T.C.

ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI

Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

DİSİPLİN İNCELEME - SORUŞTURMASI ve ÖN İNCELEME REHBERİ

İÇİNDEKİLER

BİRİNCİ BÖLÜM
DİSİPLİN SORUŞTURMASI

1. DİSİPLİN CEZALARININ AMACI 7
2. DİSİPLİN CEZALARININ ÖZELLİKLERİ 7
3. DİSİPLİN CEZASI UYGULANACAK FİİL VE HALLER 7
4. DİSİPLİN CEZASI UYGULANMASINDA TAKDİR HAKKI 11
a) Takdir Yetkisinin Sınırları 11
b) Disiplin Soruşturmalarında Ölçülülük İlkesi 12
c) Aylıktan Kesme Cezasının Oranının Belirlenmesi 13
ç) Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezasının Süresinin Belirlenmesi 14
d) Yükselebileceği Kadronun Son Kademesinde Bulunan Memurlar 15
e) Birimin İşleyişinden Kaynaklanan Hususların Değerlendirilmesi 17
5. DİSİPLİN CEZASI VERMEYE YETKİLİ AMİRLER 17
6. DİSİPLİN KURULLARI 18
7. BELEDİYE MÜFETTİŞLERİ 18
Müfettişlerin görev yetki ve sorumlulukları 19
Görevlendirme 20
Müfettişlerin uyacakları hususlar 20
Müfettişlik güvencesi 21
Müfettişlerin idari kademelerde görevlendirilmeleri 21
8. DİSİPLİN CEZALARINA İTİRAZ 22
9. DİSİPLİN CEZALARININ SİCİLDEN SİLİNMESİ 22
10. DİSİPLİN CEZALARINDA ZAMANAŞIMI 23
11. DİSİPLİN CEZALARINI DÜŞÜREN HALLER 25
12. DİSİPLİN CEZALARINDA TEKERRÜR 25
13. DİSİPLİN CEZALARININ MEMURUN STATÜSÜNE ETKİSİ 29
14. ADAY MEMUR, SÖZLEŞMELİ PERSONEL, MEMURLUKTAN AYRILANLAR 29
15. İŞÇİ STATÜSÜNDE OLANLAR 30
16. GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMA 30
137. Madde: Görevden Uzaklaştırma 30
138. Madde: Yetkililer 31
139. Madde: Görevden Uzaklaştıran Amirin Sorumluluğu 31
140. Madde: Ceza Kovuşturması Sırasında Görevden Uzaklaştırma 32
141. Madde: Görevden Uzaklaştırılan veya Görevinden Uzak Kalan Memurların Hak ve Yükümlülüğü 32
142. Madde: Tedbirin Kaldırılması 32
143. Madde: Memurun Göreve Tekrar Başlatılması Zorunlu Olan Haller 32

144. Madde: Görevden Uzaklaştırma Tedbirinin Kaldırılmasında Amirin Takdiri 33
145. Madde: Süre 33
17. İNCELEME VE SORUŞTURMA KONULARI 36
18. İNCELEME VE SORUŞTURMA EMİRLERİ 36
a) Disiplin Soruşturmasının Başlatılması 36
b) İnceleme ve Soruşturma Ayrımı 37
c) Muhakkik veya Soruşturmacı Görevlendirilmesi 38
ç) Soruşturma Emrinin Düzenlenmesinde Dikkat Edilecek Hususlar 38
19. SORUŞTURMACININ ÖN HAZIRLIĞI 41
a) Disiplin Soruşturmasının Usul Güvenceleri 41
b) Ön Hazırlıkta Dikkat Edilecek Hususlar 42
c) Disiplin Soruşturmasında Gizlilik İlkesi 44
20. SORUŞTURMACININ REDDİ VEYA ÇEKİLMESİ 45
21. SAVUNMA HAKKI 45
22. SORUŞTURMANIN GENİŞLETİLMESİ (Tevsi-i tahkikat) 49
23. DİSİPLİN SORUŞTURMASININ DAYANDIĞI KANUNLAR 49
24. SORUŞTURMANIN YÜRÜTÜLMESİ VE RAPOR DÜZENLENMESİ 50
a) Soruşturmanın Amacı 50
b) Evrak İncelenmesi, Delil Toplanması ve Değerlendirilmesi 51
c) İfadelerin Alınması 51
ç) Sonuç Çıkarma 52
d) Disiplin Soruşturmalarında "Şüpheden Sanık Yararlanır" İlkesi 53
e) Disiplin Soruşturmasında Yazılılık İlkesi 53
f) Belgelerin Tasnifi 54
g) Soruşturma Raporunun Yazılmasında Dikkat Edilecek Hususlar 54
ğ) Soruşturma Raporunun Bölümleri 55
h) Soruşturma Raporunun İlgili Makama Sunulması 58
25. ÖN RAPOR DÜZENLENMESİ 58
26. İNCELEME RAPORU 59
27. DİSİPLİN SORUŞTURMASINDA 'MESAİYE DEVAM' SORUNU 59
28. MEMURİYETE YAKIŞMAYAN TUTUM VE DAVRANIŞLAR 71

İKİNCİ BÖLÜM
İNCELEME VE SORUŞTURMADA KULLANILAN BELGE ÖRNEKLERİ

Örnek: 1 İnceleme/Araştırma raporu 91
Örnek: 2 Başkanlık yazısı (Dosyanın işlemden kaldırılması) 92
Örnek: 3 Başkanlık yazısı (Uyarma-Kınama) 93
Örnek: 4 Başkanlık yazısı (Aylıktan kesme) 94
Örnek: 5 Başkanlık yazısı (Kademe ilerlemesinin durdurulması) 95
Örnek: 6 Başkanlık yazısı (Devlet memurluğundan çıkarma) 96
Örnek: 7 İçişleri Bakanlığına yazı (Devlet memurluğundan çıkarma) 97

Örnek: 8 Başkanlık yazısı (Tekerrür) 98
Örnek: 9 Başkanlık yazısı (3628 sübut bulursa) 99
Örnek: 10 Başkanlık yazısı (3628 sübut bulmazsa) 100
Örnek: 11 C.Başsavcılığına yazı (3628) 101
Örnek: 12 Savunma talep yazısı 102
Örnek: 13 Savunma talebi konusunda müdürlüğe yazı 103
Örnek: 14 Savunma 104
Örnek: 15 Yeminli tanık ifadesi 105
Örnek: 16 İnsan Kaynakları Md.ne yazı 106
Örnek: 17 Dizi Pusulası 107

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
MEMUR SUÇLARI

1. GENEL AÇIKLAMALAR 108
2. 4483 SAYILI KANUN KAPSAMINA GİREN SUÇLAR 109
a) Türk Ceza Kanununda Yer Alan Suçlar 109
TCK Madde-121 (Dilekçe Hakkının Engellenmesi) 109
TCK Madde-176 (İnşaat ve Yıkımla İlgili Emniyet Kurallarına Uymama) 110
TCK Madde-184 (İmar Kirliliğine Neden Olma) 110
TCK Madde-204/205/206 (Belgede Sahtecilik) 111
TCK Madde-251 (Denetim Görevinin İhmali) 115
TCK Madde-257 (Görevi Kötüye Kullanma) 117
TCK Madde-258 (Göreve İlişkin Sırrın Açıklanması) 119
TCK Madde-259 (Kamu Görevlisinin Ticareti) 119
TCK Madde-260 (Kamu Görevinin Terki veya Yapılmaması) 120
TCK Madde-279 (Kamu Görevlisinin Suçu Bildirmemesi) 120
b) 237 Sayılı Taşıt Kanununda Yer Alan Suç 121
3. 4483 SAYILI KANUN KAPSAMINA GİRMEYEN SUÇLAR 121
a) 3628 Sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanununda Yer Alan Suçlar 121
TCK Madde-247/248/249 (Zimmet) 122
TCK Madde-250 (İrtikap) 124
TCK Madde-252/254 (Rüşvet) 125
3628 Madde-10/13 (Mal Bildiriminde Bulunulmaması, Gerçeğe Aykırı Açıklama ve Bildirimde Bulunma, Haksız Mal Edinme, Mal Kaçırma veya Gizleme) 130
b) Diğer Kanunlarda Yer Alan Bazı Fiiller ve Suçlar 130
4. TAKİBİ ŞİKAYETE BAĞLI SUÇLAR 131
5. SORUŞTURULMASI İZNE BAĞLI SUÇLAR 133
6. KAMU DAVASINI ORTADAN KALDIRAN SEBEPLER 133
7. ÖN İNCELEME 134
8. MEMURLAR HAKKINDA ÖN İNCELEME YAPILMASI GEREKEN HALLER 135
9. ÖN İNCELEME İZNİ VEREBİLECEK MAKAMLAR 136

