.06.2003, E. 2003/67, K. 2003/436, www.kazanci.com, e.t. 08.04.2016.

53/A-n maddesinde de "*bir fiilden dolayı ilgili hakkında ceza soruşturması veya kovuşturması yapılıyor olması, aynı fiilden dolayı disiplin soruşturması yapılmasına, ceza verilmesine ve bu cezanın yerine getirilmesine engel değildir. Gerektiğinde ceza kovuşturması bekletici mesele yapılabilir. Bu durumda disiplin soruşturmasına ilişkin zamanaşımı süreleri durur*" hükmü yer almaktadır. Söz konusu Kanun'un 53/A-n maddesinde yer alan "*bir fiilin diğer kanunlar uyarınca idari yaptırıma bağlanmış olması, aynı fiile bu Kanun kapsamında disiplin cezası verilmesine engel teşkil etmez*" hükmü de tek fiile tek ceza verilmesi ilkesine aykırılık teşkil etmemektedir.

Her ne kadar ceza yargılamasının disiplin soruşturmasına engel teşkil etmeyeceği düzenleme altına alınmış olsa da; ceza yargılamasındaki beraat hükmünün verilme sebebi önem arz etmektedir. Ceza yargılamasında delil yetersizliğinden beraat verilmesi durumunda disiplin cezası verilmesi mümkün iken⁴³, suç unsurlarının oluşmaması sebebiyle beraat kararı neticesinde disiplin cezası verilmesi hukuka aykırı olacaktır⁴⁴.

K. Eşitlik İlkesi

İşlenen disiplin suçlarında kamu görevlisinin statüsü, kişisel durumu, sosyal ve ekonomik durumu önemli değildir. Benzer disiplin suçlarına ilişkin fiil

⁴³ Danıştay 12. Dairesi, T. 16.05.2013, E. 2010/1494, K. 2013/4059: "*Ceza Mahkemesince delillerin takdiri ve suçun niteliği yönünden yapılan değerlendirmede uygulanan ilke ve kurallar, disiplin hukuku açısından uygulanan kurallardan farklı olduğundan, aynı suç ile ilgili olarak ceza mahkemesince, suçun sanık tarafından işlendiğinin sabit olmadığı (delil yetersizliği) gerekçesiyle verilen beraat kararlarının disiplin hukuku açısından bağlayıcı olmadığı, bu nitelikteki beraat kararının disiplin cezası uygulanmasına engel oluşturmayacaktır*", www.kazanci.com, e.t. 09.04.2016.

⁴⁴ Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, T. 21.04.2011, E. 2010/1391, K. 2011/273: "*Bir kamu görevlisinin işlediği iddia edilen disiplin suçunun aynı zamanda ceza yasasına göre de suç niteliğinde olması ve ceza yargılaması sonucunda suçun unsurlarının oluşmadığı ya da suçun işlenmediğinin anlaşıldığı gerekçesiyle kişinin beraatine karar verilmesi durumunda, bu beraat kararının disiplin hukuku yönünden idari yargı yerlerince yapılacak yargılamada bağlayıcı nitelik taşıyacağı*" şeklindedir, www.sinerjimevzuat.com.tr, e.t. 09.04.2016.

ve davranışlar aynı disiplin cezası ile cezalandırılmalıdır. Bu açıdan disiplin cezalarında eşitlik ilkesi geçerlidir⁴⁵.

Nitekim Anayasa'nın 10. maddesinin son fıkrasında "*Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar*" hükmü bulunmaktadır. Dolayısıyla eşitlik ilkesi disiplin cezalarında da uygulanan anayasal bir ilke olarak karşımıza çıkmaktadır.

L. Aleyhe Bozma Yasağı İlkesi

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre verilen disiplin cezalarından "*Devlet memurluğundan çıkarma*" hariç tüm disiplin cezalarına karşı idari itiraz mümkündür⁴⁶.

Ayrıca Anayasa'nın 129. maddesinde yer alan "*disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz*" hükmü çerçevesinde istisnalar dışında (Anayasa 129/4: "Silahlı Kuvvetler mensupları ile hâkimler ve savcılar hakkındaki hükümler saklıdır") tüm disiplin cezalarına karşı idari yargıda iptal davası açılabilir.