10. ÖN ARAŞTIRMA 139
11. ADLİ İŞLEMLERDE KİMLERİN MEMUR SAYILACAĞI 139
12. BELEDİYE MECLİS ÜYELERİNİN ÖN İNCELEMESİ 141
13. BAŞKA KAMU KURUMU MEMURLARININ SUÇTA ORTAKLIĞI 141
14. KAMU GÖREVLİSİ OLMAYANLARIN SUÇTA ORTAKLIĞI 141
15. NAİPLİK VE İSTİNABE 141
16. BİLİRKİŞİ 142
17. TANIKLIK 143
a) Tanıkların Çağrılması 143
b) Tanıklıktan Çekinme Halleri ve Yemin 144
18. İHBAR ÜZERİNE MÜFETTİŞİN YAPACAĞI İŞLEMLER 145
19. TUTUKLU, SAĞIR, DİLSİZ VE YABANCILARIN İFADELERİNİN ALINMASI 145
20. ÖN İNCELEMECİNİN REDDİ VEYA ÇEKİLMESİ 145
21. ÖN İNCELEME İŞLEMLERİ VE RAPOR DÜZENLENMESİ 146
a) Evrak İncelenmesi, Delil Toplanması ve Değerlendirilmesi 146
b) İfadelerin Alınması 147
c) Sonuç Çıkarma 148
ç) Belgelerin Tasnifi 148
d) Ön İnceleme Raporunun Yazılmasında Dikkat Edilecek Hususlar 148
e) Ön İnceleme Raporunun Bölümleri 149
f) Ön İnceleme Raporunun İlgili Makama Sunulması 152
22. DANIŞTAY 1. DAİRESİNİN 4483 UYGULAMALARI HAKKINDA MÜTALAASI 152
23. İÇİŞLERİ BAKANLIĞININ 4483 UYGULAMALARI HAKKINDA YÖNERGESİ 160
BİRİNCİ BÖLÜM: Genel Esaslar 160
İKİNCİ BÖLÜM: Ön İnceleme, Ön İnceleme Yaptırmaya Yetkili Merciler, Ön İncelemenin Başlatılması ve Ön İncelemede Görevlendirilenlerin Yetkileri 161
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: Ön İncelemede Usule İlişkin İşlemler 165
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: Soruşturma İzni Vermeye Yetkili Merciler, Yetkili Mercilerin Tespiti, Karar Verme Süresi ve Yetkili Merciin Kararı 167
BEŞİNCİ BÖLÜM: Kararın Tebliği, İtiraz, İtirazın Yapılacağı Merci ve Karara İlişkin Dosyanın Gönderileceği Merci 168
ALTINCI BÖLÜM: Hazırlık Soruşturması, Görevli Mahkeme 170
YEDİNCİ BÖLÜM: Çeşitli Hükümler 170
24. İÇİŞLERİ BAKANLIĞININ 16.01.2003 TARİHLİ 380 SAYILI GENELGESİ 174
25. İÇİŞLERİ BAKANLIĞININ 28.03.2003 TARİHLİ 1511 SAYILI GENELGESİ 177
26. ANKARA VALİLİĞİNİN 30.03.2026 TARİHLİ YAZISI 178

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
ÖN İNCELEMEDE KULLANILAN BELGE ÖRNEKLERİ

Örnek: 1 Ön İnceleme Raporu 183
Örnek: 2 Ön İnceleme Raporu Kapağı 185

Örnek: 3 Ön Araştırma Raporu 186
Örnek: 4 Ön Araştırma Raporu Kapağı 187
Örnek: 5 İsim Tespiti Sonrası Ön İnceleme İzni Yazısı 188
Örnek: 6 İfade talep yazısı 189
Örnek: 7 İfade talebi konusunda müdürlüğe yazı 190
Örnek: 8 İfade 191
Örnek: 9 Çağrı Kağıdına Rağmen Gelmeyen Tanıkla İlgili Yazı 192
Örnek: 10 Bilirkişi Görevlendirme Yazısı 193
Örnek: 11 Bilirkişi Görevlendirme Bildirim Yazısı 194
Örnek: 12 Bilirkişi Göreve Başlama Tutanağı 195
Örnek: 13 Bilirkişi Ücret Tespit Kararı 196
Örnek: 14 Bilirkişi Ücreti Ödeme Yazısı 197
Örnek: 15 Naip Tayin Yazısı 198
Örnek: 16 Tanık İçin İstinabe Talimatı 199
Örnek: 17 Dizi Pusulası 200

BİRİNCİ BÖLÜM
DİSİPLİN SORUŞTURMASI

1. DİSİPLİN CEZALARININ AMACI

Disiplin cezaları, kamu görev ve hizmetlerinin sağlıklı, düzenli, zamanında yerine getirilmesini sağlamak için kanun, tüzük ve yönetmeliklerin kamu görevlileri ve hizmetlilerine emrettiği ödevleri yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara, durumun niteliğine ve ağırlığına göre uygulanan idari yaptırımlar olup; kamu kurumlarında çalışan görevlilerin, görevlerini yetki ve sorumlulukları dahilinde yerine getirmelerini sağlamak ve bu görevlilerin çalışma düzeni ve ortamını bozucu eylemlerde bulunmalarını önlemek, diğer kamu görevlilerine örnek oluşturmak, kamu görev ve hizmetlerinin yasalarla belirlenen usul ve esaslar dahilinde yerine getirilmesi ve yürütülmesi amacını taşır.

2. DİSİPLİN CEZALARININ ÖZELLİKLERİ

Disiplin cezaları;

a) Sadece kamu görevlileri ile belli meslek mensuplarına uygulanır.

b) Kişiseldir.

c) Memurun özlük hak ve meslek statüsüne yönelik etkileri vardır.

ç) Savunma hakkı tanınmadan verilemez.

d) Takdiri cezalar olup, takdir yetkisi belli makam ve kurullara aittir. Ancak bu takdir hakkı sınırsız olmayıp, belirli usul ve esaslarla kamu görevlilerini sübjektif etkilenmelerden korur.

e)Uygulamada eşitlik ilkesi esas olup, aynı eylemde bulunanların aynı nitelikteki cezalara tabi tutulması temel alınır.

f) Yargı kararı aranmaz ve verildiği tarihten itibaren hüküm ifade eder.

g) Ertelenmeleri mümkün değildir.

3. DİSİPLİN CEZASI UYGULANACAK FİİL VE HALLER

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesi;

"Disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller:

Madde 125– 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:

a)Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak,

b)Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terketmek,

c)Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek,

d)Usulsüz müracaat veya şikayette bulunmak,

e)Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak,

f)Görevine veya iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak,

g)Belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranmak,

h)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:

a)Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımından kusurlu davranmak,

b)Eşlerinin, reşit olmayan veya mahcur olan çocuklarının kazanç getiren sürekli faaliyetlerini belirlenen sürede kurumuna bildirmemek,

c)Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak,

d)Hizmet dışında Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,

e)Devlete ait resmi araç, gereç ve benzeri eşyayı özel işlerinde kullanmak,

f)Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzeri eşyayı kaybetmek,

g)İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak,

h)İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle sataşmak,

ı)Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak,

j)Verilen emirlere itiraz etmek,

k)Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak,

l)Kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak,

m)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:

a)Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak,

b)Özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek,

c)Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzerlerini özel menfaat sağlamak için kullanmak,

d)Görevle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunmak,

e)Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek,

f)Görev yeri sınırları içerisinde her hangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak,

g)İkamet ettiği ilin hudutlarını izinsiz terketmek, (Mülga: 13/2/2011-6111/111 md.)

h)Toplu müracaat veya şikayet etmek, (Mülga: 13/2/2011-6111/111 md.)

ı)Hizmet içinde Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,

j)Yasaklanmış her türlü yayını görev mahallinde bulundurmak. (Mülga: 13/2/2011-6111/111 md.)

D-Kademe ilerlemesinin durdurulması: Fiilin ağırlık derecesine göre memurun, bulunduğu kademede ilerlemesinin 1-3 yıl durdurulmasıdır.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a)Göreve sarhoş gelmek, görev yerinde alkollü içki içmek,

b)Özürsüz ve kesintisiz 3-9 gün göreve gelmemek,

c)Görevi ile ilgili olarak her ne şekilde olursa olsun çıkar sağlamak,

d)Amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak,

e)Görev yeri sınırları içinde herhangi bir yeri toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz kullanmak veya kullandırmak,

f)Gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek,

g) (Mülga:17/09/2004-5234/33 md.)

h)Ticaret yapmak veya Devlet memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak,

ı)Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,

j)Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak,

k)Açıklanması yasaklanan bilgileri açıklamak,

l)Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarette bulunmak veya bunları tehdit etmek,

m)Diplomatik statüsünden yararlanmak suretiyle yurt dışında, haklı bir sebep göstermeksizin ödeme kabiliyetinin üstünde borçlanmak ve borçlarını ödemedeki tutum ve davranışlarıyla Devlet itibarını zedelemek veya zorunlu bir sebebe dayanmaksızın borcunu ödemeden yurda dönmek,

n)Verilen görev ve emirleri kasten yapmamak,

o)Herhangi bir siyasi parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunmak.

E-Devlet memurluğundan çıkarma: Bir daha Devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarmaktır.

Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a)İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak,

b)Yasaklanmış her türlü yayını veya siyasi veya ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek,

c)Siyasi partiye girmek,

d)Özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek,

e)Savaş, olağanüstü hal veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev veya emirleri yapmamak,

f) Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak,

g)Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,

h)Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak,

ı)Siyasi ve ideolojik eylemlerden arananları görev mahallinde gizlemek,

j)Yurt dışında Devletin itibarını düşürecek veya görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak,

k)5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanuna aykırı fiilleri işlemek,

l)Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olmak, bu örgütlere yardım etmek, kamu imkan ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanmak ya da kullandırmak, bu örgütlerin propagandasını yapmak,

Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin cezaların özlük dosyasından silinmesine ilişkin süre içinde 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.

Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir.

Yukarıda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibariyle benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezaları verilir.

Öğrenim durumları nedeniyle yükselebilecekleri kadroların son kademelerinde bulunan Devlet memurlarının, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının verilmesini gerektiren hallerde, brüt aylıklarının 1/4'ü - 1/2'si kesilir ve tekerrüründe görevlerine son verilir.

Özel kanunların disiplin suçları ve cezalarına ilişkin hükümleri saklıdır.

Yukarıda yazılı disiplin kovuşturmasının yapılmış olması, fiilin genel hükümler kapsamına girmesi halinde, sanık hakkında ayrıca ceza kovuşturması açılmasına engel teşkil etmez."

4. DİSİPLİN CEZASI UYGULANMASINDA TAKDİR HAKKI

a) Takdir Yetkisinin Sınırları

Disiplin cezalarının uygulanması ile ilgili olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 126. maddesinin üçüncü fıkrasında; *"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 serbesttirler"* hükmü yer almakta olup, bu hüküm karşısında takdir yetkisinin sadece atamaya yetkili amire ait olduğu ortaya çıkmaktadır.

Devlet Memurları Kanununun 125. maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan; *"Geçmiş hizmetleri sırasında çalışmaları olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir"* hükmündeki takdir hakkı konusunda, muhakkiklerin bir teklif getirme yükümlülükleri yoktur. Bu husus, amirin yetkisindeki bir uygulamadır.

İçişleri Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulu'nun 28.07.2026 tarih ve PGM/76 sayılı kararında *"Anılan Kanun'da disiplin cezalarını düzenleyen 125'inci maddesinin üçüncü fıkrasında, geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilebilecek cezalarda bir derece hafif cezanın uygulanabileceğine hükmedilmiş olup Danıştay 8. Dairesinin 21.12.2021 tarihli ve E.2021/3715, K.2021/6524 sayılı; '657 sayılı Kanunun 125'inci maddesini üçüncü fıkrasında belirtildiği üzere davacının geçmiş hizmetleri değerlendirilmeden karar verildiği anlaşıldığından dava konusu işlemde hukuka uyarlık, davanın reddi yönündeki temyize konu mahkeme kararında hukuki isabet*

görülmemiştir.' şeklinde açıklanan karar da dikkate alındığında adı geçen hakkında ceza tesis edilirken geçmiş hizmetlerinin değerlendirilmediği görülmüştür." denildiğinden, İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğüne yazılan yazıda (Memurun öğrenim durumu, bulunduğu derece ve kademe ile kesinleşmiş adli ve idari cezası olup olmadığının yanı sıra) ödül ve başarı belgesi olup olmadığı da sorulmalıdır. Ödül ve başarı belgesi olan memurlar için Rapor sonuç kısmında aşağıdaki şablonlar kullanılabilir:

** "…yolundaki eylemine uyan 657 sayılı yasanın 125/… maddesi gereğince … Cezası ile tecziye edilmesinin (İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü'nün …tarih ve sayılı yazısına göre … nedenlerle ödül veya başarı belgesi aldığı anlaşılan adı geçen hakkında bir derece düşük ceza uygulanması keyfiyeti Makamınıza aittir),

Bu durumda, eğer isterse, Başkan 'bir derece düşük ceza verilmesi' talebiyle dosyayı iade eder ve Başkan'ın isteği doğrultusunda bir düşük ceza teklifi ile dosya yeniden onaya sunulur.

** "… yolundaki eylemine uyan 657 sayılı yasanın 125/… maddesi gereğince … Cezası ile tecziye edilmesinin (İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü'nün …tarih ve sayılı yazısına göre, adı geçenin özlük dosyasında ödül veya başarı belgesi bulunmamaktadır),

Bu ibare ile ödül ve başarı belgesi araştırmasının eksik bırakılmadan yapıldığı ve sonucu etkileyecek bir bulgu olmadığı raporun 'karar' kısmına yazılmış olur.

Kanun, Devlet memurluğundan çıkarma cezalarında amire takdir hakkı tanımamıştır.

b) Disiplin Soruşturmalarında Ölçülülük İlkesi

Ölçülülük ilkesi, idare tarafından kullanılan araç ile ulaşılmak istenen amaç arasında makul ve adil bir dengenin bulunmasını ifade etmektedir. Temel hak ve özgürlüklere yönelik müdahalelerde olduğu kadar disiplin hukukunda da uygulanması gereken bu ilke; alınan tedbirin veya uygulanan yaptırımın elverişli, gerekli ve orantılı olmasını gerektirmektedir.

Disiplin hukuku yönünden ölçülülük, kamu görevlisine isnat edilen fiilin niteliği ve ağırlığı ile uygulanacak disiplin cezası arasında kabul edilebilir bir dengenin kurulması anlamına gelmektedir. Disiplin cezasının fiile göre ağır veya aşırı sonuç doğurması, suç ve ceza arasındaki dengeyi bozacağı gibi tesis edilen işlemin hukuka aykırı hâle gelmesine de neden olabilecektir.

Bu nedenle disiplin cezası belirlenirken yalnızca fiilin mevzuatta karşılık geldiği ceza türünün tespit edilmesiyle yetinilmemeli; olayın gerçekleşme şekli, meydana gelen sonuç, kamu hizmetine etkisi, ilgilinin kusurunun derecesi ve somut olayın diğer özellikleri de değerlendirilmelidir. Aynı disiplin cezasının alt ve üst sınırlar arasında uygulanabildiği durumlarda ise tercih edilen oran veya sürenin dayanağı açıkça ortaya konulmalıdır.

Danıştay 5. Dairesinin E.2016/18117, K.2017/24013 sayılı kararında ölçülülük ilkesine ilişkin olarak; *"(...) disipline konu eylemler ile yaptırımlar arasında adil bir dengenin*

gözetilmesi de hukuk devleti ilkesinin bir gereğidir. Eylem ile yaptırım arasında bulunması gereken adil denge "ölçülülük ilkesi" olarak da adlandırılmakta ve bu ilkenin alt ilkelerini de elverişlilik, zorunluluk ve orantılılık ilkeleri oluşturmaktadır. "Elverişlilik ilkesi", öngörülen yaptırımın ulaşılmak istenen amaç bakımından zorunlu olmasını, "zorunluluk ilkesi" öngörülen yaptırımın ulaşılmak istenen amaç bakımından zorunlu olmasını ve "orantılılık ilkesi" ise, öngörülen yaptırım ile ulaşılmak istenen amaç arasında olması gereken orantıyı ifade etmektedir. İdareler, kamu görevlileri hakkında disiplin cezasını tayin ve takdir ederken, suç ve ceza arasındaki hassas dengeyi gözetmesi gerekmektedir. Disiplin cezasını vermeye yetkili olan organlar, mevzuata bağlı kalmakla birlikte, evrensel hukuk normlarından olan ölçülülüğün alt ilkeleri olan elverişlilik, gereklilik ve orantılılık unsurlarını da göz önünde bulundurmalıdır." ifadelerine yer verilmiştir.

Bu çerçevede ölçülülük ilkesinin alt unsurları genel olarak aşağıdaki şekilde açıklanabilir:

Elverişlilik, uygulanması öngörülen disiplin yaptırımının kamu hizmetinin düzenli biçimde yürütülmesi, disiplinin korunması ve benzer fiillerin önlenmesi amaçlarına ulaşılmasına katkı sağlayabilecek nitelikte olmasını ifade etmektedir.

Gereklilik, aynı amaca daha hafif bir yaptırım veya tedbirle ulaşılması mümkünken ilgilinin hakları üzerinde daha ağır sonuç doğuran bir yaptırıma başvurulmamasını gerektirmektedir.

Orantılılık ise disiplin fiilinin ağırlığı, meydana getirdiği sonuç ve ilgilinin kusur derecesi ile uygulanan yaptırımın ağırlığı arasında makul bir oran bulunmasını ifade etmektedir.

Ölçülülük ilkesi, devletin ve idari makamların yetkilerini kullanırken ulaşılmak istenen sonucun gerektirdiğinden daha ağır bir müdahalede bulunmamasını gerekli kılmaktadır. Disiplin yaptırımı, kamu hizmetinin korunması ve disiplinin sağlanması için gerekli olan sınırı aşmamalıdır. Bu sınırın aşılması, yaptırımın ölçüsüz hâle gelmesine ve disiplin işleminin yargısal denetim sonucunda iptal edilmesine yol açabilecektir.

Danıştay kararlarında ölçülülük kavramı her zaman açıkça kullanılmamakla birlikte aynı ilkenin "adil denge", "adil bir oran" veya "fiil ile verilen ceza arasında uyum" ifadeleriyle karşılandığı görülmektedir. Nitekim Danıştay 8. Dairesinin 14.12.1993 tarihli ve E.1993/1617, K.4214 sayılı kararında "Suçla verilen ceza arasında adil bir denge bulunması gerektiği" belirtilmiştir.

c) Aylıktan Kesme Cezasının Oranının Belirlenmesi

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/C maddesinde aylıktan kesme cezası, memurun brüt aylığından 1/30 ile 1/8 arasında kesinti yapılması şeklinde düzenlenmiştir.

Kanunda belirlenen sınırlar içerisinde hangi oranda kesinti yapılacağının tespitinde;

fiilin niteliği ve ağırlığı, fiilin işleniş şekli, olayın meydana geldiği koşullar, fiilin kamu hizmeti üzerindeki etkisi, meydana gelen zarar veya tehlikenin ağırlığı, ilgilinin kast veya kusurunun derecesi, ilgilinin görevi, sorumluluğu ve hizmet durumu, fiilden sonraki tutum ve davranışları birlikte değerlendirilmelidir.

Aylıktan kesme cezasında alt sınırdan uzaklaşılarak daha yüksek bir kesinti oranının uygulanması hâlinde, bu tercihin somut olaya dayanan gerekçelerinin karar metninde gösterilmesi gerekmektedir. Yalnızca fiilin kanundaki karşılığının belirtilmesi, kesinti oranının neden artırıldığını açıklamak için yeterli değildir.