Disiplin cezasına itiraz edecek olan bir kamu görevlisi kendisine verilen cezanın daha da arttırılabileceği düşüncesiyle bu yolu kullanmaktan imtina

⁴⁵ KAYA (2005), s. 77; BAŞAR (1988), s. 76; ATAY (2014), s. 914; Eşitlik ilkesi aynı hukuki durumda bulunan kişiler açısından gözetilen ve "*eşitlerin eşitliği*" kavramıyla özdeşleşen ve Türk Anayasasında "*genel esaslar*" kısmında yer alması itibarıyla temel bir Devlet yönetimi ilkesi olarak kabul edilmektedir, ÖZBUDUN, Ergun (2014), Türk Anayasa Hukuku, Gözden Geçirilmiş 15. Baskı, Ankara, s. 156-157; Gerek 657 sayılı Kanun'da gerekse 2547 sayılı Kanun'da "*geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmalarını olumlu olan veya ödül veya başarı belgesi alanlara verilecek disiplin cezalarında bir derece alt ceza uygulanabilir*" hükmü yer almaktadır. Şayet idari makamlar bu hükmü takdir yetkisine sığınarak gerekçesiz bir şekilde benzer vakialardan birinde uygular diğerinde uygulamazsa bu durum eşitlik ilkesinin ihlali olarak ileri sürülebilir.

⁴⁶ Devlet memurluğundan çıkarma disiplin cezasına karşı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 11. maddesine karşı itirazın mümkün olduğu ifade edilmektedir, AKYILMAZ - SEZGİNER - KAYA (2017), s. 776; YILDIRIM (2014), s. 286; 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun "itiraz" başlıklı 53/F maddesinde "*üniversite öğretim mesleğinden çıkarma*" ve "*kamu görevinden çıkarma*" cezalarına ilişkin itiraz müessesesi düzenlenmemiştir. Benzer yorumla her iki disiplin cezasına karşı da İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 11. maddesine göre başvuru yapılabilmesinin mümkün olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir.

edebilir. Ancak 657 sayılı Kanun'un 135. maddesinin IV. fıkrasında "*itirazın kabulü hâlinde, disiplin amirleri kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler*" hükmü bulunmaktadır.

Bu hüküm doğrultusunda itiraz sonucunda daha önceden verilen cezanın arttırılması mümkün değildir. Bu durum "*aleyhte düzeltme yasağı [reformatio inpejus]*" olarak ifade edilmektedir⁴⁷.

M. Soruşturmacının Hakkında Soruşturma Açılan Kamu Görevlisinin Dengi veya Üstü Olması İlkesi

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda soruşturmacının nitelikleri konusunda bir hüküm bulunmamaktadır. Böyle bir hükmün konulmama sebebi disiplin soruşturmalarının kural olarak disiplin amiri, atamaya yetkili amir ve yüksek disiplin kurulundan müteşekkil olan yetkili makam tarafından yapılacağıdır.

Her ne kadar Kanun'da soruşturmanın yetkili makam tarafından yapılacak olması hüküm altına alınmışsa da soruşturmacı görevlendirme suretiyle disiplin soruşturmasının yapılması da söz konusudur. Uygulamada yetkili amirlerin iş yükünün fazlalığı dolayısıyla genellikle soruşturmacı görevlendirilmesi suretiyle soruşturma tamamlanmaktadır.

657 sayılı Kanun'da bulunmasa da soruşturmacının nitelikleri hususunda 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53A/1-d maddesinde "*Soruşturmacının görev ve unvanı, soruşturulanın görev ve unvanının üstünde veya onunla aynı düzeyde olmalıdır*" hükmü yer almaktadır. Devam eden (e) bendinde ise "*fiilin ast ile üst tarafından birlikte işlenmesi hâlinde soruşturma usulü ve disiplin cezası verme yetkisi üste göre belirlenir*" hükmü yer almaktadır. Ayrıca 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/A-a maddesinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda öngörülme yeni bir usul kuralı öngörülmüştür. Üstün soruşturma yetkisi astın soruşturma yetkisinden önceliklidir. Maddeye göre "*üst disiplin amirinin soruşturma açtığı veya açtığı disiplin olayında alt disiplin amiri ayrıca soruşturma yapamaz veya yaptırılmaz. Daha önce açılmış soruşturma varsa bunlar üst amirin açtığı veya açtığı soruşturma ile birleştirilir*".

⁴⁷ GÖZLER - KAPLAN (2017), s. 666; KAYA (2005), s. 76; ATAY (2014), s. 922.

Disiplin soruşturmasının yetkili makam tarafından görevlendirilen soruşturmacı tarafından yapılacak olması durumunda soruşturmacının, hakkında soruşturma yapılan kamu görevlisinin üstü ya da en azından dengi bir hiyerarşide bulunması gerekir⁴⁸.