Uygulamada birlik sağlanması ve benzer fiiller bakımından adil bir denge kurulması amacıyla aşağıdaki oranlardan yararlanılabilir:

1-Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak fiili karşılığında; 1/10,

2-Özürsüz olarak göreve gelmemek fiili karşılığında; bir gün için 1/15, iki gün için; 1/8,

3-Devlete ait resmi belge, araç ve benzerlerini özel menfaat sağlamak için kullanmak fiili karşılığında; 1/20,

4-Görevle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunmak fiili karşılığında; 1/8,

5-Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek fiilinin karşılığı; 1/15,

6-Görev yeri sınırları içerisinde herhangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak fiili karşılığında; 1/8,

7-Hizmet içinde devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak fiilinin karşılığı; 1/30,

Belirtilen oranlar, her olayda kendiliğinden ve değişmez biçimde uygulanacak bağlayıcı kurallar olarak değerlendirilmemelidir. Somut olayın özellikleri farklı bir oran uygulanmasını gerektiriyorsa, tercih edilen oran ilgili bilgi ve belgelerle açıklanmalı ve gerekçelendirilmelidir.

ç) Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezasının Süresinin Belirlenmesi

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/D maddesinde kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, fiilin ağırlık derecesine göre memurun bulunduğu kademedeki ilerlemesinin bir yıldan üç yıla kadar durdurulması şeklinde düzenlenmiştir.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasında da kural olarak alt sınırdan ceza tayin edilmesi; cezanın iki veya üç yıl olarak belirlenmesi hâlinde ise alt sınırdan uzaklaşılmasını gerektiren nedenlerin ayrıca gösterilmesi uygun olacaktır.

Uygulamada yararlanılabilecek ilke kararları aşağıdaki şekildedir:

1-(a) fıkrası 2 yıl,

2-(b) fıkrası 3-4 gün göreve gelmeme için 1 yıl, 5-6 gün için 2 yıl, 7-8-9 gün için 3 yıl,

3-(c) fıkrası 3 yıl,

4-(d) fıkrası 2 yıl,

5-(e) fıkrası 3 yıl,

6-(f) fıkrası 3 yıl,

7-(h) fıkrası 1 yıl,

8- (i) fıkrası 3 yıl,

9-(j) fıkrası 1 yıl,

10-(k) fıkrası 3 yıl,

11-(1) fıkrası 3 yıl,

12-(m)fıkrası 3 yıl,

13-(n) fıkrası 3 yıl,

14-(o) fıkrası 3 yıl,

Bu sürelerin belirlenmesinde de olayın gerçekleşme koşulları ve ilgilinin kusur durumu ayrıca değerlendirilmelidir. Ceza süresinin yalnızca fiilin yer aldığı bent esas alınarak otomatik biçimde belirlenmesi yerine, her somut olay yönünden ölçülülük incelemesi yapılmalıdır.

d) Yükselebileceği Kadronun Son Kademesinde Bulunan Memurlar

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125'inci maddesinin beşinci fıkrasında; *"Öğrenim durumları nedeniyle yükselebilecekleri kadroların son kademelerinde bulunan Devlet memurlarının, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının verilmesini gerektiren hallerde, brüt aylıklarının 1/4-1/2'si kesilir ve tekerrüründe görevlerine son verilir"* hükmü yer almaktadır.

Bu nedenle soruşturma konusu fiilin kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektirdiğinin değerlendirilmesi hâlinde, ilgilinin bu cezayı uygulamaya elverişli derece ve kademede bulunup bulunmadığının tespit edilmesi gerekir.

İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğünden ilgilinin hizmet ve disiplin durumuna ilişkin bilgi istenirken; öğrenim durumu, kazanılmış hak aylığı derece ve kademesi, görev aylığı derece ve kademesi, öğrenim durumuna göre yükselebileceği en son derece ve kademe, daha önce kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alıp almadığı ile geçmiş hizmetleri, ödül veya başarı belgesi bulunup bulunmadığı ve disiplin durumu hakkındaki bilgilerin de talep edilmesi uygun olacaktır.

Aylıktan Kesme ve Kademe İlerlemesinin Durdurulması cezalarında 'oran ve süre' belirtilmesi konusunda idari yargının 'yerleşik içtihadı' olduğu bilinmektedir. Ancak, bahse

konu kararlar, oran ve sürenin ‘doğrudan uygulandığı’ cezalar içindir. DMK 125.maddede düzenlenen *“Öğrenim durumları nedeniyle yükselebilecekleri kadroların son kademelerinde bulunan Devlet memurlarının, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının verilmesini gerektiren hallerde, brüt aylıklarının ¼’ü – ½’si kesilir ve tekerrüründe görevlerine son verilir.”* hükmü doğrultusunda brüt aylıktan kesinti yapılması halinde (1/4-1/3-1/2) oranlarından biri belirlenerek dosya tamamlanmaktaydı.

Ancak, İçişleri Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulu’nun 28.07.2026 tarih ve PGM/76 sayılı kararında *“Özetle, kademe ilerlemesinin durdurulması, 657 sayılı Devlet memurları Kanunu’nda ‘Fiilin ağırlık derecesine göre memurun, bulunduğu kademede ilerlemesinin 1-3 yıl durdurulmasıdır’ şeklinde tanımlandığı ve kurulca önce soruşturulanın hangi süre ile kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verildiğinin belirtilmesi gerekir. Bu değerlendirmeden sonra… soruşturulan kişinin öğrenim durumu nedeniyle yükselebileceği kadronun son kademesinde bulunmasından dolayı brüt aylığından kesilecek orana karar verilir.”* denilmektedir.

Bu durumda, memurun yükselebileceği kadronun son kademesinde olması nedeniyle brüt aylığından kesinti yapılması halinde de ‘Kademe İlerlemesinin Durdurulması’ cezasının (1-2-3 yıldan biri ile) süre belirtilerek verilmesi, ancak ilerlenecek kademe olmadığı için (1 yıla 1/4, 2 yıla 1/3, 3 yıla 1/2) oranı uygulanması yerinde olacaktır.

DMK’nun 36.maddesinin Ortak Hükümler başlığının A bendinde öğrenim durumlarına göre memuriyete giriş ve yükselebilecek derece ve kademeleri gösterilmiştir.

	Giriş		Yükselenebilecek	
Öğrenim durumu	Derece	Kademe	Derece	Kademe
İlkokulu bitirenler	15	1	7	Son(9)
Ortaokulu bitirenler	14	2	5	Son(9)
Ortaokul dengi mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler	14	3	5	Son(9)
Ortaokul üstü 1 yıl mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler	13	1	4	Son(9)
Ortaokul üstü 2 yıl mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler	13	2	4	Son(9)
Liseyi bitirenler	13	3	3	Son(8)
Lise dengi mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler	12	2	3	Son(8)
Lise veya dengi okullar üstü 1 yıllık mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler	11	1	2	Son(6)
Lise veya dengi okullar üstü 2 yıl veya Ortaokul üstü en az 5 yıllık mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler	10	1	2	Son(6)
Lise veya dengi okullar üstü 3 yıl teknik veya mesleki öğrenimi bitirenler	10	2	2	Son(6)

2 yıl süreli yüksek öğrenimi bitirenler	10	2	1	Son(4)
3 yıl süreli yüksek öğrenimi bitirenler	10	3	1	Son(4)
4 yıl süreli yüksek öğrenimi bitirenler	9	1	1	Son(4)
5 yıl süreli yüksek öğrenimi bitirenler	9	2	1	Son(4)
6 yıl süreli yüksek öğrenimi bitirenler	9	3	1	Son(4)

İlgilinin öğrenim durumuna göre yükselebileceği kadronun son kademesinde bulunduğunun anlaşılması hâlinde de kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının süresi (1, 2 veya 3 yıl) ölçülülük ilkesi gözetilerek belirlenmelidir. Belirlenen süreye karşılık gelen brüt aylıktan kesme oranı (1 yıla 1/4, 2 yıla 1/3, 3 yıla 1/2) ile birlikte, sürenin hangi gerekçeyle tercih edildiği raporda ve disiplin kararında açıkça gösterilmelidir.

e) Birimin İşleyişinden Kaynaklanan Hususların Değerlendirilmesi

Soruşturma konusu fiilin meydana gelmesinde yalnızca ilgili personelin davranışının değil, görev yaptığı birimin çalışma düzeninin, yerleşik uygulamalarının, görev dağılımının veya kontrol mekanizmalarındaki eksikliklerin de etkili olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Bu durumda personelin disiplin sorumluluğu ile birimin idari ve organizasyonel eksiklikleri birbirinden ayrılarak değerlendirilmelidir. Birimin uygun ve sağlıklı olmayan işleyişinin fiilin meydana gelmesine katkı sağladığının tespit edilmesi, personelin varsa bireysel sorumluluğunu kendiliğinden ortadan kaldırmayacağı gibi bütün sorumluluğun personele yüklenmesini de haklı kılmayacaktır.

Çankaya Belediyesi Rehberlik ve Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nin 39'uncu maddesinde yer alan çalışma anlayışı doğrultusunda; iş ve hizmet veriminin artırılması, üretim ve hizmet kalitesinin uygun ve rasyonel bir düzeye çıkarılması amacıyla, tespit edilen işleyiş ve uygulama eksiklikleri konusunda ilgili birimin dikkatinin çekilmesi önerilebilir.

Dikkat çekme önerisi, disiplin cezası niteliğinde olmayıp idari işleyişin düzeltilmesine ve benzer aksaklıkların tekrarının önlenmesine yönelik rehberlik edici bir tedbirdir. Bu nedenle önerinin hangi tespitlere dayandığı, birimden beklenen düzeltici işlemlerin neler olduğu ve uygulamadaki eksikliğin kamu hizmetine etkisi açıkça belirtilmelidir.

Somut olayın özelliklerine göre, disiplin cezası uygulanmasını gerektirecek ağırlığa ulaşmayan ancak kamu görevlisinin bundan sonraki görevlerinde daha dikkatli ve özenli hareket etmesini gerektiren davranışları bakımından da ilgili personelin dikkatinin çekilmesi önerilebilir. Bu değerlendirme yapılırken dikkat çekme işleminin disiplin cezasının yerine kullanılmamasına ve mevzuatta disiplin cezasını gerektiren bir fiilin tespit edilmesi hâlinde soruşturma ve ceza süreçlerinin işletilmesine özen gösterilmelidir.

5. DİSİPLİN CEZASI VERMEYE YETKİLİ AMİRLER

657 sayılı Kanunun 126. maddesine göre; uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları

disiplin amirleri tarafından, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, memurun bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra atamaya yetkili amirler tarafından verilir. Devlet memurluğundan çıkarma cezası amirlerin bu yoldaki isteği üzerine memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile verilir.

Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 'Disiplin amirleri' başlıklı 5.maddesinde *"657 sayılı Kanun ve bu Yönetmelik kapsamında disiplin hükümlerinin uygulanması bakımından; a)Cumhurbaşkanı, tüm kamu idarelerinde… f)Belediye başkanları, belediye ve bağlı kuruluşlarında,"* disiplin amiri olarak belirlenmiştir.

11.03.2022 tarihinde yürürlüğe giren Mahalli İdareler Disiplin Amirleri Yönetmeliğinin 'İl, İlçe, Belde Belediyeleri Disiplin Amirleri' cetvelinde Belediye Başkanları ve Müdürler (Birim Amirleri) disiplin amiridir.

Danıştay 12. Dairesi, 12/03/2014 E.2010/3324 K.2014/1510 sayılı kararında *"Disiplin hukukuna göre aynı kişinin hem inceleme ve soruşturmacı hem de cezayı veren kişi olmasının mümkün olmaması nedeniyle…"* belirtilen gerekçe ile disiplin amirlerinin (disiplin amiri oldukları ve ceza verecekleri personel hakkında) 'soruşturmacı' olmalarını uygun bulmamaktadır.

6. DİSİPLİN KURULLARI

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 134. maddesi disiplin kurallarının oluşmasına dayanak teşkil etmekte olup, Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği ile konuya ilişkin esaslar belirlenmiştir.

Yönetmeliğin 'Mahalli idarelerin disiplin kurulu' başlıklı 13/2-c maddesinde *"İl ve ilçe belediyelerinde, belediye başkanı tarafından belirlenen belediye başkan yardımcısının başkanlığında, hiyerarşik konumları dikkate alınarak belediyedeki memurlar arasından ilgili belediye başkanınca görevlendirilen dört üye ile varsa memurun üyesi olduğu sendikanın temsilcisinden oluşur."*

'Mahalli idarelerin yüksek disiplin kurulu' başlıklı 17.maddesinde *"Mahallî idarelerin yüksek disiplin kurulu İçişleri Bakanlığı yüksek disiplin kuruludur."* denilmiştir.

7. BELEDİYE MÜFETTİŞLERİ

Muhakkik atama uygulaması dışında, kamu idarelerinde inceleme, soruşturma, ön inceleme ve teftiş hizmetleri, özellikleri nedeniyle diğer idari hizmetlerden ayrı olarak ele alınmış ve bu hizmetler ayrı bir kariyer meslek olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerin gereği olarak, sayılan görevler müfettiş kadrosu olan kamu idarelerinde müfettişler eliyle yürütülür.

"Belediye Ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke Ve Standartlarına Dair Yönetmelik"in 12. maddesi *"(1) Bu Yönetmeliğin ekinde yer alan norm kadro standartları cetvellerinde kendi alt gruplarında müfettiş ve mali hizmet uzmanı*

öngörülen kapsama dahil kurum ve kuruluşlar bu unvanlarda personel istihdam edebilirler. Bu şekilde istihdam edilecekler, en az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadi ve idari bilimler fakültelerinden veya bunlara denkliği yetkili makamlarca kabul edilen yurt içi ve yurt dışındaki öğretim kurumlarından mezun olanlar arasından yapılacak özel yarışma sınavı sonunda mesleğe müfettiş yardımcısı ya da mali hizmetler uzman yardımcısı olarak alınırlar. En az üç yıl çalışmak ve olumlu sicil almak şartıyla açılacak yeterlik sınavına girme hakkını elde ederler. Yeterlik sınavında başarılı olanlar ilgisine göre müfettiş ya da mali hizmet uzmanı olarak atanırlar." şeklinde düzenlenmiş ve yalnızca büyükşehir belediyeleri ve bağlı kuruluşları ile Büyükşehir ilçe ve ilk kademe belediyelerinin nüfusu 200.000'den büyük olan C-9 / C-19 grupları için müfettiş kadrosu verilmiştir.

Çankaya Belediyesi C-19 grubunda yer almakta ve 5 müfettiş yardımcısı ile 15 müfettiş kadrosu kullanmaktadır.

DMK'nun kariyer meslekleri belirleyen 36/11 maddesinde "Belediye müfettişleri", IV sayılı Makam Tazminat Cetvelinin 8/d maddesinde "büyükşehir belediyeleri ile bunlara bağlı genel müdürlük müfettişleri ve büyükşehir belediye sınırları içindeki ilçe belediye müfettişleri" de yer almaktadır.

Çankaya Belediyesinde bu görevler, Norm Kadro Yönetmeliğinin 12.maddesinin gereği olarak Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığının 'uygun görüşü' doğrultusunda Çankaya Belediye Meclisinin 08.05.2026 tarih ve 2026-268 sayılı kararıyla yürürlüğe giren Çankaya Belediyesi Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü Kuruluş Görev Yetki Sorumluluk Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik (Rehberlik ve Teftiş Kurulu Yönetmeliği) hükümlerine göre görev yapan müfettiş ve müfettiş yardımcıları tarafından yürütülmektedir.

Söz konusu Yönetmeliğe göre;

Müfettişlerin görev yetki ve sorumlulukları

MADDE 10- (1) Müfettişler Belediye Başkanına bağlı olup, doğrudan Belediye Başkanı adına;

a)Belediye Başkanı'nın Yönetim ve denetiminde olan tüm kurum, kuruluş, şirket ve tesislerde kanunlar ve Rehberlik ve Teftiş Kurulu Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde her türlü inceleme, araştırma, teftiş, denetim ve soruşturma yapmak,

b)Teftiş ve inceleme sırasında öğrenmiş oldukları ve görev emrinin dışında kalan yolsuzluklar için, sorumlular hakkında, tabi oldukları soruşturma usulüne uygun olarak, gecikmeden olaya el koyabilmek üzere durumu hemen Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürüne bildirmek, gecikmesinde zarar umulan ve delillerin kaybına meydan verebilecek hallerde delilleri toplamak,

c)Mevzuatın uygulamasından doğan sonuçlar üzerinde inceleme yaparak, görülecek yanlışlık ve eksikliklerin giderilmesi ve düzeltilmesi yollarını araştırma ve işlerin istenen seviyede yürütülmesini sağlamak için alınması gereken tedbirleri ve düşüncelerini raporla Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğüne bildirmek,

ç)Refakatlerine verilen Müfettiş Yardımcılarının meslekte yetiştirilmelerini sağlamak,

d)Çeşitli konularda yurt içinde ve dışında araştırmalar yapmak, görevlendirildikleri komisyon, kurs, seminer ve toplantılara katılmak,

e)3628 sayılı Kanunla ilgili suçların soruşturulmasında bu Kanun hükümleri; 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun uyarınca yaptıkları soruşturmalarda, bu Kanun ve Ceza Muhakemeleri Kanunundaki usul ve esaslar uyarınca hareket etmek,

f)Kanun, Tüzük ve Yönetmeliklerle ilgili çalışmalar ile Müdürlükçe verilecek teftiş ve denetim hizmetleriyle ilgili diğer vazifeleri yapmak ile görevli ve yetkilidirler.

(2) Müfettişler 657 sayılı D.M.K. ve diğer mevzuatta öngörülen yetkilerini tam olarak kullanmaktan ve görevlerini eksiksiz yerine getirmekten yürürlükteki mevzuat çerçevesinde sorumludurlar. Müfettiş Yardımcılarının bu yetkileri kullanabilmeleri veya bağımsız olarak görev yapabilmeleri, belirli bir yetişme süresinin sonunda kendilerine Müdürlükçe "yetki" verilmesiyle mümkündür.

Görevlendirme

MADDE 11- (1) Müfettişler, Başkanlık Makamının emri ve onayı üzerine Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğünden aldıkları talimatla görev yaparlar ve bu Yönetmelikle kendilerine verilmiş yetkilerini ise görevlendirildikleri her yerde Belediye Başkanı adına kullanırlar.

(2) Aldıkları görevlerin neticelerini Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğüne sunarlar.

(3) Müfettişlere Belediye Başkanı ve Kurul Müdürü dışında hiçbir makam tarafından emir verilemez.

Müfettişlerin uyacakları hususlar

MADDE 12- (1)Müfettişler, bulundukları yerlerde görev ve sıfatlarının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunamazlar.

(2)Müfettişler;

a)Yürütmeye müdahale edemezler.

b)Evrak, defter ve kayıtlar üzerine şerh, ilave ve düzeltme yapamazlar.

c)Teftişe tabi kimselerle hususi münasebetler tesis edemezler. İnsani ve sosyal ilişkilerin gerektirdiği hususlar bu yasakların dışındadır.

ç)Teftişe gidecekleri yerleri, yapacakları işleri ve görevleri dolayısıyla edindikleri gizli bilgi ve belgeleri açıklayamazlar.