N. Vicahilik (Yüzyüzelik-Doğrudan Doğruyalık) İlkesi

Ceza vermeye yetkili makam karşısında savunma yapma hakkı ve fırsatı verilme zorunluluğunu anlatan ceza hukuku ilkesi olan vicahilik, disiplin soruşturmalarında da kısmen uygulanır. Danıştay kararlarında bu ilkenin mutlak bir ilke olmadığı, ceza vermeye yetkili makam dışında soruşturmacı önünde verilen savunmaların da geçerli olduğu ifade edilmektedir⁴⁹.

Doğrudan doğruya savunma verme kamu görevlisine tanınmış bir hak olmakla birlikte bu hakkın kullanılıp kullanılmayacağına takdiri de hakkında soruşturma açılan kamu görevlisine aittir. Nitekim kamu görevlisi bizzat savunma yapabileceği gibi savunmasını baroya kayıtlı bir avukata vekâletname verme suretiyle de yerine getirebilir.

O. Uygulanması Gereken Yeni Bir İlke: Yeniden Soruşturma Açılma Yasağı İlkesi

Bir örnekle bu ilkeyi açıklamak daha yararlı olacaktır. Örneğin savunma alınmadan disiplin cezası verilmesi durumunda verilen disiplin cezası mahkeme kararıyla iptal edilmektedir. Bunun üzerine tekrar soruşturma başlatılıp soruşturulan kamu görevlisine savunma hakkı tanınıp ceza verilebilmesinde hukuken bir engel olmadığı ifade edilmektedir. Ayrıca disiplin cezasının verilmesiyle de zamanaşımının kesildiği ve bu sebeple de

⁴⁸ ÇAĞLAYAN (2017), s. 560; KAYA (2005), s. 85.

⁴⁹ 657 sayılı Kanun'un 130. maddesinde savunma hakkının "*soruşturmayı yapanın veya yetkili disiplin kurulunun*" karşısında yapılacağı düzenlenmekle birlikte "*soruşturma yapan*" kavramından kastedilenin soruşturmacı mı yoksa yetkili makam mı olduğu açık olmadığı belirtilmektedir, KAYA (2005), s. 83; "*Soruşturmayı yapan*" ifadesi "*yetkili disiplin kurulu*" ifadesiyle birlikte zikredildiği için "*disiplin amiri*" olarak düşünüleceği ifade edilmiştir. Ayrıca savunma hakkının disiplin cezasını vermeye yetkili makam önünde verilmesi yönünde düzenleme yapılması gerektiği savunulmaktadır, AKYILMAZ (2004), s. 247, 258.

zamanaşımının sorun olmadığı gerek öğreti gerekse yargı kararlarında vurgulanmaktadır⁵⁰.

Kamu görevlileri tarafından işlenen bir fiilden dolayı disiplin soruşturması yapılmış ve soruşturma sonunda bir disiplin cezası verilmiş ise aynı fiilden dolayı yeniden soruşturma açılması veya yeni bir disiplin cezası verilmesi mümkün değildir. Bu açıdan disiplin cezalarının geri alınması söz konusu değildir⁵¹. Yeniden bir disiplin cezası verilebilmesi ancak önceden tesis edilen disiplin cezasının yetkili makam tarafından verilmemesi durumunda mümkündür⁵². Bu durum yeniden soruşturma açılma yasağı içinde değerlendirilemez. Disiplin cezalarının geri alınması ancak 657 sayılı Kanun'un 135. maddesinde yer alan itiraz veya idari yargı organı tarafından verilen kararın uygulanmasını sağlamak amacıyla mümkündür⁵³.

Ancak usuli bir eksiklikten dolayı yargı yoluyla iptal edilen bir karardan sonra yeniden soruşturma açılıp disiplin cezası verilmesinin şu sebeplerle yasaklanması gerekir:

i. Savunma alınmadan disiplin cezası verilmesi, savunma süresinin kısıtlanması suretiyle savunma alınması, tanık, bilirkişi, keşif gibi soruşturmaya esas olan durumların hukuka aykırı oluşturulması durumlarında idari yargı yoluyla iptal edilen disiplin cezalarının yeniden soruşturma açılması suretiyle

⁵⁰ KAYA (2005), s. 82; Danıştay 8. Dairesi, T. 03.02.1999, E. 1998/6475, K. 1999/222, www.sinerjimevzuat.com.tr, e.t. 09.04.2016.