Müfettişlik güvencesi

MADDE 38- (1) Müfettiş ve müfettiş yardımcılarına, mevzuatla belirlenen görevler ile teftiş, inceleme, soruşturma ve denetim hizmetleri dışında görev verilemez.

(2) Müfettişler ve müfettiş yardımcıları aşağıda belirtilen durumlardan en az biri vuku bulmadıkça görevlerinden alınamazlar ve kendi istekleri dışında başka görevlere atanamazlar ve başka kadrolarda geçici olarak görevlendirilemezler.

a) Mesleki yetersizlikleri veya meslekle bağdaşmayacak tutum ve davranışlarda bulundukları en az iki müfettiş tarafından yapılacak araştırma sonucunda ciddi bulgu ve belgelere dayalı olarak düzenlenecek raporla tespit edilmesi,

b) Görevine devam etmesine engel sıhhi yetersizlikleri usulüne uygun verilmiş sağlık kurulu raporuyla tespit edilmesi,

c) Mesleki ve/veya sıhhi yetersizlikleri ile meslekle bağdaşmayacak tutum ve davranışları kesinleşmiş mahkeme kararıyla tespit edilmesi.

(3) Kendi istekleri ile; a) Çankaya Belediyesinde başka görevlere atanan müfettişler görevlerinden alınmaları halinde önceki kadro ve görevlerine, b) Başka kurumlardaki ya da kendi kurumunda kadrolarda geçici olarak görevlendirilen müfettişler görev sürelerinin sonunda müktesep kadro ve görevlerine, atanırlar/iade edilirler.

(4) Müfettişlerin ön inceleme, teftiş, inceleme, disiplin soruşturması veya idari soruşturma ve denetim görevleriyle ilgili olarak yaptıkları işlemler, yürüttükleri faaliyetler, düzenledikleri raporlar, görüş yazılarında belirttikleri kanaatler veya kanunla verilen yetkilere dayanarak aldıkları tedbirler hakkında 4483 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesi uygulanır.

Müfettişlerin idari kademelerde görevlendirilmeleri

MADDE 41- (1)Belediye Müfettişleri; Müfettişlik hakları saklı kalmak üzere Belediye Başkanının Olur'u ve Müfettişin rızası ile idari kademelerde geçici olarak görevlendirilebilir.

(Danıştay 2. Dairesi'nin 18/05/2001 gün ve E:2001/588 K:2001/1372 sayılı kararında; soruşturmacı olarak ortaya konulan görüşlerin mutlak anlamda karar veren makamı bağlayıcı özelliği bulunmadığı ve soruşturmacının görüşünden dolayı suçlanamayacağı)

(Danıştay 1. Dairesi'nin 14/02/2007 gün ve E:2006/1269 K:2007/141 sayılı kararında; Ön İnceleme yapmakla görevlendirilenlerin… yetkileri dahilinde bulunan gerekli bilgi ve belgeleri toplayıp, görüşlerini içeren bir rapor düzenleyerek durumu izin vermeye yetkili makama sunmakla görevli olmaları nedeniyle olay ve bulguların saptırılması, delillerin karartılması gibi taraflı ve subjektif davranışları hariç olmak üzere, düzenledikleri raporlardaki saptamalardan ve getirdikleri tekliflerden dolayı karar verme konumunda olmamaları nedeniyle sorumlu tutulmalarına hukuken olanak yoktur.)

8. DİSİPLİN CEZALARINA İTİRAZ

657 sayılı Devlet Memurlar Kanununun 135. maddesinde, *"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.*

İtirazın kabulü hâlinde, disiplin amirleri kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler. Disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir." denilmek suretiyle itiraz, süresi ve yapılacak işlemlerin yasal dayanağı ortaya konulmuştur.

Memur, verilen cezanın tebliğinden itibaren yedi gün içinde, uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları için Belediye Disiplin Kuruluna; kademe ilerlemesinin durdurulması cezası için İçişleri Bakanlığı Yüksek Disiplin Kuruluna itiraz edebilir.

Kendisine disiplin cezalarından birisi verilen memur, İdari Yargılama Usulü Kanununun 7. maddesi uyarınca 60 gün içerisinde idari yargıya başvurmak suretiyle kararın iptalini isteme hakkına sahiptir.

9. DİSİPLİN CEZALARININ SİCİLDEN SİLİNMESİ

Özlük dosyalarındaki disiplin cezalarının memurları büyük ölçüde etkilediği ve huzursuz ettiği bir gerçektir. Şu ya da da bu nedenle alınmış bir cezanın, meslekte ilerlemeye engel teşkil etmemesi, davranışların olumlu bir yöne kanalize edilmesi bakımından, 657 sayılı Kanunun 133. maddesi ile bazı şartlar dahilinde disiplin cezalarının silinebileceği hükmü getirilmiştir.

Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 34. maddesinin birinci fıkrasına göre, kesinleşmiş disiplin cezaları, kanuni düzenleme ile yargı kararlarının gerektirdiği durumlar hariç başka bir idari işlemle geri alınamaz, değiştirilemez veya ortadan kaldırılamaz.

Buna göre, Devlet memurluğundan çıkarma dışındaki bir disiplin cezası ile tecziye edilmiş olan memur, uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından 5 yıl, diğer cezaların uygulanmasından 10 yıl sonra atamaya yetkili amire başvurmak suretiyle verilmiş olan cezanın özlük dosyasından silinmesi isteğinde bulunabilir. Memurun isteğinin haklı bulunması halinde durum, özlük dosyasına işlenir.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının silinmesi yolundaki isteğin yerine getirilebilmesi için disiplin kurulunun mütalaasının alınması gerekmektedir.

Genel bir disiplin affının çıkarılması halinde de cezalar memurun özlük dosyasından silinir.

Devlet memurluğundan çıkarma cezasının özlük dosyasından silinmesi mümkün değildir. Danıştay 1. Dairesinin, E.1984/72-K.1984/155 nolu kararında, *"657 sayılı Yasanın 2670 sayılı Yasayla değiştirilen 133. maddesine göre, disiplin cezasının sicilden silinmesi yolunda atamaya yetkili amire yapılan başvuru üzerine, yasada öngörülen koşulların varlığının saptanması halinde, sicilden silme kararının atamaya yetkili amir tarafından bizzat kullanılması gerektiği, bu yetkinin devrinin de mümkün olmadığı"* hükme bağlanmıştır.

10. DİSİPLİN CEZALARINDA ZAMANAŞIMI

Kamu hizmetlerinin yürütülmesi sırasında ortaya çıkabilecek kusurlu davranışların sürüncemede kalmaması ve caydırıcılığın sağlanabilmesi amacıyla disiplin mevzuatına getirilen düzenleme, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 127. maddesinde "soruşturmaya başlama zamanaşımı' ve "ceza verme zamanaşımı" terimleri ile ifadesini bulmaktadır.

"Bu kanunun 125. maddesinde suç sayılan fiil ve halleri işleyenler hakkında, bu fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına, memuriyetten çıkarma cezasında altı ay içinde disiplin kovuşturmasına başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zaman aşımına uğrar."

'Öğrenildiği tarih' ibaresinin nasıl anlaşılması gerektiği konusunda; *Danıştay 10. Dairesi E.1988/2495 K.1991/1002 sayılı kararında "...hakaret suçunun 17/05/1987 tarihinde işlendiği ve hakarete uğrayan tarafından 18/05/1987 tarihli dilekçe ile İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne başvurulduğu, dolayısıyla disiplin amiri durumunda olan Milli Eğitim Müdürünün disiplin suçu işlendiğini bu tarihte öğrendiği"* denilmekte ise de, uygulamada 'öğrenildiği tarih' ibaresinin yetkili disiplin amirlerinin disiplin suçunun işlendiğini bizzat, kişisel olarak öğrendiği tarih olduğu, soruşturma açma ya da açmama, ceza verme ya da vermeme konularında irade beyanında bulunması ve karar vermesi gereken disiplin amirlerinin disiplin suçunun işlendiğini kişisel olarak öğrenmeleri gerektiği, işlenmiş olan disiplin suçuyla ilgili olarak, yetkili amirin imzasını taşıyan bir belge, suçun işlendiğini öğrendiğini açıkça belirten havale, parafını gösteren yazı, bilgisine sunulduğunu ispata yarayan tanık veya konuyla ilgili delillendirici açıklama yoksa yetkili amirin suçun işlendiğini henüz öğrenmediğinin kabulü gerektiği şeklindeki yorum uygulanmaktadır.

(Danıştay 10. Dairesi 01.03.1989, K.1989/454; Soruşturma işi soruşturmacı tayini ile başlar.)

Disiplin suçlarıyla ilgili onay emirlerinin sadece "incelenmesi" şeklinde olması halinde, inceleme işinin 127. maddede belirtilen bir veya altı aylık süreler dikkate alınarak süratle tamamlanması, böylece yetkili amirin suçun işlendiğini öğrendikten sonra

soruşturmayı zamanında başlatmaması gibi bir durumla karşılaşması ihtimalinin ortadan kalkacağı, "konunun incelenmesi, gerekiyorsa soruşturulması" şeklinde düzenlenen onay emirlerinde böyle bir sorun olmadığı,

Disiplin amiri olmayan devlet memurlarının disiplin suçuna ilişkin bilgi, belge, ihbar, şikayet ve yazıları usulüne uygun olarak yetkili disiplin amirine süratle intikal ettirmekle görevli oldukları, ancak bu personelin disiplin suçunun işlendiğini öğrenmeleri ile zamanaşımı sürelerinin işlemeye başlamadığı,

Disiplin amirinin görev yaptığı kurumun kaydına disiplin suçuna ilişkin ihbar, şikayet, bilgi, belge veya yazının girmesi ve kaydedilmesi ile zamanaşımı süresinin işlemeye başlamadığı, bu gibi durumlarda kurumun bilgi sahibi olduğu ancak disiplin amirinin kişisel olarak öğrenmesi koşulunun gerçekleşmediği,

Disiplin cezasının yargı kararıyla iptal edilmesi hâlinde, 657 sayılı Kanunun 127. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, kararın idareye ulaştığı tarihten itibaren kalan disiplin ceza zamanaşımı süresi içinde; zamanaşımı süresinin dolması veya altı aydan daha az süre kalması hâlinde ise en geç altı ay içinde, karar gerekçesi dikkate alınarak yeniden disiplin cezası tesis edilebileceği,

Disiplin cezası uygulanacak fil ve hareketlerin nitelendirilmesinin açılan dava sonunda yargı organınca değiştirilmesi halinde, yargı organının nitelendirdiği biçimi ile eyleme uygulanması gereken cezanın kovuşturma süresi geçmiş ise yeni niteliği ile o eyleme ceza vermenin zamanaşımı nedeniyle mümkün olamayacağı; (örneğin, disipline aykırı eylemi memurluktan çıkarma cezası verilecek nitelikte bulunarak altı aylık soruşturmaya başlama zamanaşımının birinci ayından sonra açılarak yürütülen soruşturmaya karşı açılacak davada, yargı organı memuriyetten çıkarma cezasını benimsemez ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilmesi gerektiğine hükmederse; konu yargı kararındaki nitelemeye göre soruşturma açma zamanaşımı süresi yönünden yeniden incelenecek ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezası gerektiren hallerde bir ay içinde soruşturmaya başlama koşulu yerine getirilmediğinden ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrayacaktır.) Bu nedenle disipline aykırı eylemlerin dikkatle değerlendirilerek doğru nitelendirilmeleri gerektiği,

Ceza verme zamanaşımının, fiilin işlendiği tarihten itibaren en geç iki yıl içinde soruşturmanın bitirilip memura gerekli disiplin cezasının uygulanmış olmasını gerektiren zamanaşımı olduğu ve fiilin işlendiği tarihin ertesi gününden itibaren işlemeye başladığı,

Ani disiplin suçlarında fiilin bütün unsurlarının oluşup tamamlanması ile teşebbüs suçlarında sonucun gerçekleşmesinden sonra; mütemadi ve müteselsil disiplin suçlarında, temadi ve teselsülün son bulduğu andan itibaren; iştirak halinde işlenen toplu disiplin suçlarında fiile toplu suç vasfını verecek derecede iştirak halinin tamamlanması ile ceza verme zamanaşımının başladığı göz önünde bulundurulması gereken önemli konulardır.

DMK'nun 128.maddesine göre; *"Disiplin amirleri uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarını soruşturmanın tamamlandığı günden itibaren 15 gün içinde vermek zorundadırlar.*

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren hallerde soruşturma dosyası, kararına bildirmek üzere yetkili disiplin kuruluna 15 gün içinde tevdi edilir. Disiplin kurulu dosyayı aldığı tarihten itibaren 30 gün içinde soruşturma evrakına göre kararını bildirir.

Memurluktan çıkarma cezası için disiplin amirleri tarafından yaptırılan soruşturmaya ait dosya, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kuruluna tevdiinden itibaren azami altı ay içinde bu kurulca karara bağlanır."

(Danıştay 8. Dairesi E.1993/2433 K.1994/56: Disiplin amirleri ve kurullarına karar vermek için tanınan süreler, idarenin iç işleyişi ve düzeni ile ilgili olup bu süre geçirildikten sonra ceza verilmiş olmasında kanuna aykırılık bulunmamaktadır.)

Söz konusu karar uyarınca 128. maddede disiplin amirleri ve kurullarına karar vermek için öngörülen süreler hak düşürücü süre olmayıp mazeretsiz olarak sürenin geçirilmesine neden olan yetkililerin sorumlu tutulmalarını sağlayan bir düzenlemedir.

11. DİSİPLİN CEZALARINI DÜŞÜREN HALLER

Kusurlu davranışlarından dolayı memurlara uygulanan disiplin cezaları;

a) Ceza tebliğinden önce memurun ölmesi,

b) Lehte yeni bir kuralın konması,

c) Cezanın değişmesi ve fiilin disiplin kusuru olmaktan çıkması,

d) Zamanaşımı,

e) Disiplinle ilgili af kanunları ile ortadan kalkar.

12. DİSİPLİN CEZALARINDA TEKERRÜR

Disiplin cezalarında tekerrür hali, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125. maddesinde; *"Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin cezaların özlük dosyasından silinmesine ilişkin süre içinde 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."* şeklinde hükme bağlandığı,

Buna göre tekerrür dolayısıyla memura bir derece ağır ceza verilebilmesi için önceki cezanın kesinleşmiş olması gerektiği,

Anayasa Mahkemesinin 20/05/2010, E.2009/51 K.2010/73 kararında "Hukuka aykırı bir eylemin tekerrürü halinde verilecek cezanın artırılması, daha önce verilen cezanın ıslah edici olmadığı ve failin suç işleme konusundaki ısrarının daha ağır bir cezayı gerektirdiği düşüncesinden doğmaktadır. Bununla birlikte, faile tekerrür nedeniyle daha ağır bir ceza verilebilmesi, bir başka deyişle failin ıslah olmadığının ve suç işleme konusundaki ısrarının ortaya konulabilmesi için, hukuka aykırı bir eylemi failin birden çok kere gerçekleştirmiş

olması tek başına yeterli olmayıp, tekerrüre esas alınan eylemi nedeniyle daha önce cezalandırılmış olmasına rağmen bu tarihten sonra aynı eylemde tekrar bulunmuş olması gerekmektedir.

Belirli bir kesinlik içinde yasada hangi eyleme hangi hukuksal yaptırımın bağlandığının bireyler tarafından bilinmesi ve eylemlerin sonuçlarının öngörülebilmesi gerektiğinden, hukuka aykırı bir eylemde bulunduğu tarih itibariyle hakkında daha önce verilen bir ceza bulunmayan kişinin daha sonraki bir tarihte almış olduğu bir cezanın esas alınarak ve tekerrür hükümleri uygulanarak cezasının artırılması hukuk devleti ilkesine uygun bulunmamaktadır. Suçu işlediği tarihte henüz mükerrir olarak kabulü mümkün olmayan kişiye tekerrür hükümlerinin uygulanması, suç ve cezaların yasallığı ilkesine de aykırılık oluşturacaktır."

DMK'nun 135. maddesinde *"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.

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

Disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir" denildiğinden, bu düzenlemeler bağlamında 'itiraz' sürecinin sonucunda kesinleşen cezaların tekerrürde dikkate alınması gerektiği,

Cezaların özlük dosyasından silinmesi işlemi isteğe bağlı ve uygun bulunması halinde gerçekleşen bir işlem olmasına karşın, söz konusu fıkrada "cezaların özlük dosyasından silinmesine ilişkin süreye" gönderme yapılması nedeniyle, kesinleşen cezalardan uyarma ve kınama için beş, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezaları için on yıl süre geçmiş olanlara tekerrür hükümlerinin uygulanamayacağını müfettişin resen gözetmesi gerektiği,

Danıştay 12. Dairesinin 08/11/2000, E.2000/3109 K. 2000/3834 kararında *"(disiplin cezaları bütün sonuçları ile affedilmiştir şeklindeki kanun metnini de zikrederek) 657 sayılı Yasanın 125.maddesinde cezaların tekerrüründen değil fiil veya halin tekerrüründen bahsedilmiş olup, bu nedenle söz konusu fiil ve haller mevcut iken bu fiil ve haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının affa uğramasıyla ilgiliye tekerrür hükümleri uygulanamayacağı sonucuna varılmasına olanak bulunmamaktadır."* denildiğinden;

Tekerrür işleminde verilen cezanın değil, cezaya konu olan "fiil ve halin" esas alınacağı,

Disiplin affının varlığının da tekerrür uygulamasını durdurmayacağı,

Danıştay 8. Dairesinin 06/03/1996, E.1994/5952 K.1996/544 kararında *"Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliğinin Disiplin Suçunun Tekerrürü başlıklı 12. maddesinde "Disiplin cezası verilmesine neden olmuş bir fiil veya halin öğrencilik süresince tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır." kuralının yer aldığı, bu maddedeki bir derece ağır ceza kavramından suçun niteliği hangi cezayı gerektiriyorsa bu cezanın bir derece ağırının anlaşılması gerektiğinin açık olduğu, aksi bir anlayışın cezaların derece derece ağırlaşarak öğrencinin fakülteden çıkarılması sonucunu doğuracağı"* denildiğinden;

Tekerrürün tekerrürü olmayacağı, bu nedenle tekerrür hükümlerinin uygulanmasını gerektiren fiil ve halin yasada karşılığı olan cezanın yalnızca bir derece üstünün verilebileceği,

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren bir fiil veya halin tekerrüründe, 125.maddedeki tekerrür hükümleri uyarınca bir derece ağır ceza olan devlet memurluğundan çıkarına cezası verilmesi gerektiği, (İçişleri Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğünün 12/08/2008 gün ve 14695 sayılı Genelgesinde "…soruşturma dosyalarının incelenmesinden, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile cezalandırılmasını gerektiren eylem veya fiillerinin tekrar işlenmesinden dolayı memura disiplin kurullarınca yeni bir kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verildikten sonra devlet memurluğundan çıkarma cezası teklifinde bulunularak gönderildiği anlaşılmaktadır. Oysa kademe ilerlemesinin durdurulmasını gerektiren eylem veya hallerin tekerrürü halinde, genel veya özel tekerrür durumuna göre işlenen suçla ilgili olarak ceza uygulanmadan, tekerrür hükümleri uyarınca devlet memurluğundan çıkarma cezası teklifinde bulunularak soruşturma dosyasının Yüksek Disiplin Kurulunda görüşülmek üzere Personel Genel Müdürlüğüne gönderilmesi gerekmektedir." denilmektedir)