⁵¹ KARAHANOGULLARI (1999), s. 64; ODYAKMAZ - KAYMAK - ERCAN (2015), s. 237; Disiplin cezalarının geri alınmaz olduğu yönünde Danıştay kararları da bulunmakla birlikte [Danıştay 8. Dairesi, T. 12.10.1998, E. 1998/4988, K. 1998/3015: "*Kesinleşmiş disiplin cezası yeni bir idari işleme ortadan kaldırlamaz*", www.sinerjimevzuat.com.tr, e.t. 09.04.2016] katıldığım görüşe göre hukuka aykırı disiplin cezalarının geri alınmasında (hatta hukuka aykırı ve yükümlülük yükleyen bir disiplin cezasının her zaman geri alınabilmesi mümkündür) hukuki bir engel bulunmamaktadır, ÇAĞLAYAN (2017), s. 575; Disiplin cezalarının geri alınmasına ilişkin yasal bir düzenleme bulunmamakla birlikte disiplin cezası verme yetkisinin devredilemeyeceği 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/Ç maddesinde açık bir biçimde düzenleme altına alınmıştır.

⁵² ADALET BAKANLIĞI CEZA İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2014), s. 3.

⁵³ KAYA (2005), s. 69.

tekrardan tesis edilmesi hukuki güvenlik ve hukuki kesinlik ilkelerinin de ihlali niteliğindedir.

ii. Kamu görevlilerine verilen disiplin cezasıyla amaçlanan bozulan kurum düzeninin yeniden tesisidir. Her ne kadar soruşturma ve ceza zamanaşımının kesildiği iddia edilse de, çok uzun sürelerin geçmesinin ardından bozulan kurum düzeni kendiliğinden düzelmesi gerekçesiyle, verilen ilk cezanın zamanaşımını kesmemesi gerekir. Bu durum yeniden soruşturma açılıp ceza verilmesinde bozulan hukuk düzeninin yeniden tesisi amaçlanmadığı için işlemi hukuka aykırı hale getirir. Bu sebeple hukuka aykırı olarak tesis edilen ilk cezanın zamanaşımını kesmeyeceği kanaatiyle sürenin işlemeye devam etmesi gerekir. Yargı kararıyla bir disiplin cezası iptal edilirse, yeniden ceza verilip verilemeyeceğinin tayini "zamanaşımı süresine" göre belirlenmelidir. Şayet soruşturmaya konu durumun işlendiği veya soruşturmaya başlandığı tarih ile iptal kararının verildiği tarih arasında geçen süre, soruşturma veya kovuşturma zamanaşımı sürelerini geçmişse artık ceza verilememelidir. Aksi durumda başka bir ifadeyle, ceza vermekle zamanaşımı sürelerinin kesilmediği varsayımında ve zamanaşımı süreleri içinde cezanın iptal edilmesi durumunda yeniden soruşturma başlatılabilir. Bu kanaatin gerekçesi ise düzen bozan ve cezalandırılmayan bir davranışın diğer kamu görevlileri açısından kötü emsal oluşturacağı olgusudur.

iii. Disiplin cezası alan kamu görevlisinin yargı yoluna başvurması sonucunda disiplin cezasının iptaline karar verilen durumlarda artık kamu görevlisi söz konusu fiilden dolayı bir daha disiplin cezası verilemeyeceği beklentisi içine girer. Bu mahkeme kararlarına olan güvenden kaynaklanan haklı bir beklentidir.

iv. Disiplin soruşturmasında yapılan bir hatadan dolayı idare kendi kusurunu hakkında soruşturma açılan kamu görevlisine yükleyemez. Bu durum aynı zamanda hakkın kötüye kullanılması anlamına gelir.

v. Sürekli disiplin cezası alma tehdidi altında kalınması kamu hizmetinin verimli bir şekilde kullanılmasını da engeller ve mobbing aracı olarak kullanılabilir.

SONUÇ

Kamu hizmetinin sürekli, düzenli ve hizmet gereklerine uygun yürütülmesi için memurlara getirilen bazı yükümlülükler bulunmaktadır. Memurlara getirilen yükümlülüklerle uyulmaması, uyarma cezasından Devlet memurluğundan çıkarma cezasına kadar fiilin derecesiyle orantılı yaptırımlar uygulanmasını gerektirir.

Kendisine yüklenen menfi ve müspet yükümlülüklerle uymayan bir Devlet memuru hakkında disiplin cezası verilebilmesi öncelikle bir disiplin soruşturmasının açılmasına bağlıdır. Disiplin soruşturma usul ve esasları önceleri yönetmeliklerle belirlenirken artık neredeyse tüm disiplin soruşturması esasları kanunda düzenleme altına alınmıştır. Ancak kanunda düzenleme altına alınmamakla birlikte uyulması zorunlu bazı temel ilkeler bulunmaktadır. Bu temel ilkelerin sayısı oldukça fazladır ve yukarıda açıklanan ilkelere uyulmamasının yaptırımı söz konusu disiplin cezasının hukuk dünyasından kaldırılmasıdır.

Hukuk devleti olmanın bir gereği olarak mevzuatta yer alan temel ilkelerin yanı sıra içtihatlarla belirlenen ve memur disiplin hukukuna hâkim olan temel ilkelere de uyulması gerekir.

KAYNAKLAR

- ADALET BAKANLIĞI CEZA İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2014), Disiplin Soruşturması Usûl ve Esasları, Ankara.
- AKYILMAZ Bahtiyar - SEZGİNER, Murat - KAYA, Cemil, (2017), Türk İdare Hukuku, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 8. Baskı, Ankara.
- AKYILMAZ, Bahtiyar, (2004), "Anayasal Esaslar Çerçevesinde Kamu Personeli Disiplin Hukuku ve Uygulamadaki Sorunlar", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6, S. 1-2, s. 241-262.
- ATAY, Ender Ethem, (2014), İdare Hukuku, 4. Bası, Ankara.
- BAŞAR, Hüseyin, (1988), "Kamu Görevlilerine Yönelik Soruşturmalar", Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, S. 3, s. 65-78.
- COŞKUN, Hakan (2009), "657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Göre Disiplin Suçları ve Disiplin Soruşturmaları Danıştay Kararları Üzerine Bir İnceleme", Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- ÇAĞLAYAN, Ramazan, (2017), İdare Hukuku Dersleri, Genişletilmiş 5. Baskı, Ankara.
- ERKUT, Celal, (1996), Hukuka Uygunluk Bloku, (İdare Hukukunda Hukukun Genel Prensipleri Teorisi), İstanbul.
- GÖZLER, Kemal - KAPLAN Gürsel, (2017), İdare Hukuku Dersleri, 19. Baskı, Bursa.
- GÖZLER, Kemal, (2009), İdare Hukuku, C. 2, İkinci Baskı, Bursa.
- GÜNDAY, Metin, (2015), İdare Hukuku, Güncellenmiş ve Gözden Geçirilmiş 10.Baskı, Ankara.
- KALABALIK, Halil, (2014), Kısa İdare Hukuku, Konya.
- KARAHANOĞULLARI, Onur, (1999), "Memur Disiplin Hukukunun Niteliği ve İlkeleri, Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, C. 8, S.3, s. 55-77.
- KAYA, Cemil, (2005), "Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hakim Olan Temel İlkeler", Amme İdaresi Dergisi, C. 38, S. 2, s. 61-87.

- KOÇYİĞİT, Ali, (2007), "Disiplin Mahkemeleri Kanununa Göre Askeri Disiplin Suçları ve Cezaları", Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.
- ODYAKMAZ, Zehra - KAYMAK, Ümit - ERCAN, İsmail (2015), İdare Hukuku, Güncellenmiş 16.Baskı, İstanbul.
- OĞURLU, Yücel, (2003), "Ceza Mahkemesi Kararının Disiplin Cezalarına Etkisi Sorunu ve "Ne Bis in İdem" Kuralı", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 52, S. 2, s. 101-124.
- ORHAN, Gökhan, (2003) "Türkiye'de Memur Disiplin Suç ve Cezalarının Uygulanması", Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- ORMAN, Harun, (2011), "Memur Disiplin Hukukunun Genel İlkeleri", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÖZBUDUN, Ergun, (2014), Türk Anayasa Hukuku, Gözden Geçirilmiş 15. Baskı, Ankara.
- PAZARCI, Şevki, (1992), "Belediyelerde Disiplin Suç ve Cezaları", Çağdaş Yerel Yönetimler, C. 1, S. 4, s. 35-40
- TAN, Turgut, (2015), İdare Hukuku, Güncelleştirilmiş 4. Bası, Ankara.
- TORTOP, Nuri, (1983), "Disiplin, Disiplin Cezaları ve Disiplin Suçları", Amme İdaresi Dergisi, S. 16/3, s. 89-100.
- UYGUN, Fulya, (2012), "Memur Disiplin Suç ve Cezaları", Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- YILDIRIM, Ramazan, (2014), Türk İdârî Rejimi Dersleri, C. 1, Konya.
- YILDIRIM, Turan - YASİN Melikşah - KAMAN, Nur - ÖZDEMİR, H.Eyüp - ÜSTÜN, Gül - TEKİNSOY, Okay (2015), İdare Hukuku, Güncellenmiş 6. Baskı, İstanbul.
- ZABUNOĞLU, Yahya Kazım, (2012), İdare Hukuku, C. 1, Ankara.