Bu durumda;

-Örnek 1; özürsüz ve izinsiz olarak görevine geç gelen memura 125/A-b maddesi gereğince uyarma cezası verilmiş ve ceza kesinleşmiş ise, cezanın veriliş tarihinden itibaren uyarma cezasının özlük dosyasından silinmesine ilişkin sürede (beş yıl içinde) aynı memurun aynı eylemi tekrarlaması halinde "Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin cezaların özlük dosyasından silinmesine ilişkin süre içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır..." hükmü gereğince kınama cezası ile tecziyesi gerektiği,

-Örnek 2; 125/A-b maddesi gereğince uyarma cezası alan memur, beş yıl içinde "Özürsüz ve izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etmek" eylemleri dışında uyarma cezası gerektiren başka bir disiplin suçu işlediğinde yine uyarma cezası ile tecziye edilecek; ancak aynı beş yıl içinde önceki iki uyarma cezası gerektiren fiillerinden farklı olan -önceki iki fiilden birini işlemesi durumunda örnek 1'e göre işlem yapılır- ve yine uyarma cezası gerektiren üçüncü disiplin suçunda "Aynı derecede cezayı

gerektiren fakat ayrı fiil veya haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulanmasında bir derece ağır ceza verilir." hükmü gereğince bir üst ceza olan kınama cezası ile tecziye edileceği,

Tekerrürün fiil ve halin her tekrarında uygulanıp uygulanmayacağı konusunda;

Danıştay 12. Dairesinin 24/11/2009 tarihli E.2007/5084 K.2009/6597 sayılı kararında *"...olayımızda davacının Disiplin Tüzüğünün 7/D-6 maddesi kapsamında disiplin cezasıyla cezalandırılmasını gerektiren eyleminin 3. kez işlenmesi durumu mevcuttur. Bir başka deyişle ilk kez Tüzüğün 7/D-6 maddesi kapsamında ve 19.1.2001 tarihinde 24 ay uzun süreli durdurma cezasıyla cezalandırılan davacı, cezasının sicilden silinmesine ilişkin süre içinde bu davranışını yenilediği gerekçesiyle 13.8.2004 tarihinde Tüzüğün 7/D-6 maddesi ile 14. maddesinin tatbiki suretiyle 24 ay uzun süreli durdurma cezasının bir üst cezası olan meslekten çıkarma cezasıyla cezalandırılmıştır. Uyuşmazlık konusu olayda davacının bu davranışını 3. kez yenilenmesi durumu mevcut olup, daha önce aynı eylemi nedeniyle cezalandırılması nedeniyle tekrar tekerrür hükmünün uygulanmasının mevzuatta dayanağı bulunmamaktadır. Davacının 3. kez işlediği bu eylemi nedeniyle ancak eyleminin karşılığı olarak Tüzüğün 7/D- 6 maddesi kapsamında 24 ay uzun süreli durdurma cezasıyla cezalandırılacağı açıktır. Aksi halde ilgililerin Tüzüğün disipline aykırı eylemlerin yenilenmesinde verilecek cezaları ağırlaştıran 14. maddesinin ve disiplin hukukunda yer alan tekerrür müessesinin amacını aşar şekilde ve tekerrür hükmünün ikinci kez uygulanması suretiyle birden fazla ağırlaştırıcı ceza ile cezalandırılmaları söz konusu olur ki bu durumun disiplin hukuku ilkelerine uyarlık göstermeyeceği tartışmasızdır."* denilerek, tekerrür uygulaması nedeniyle bir derece ağır ceza verme işleminin bir kez yapılacağı ve sonrasında fiil ve halin yasada karşılığı olan cezaya dönülmesi gerektiğinin belirtildiği,

Bu durumda, soruşturma konusunu oluşturan fiil ve halin cezaların sicilden silinmesine ilişkin süre içinde tecziye edilip edilmediğinin araştırılması; ayrıca, tespit edilen cezalandırılmış fiil ve hallerin daha önce "özel ya da genel" tekerrür uygulamasına konu edilip edilmediğinin belirlenmesinin gerektiği, daha önce "özel ya da genel" tekerrür uygulamasında kullanılmış olan cezaların (fiil ve hallerin) yeni bir tekerrür uygulamasında kullanılmaması gerektiği,

Yukarıda söz edilen Örnek 1'de 125/A-b maddesinin tekerrürü nedeniyle kınama cezası alan memurun sonraki özürsüz ve izinsiz olarak göreve geç geliş eylemine 125/A-b maddesi uyarınca uyarma cezası verileceği ve beş yıl içinde tekrarı halinde yeniden tekerrür uygulanacağı; bu durumda "özel tekerrür" için kullanılan ilk iki cezanın (fiil ve hal) başka bir tekerrür uygulaması için (genel tekerrür uygulaması da dahil) kullanılmayacağı,

Örnek 2'de bahsedilen durumda, uyarma cezası başlığı altında örnektekilerden farklı bir bentte (aynı bent olması halinde birinci örneğin konusu olacaktır) yazılı -bu örnek

kapsamında dördüncü farklı- disiplin suçunu işleyen aynı memur hakkında fiil ve halin yasadaki karşılığı olan uyarma cezasının uygulanacağı, genel tekerrür için kullanılan önceki üç cezanın (fiil ve hal) başka bir tekerrür uygulaması için kullanılmayacağı değerlendirilmektedir.

Bunların yanısıra, İçişleri Bakanlığının 'Yüksek Disiplin Kuruluna Gönderilecek Dosyalar Hakkında' başlıklı 07.04.2023 günlü Genelgesinde "Yine tekerrür hükümlerine göre kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilmesine sebep olmuş fiil veya halin cezaların sicilden silinmesine ilişkin süre içinde tekerrürü halinde, fiile karşılık gelen cezanın disiplin kuruluna teklif edilmesi ancak disiplin kurulu teklif edilen kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını kabul etmeyerek ilgili hakkında 657 sayılı Kanunun 125 inci maddesinin ikinci fıkrası hükümleri çerçevesinde Devlet memurluğundan çıkarma cezası teklifinde bulunularak soruşturma dosyasının Yüksek Disiplin Kurulunda görüşülmek üzere gönderilmesi gerekmektedir." denildiğinden, Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası gereken bir fiil veya halin tekerrür uyarınca Devlet memurluğundan çıkarma cezasına yükseltilmesi için, önce 'kademe ilerlemesinin durdurulması' konusunda yetkili olan disiplin kuruluna sunulması gerekmektedir.

13. DİSİPLİN CEZALARININ MEMURUN STATÜSÜNE ETKİSİ

DMK'nun 132.maddesine göre; *"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."*

14. ADAY MEMUR, SÖZLEŞMELİ PERSONEL, MEMURLUKTAN AYRILANLAR

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 56. maddesinde; "Adaylık süresi içinde; temel ve hazırlayıcı eğitim ve staj devrelerinin herhangi birinde başarısız olanlar, birden fazla uyarma ve/veya kınama cezası almış olanlar ile aylıktan kesme ya da kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almış olanların disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişikleri kesilir. İlişikleri kesilenler ilgili kurumlarca derhal Kamu Personel Bilgi Sisteminin bulunduğu kuruma bildirilir. Bu madde hükümlerine göre ilişikleri kesilenler (sağlık nedenleri hariç) üç yıl süre ile Devlet memurluğuna alınmazlar." hükmüne yer verilmiştir. Buna göre aday memurlara da disiplin cezası verilebilir; adaylık süresi içinde alınan birden fazla uyarma ve/veya kınama cezası ile aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, ilişik kesme sebebidir.

657 sayılı Kanunun 4/B maddesine göre; "Sözleşmeli personelin görevden uzaklaştırılması ile disipline aykırı fiil ve hâllerin gerçekleşmesi durumunda bu personele

verilmesi gereken disiplin cezaları, disiplin cezası vermeye yetkili merciler ve disiplin kurulları ile disipline dair diğer hususlar hakkında Devlet memurlarının tabi olduğu hükümler uygulanır." Kademe ilerlemesinin durdurulması ve üstü ceza verilmesini gerektiren fiil ve hâllerde ise disiplin kurulunun kararı alınarak, atamaya yetkili amirin onayı ile sözleşmeli personelin görevine son verilir.

Devlet memurluğundan istifa ve emeklilik gibi bir nedenle ayrılmış olanlar konusunda Danıştay 3. Dairesinin 27/01/1977 gün ve E.1977/47, K.1977/12 sayılı kararında, **"***Memur iken işlediği disiplin fiilinden dolayı hakkında soruşturmaya başvurulmuş, ancak soruşturma bitmeden görevden ayrılmış bir kişi hakkındaki kovuşturmanın sonuçlandırılması gerektiği"* denilmektedir. Bu karar bağlamında mevcut uygulama, işlediği bir disiplin fiili nedeniyle kendisine ceza verilmeden görevinden ayrılan memur hakkındaki işlemlerin tamamlanarak memurun dosyasında saklanması ve bu kişilerin tekrar memuriyete dönmeleri halinde uygulama imkanı bulunan disiplin cezalarının verilmesi şeklindedir.

15. İŞÇİ STATÜSÜNDE OLANLAR

Anayasa Mahkemesi 09.02.1993 tarih ve K. 1993/7 sayılı kararında *"Memurlar dışındaki belediye çalışanlarının görevlerinden doğan yada görevlerini yerine getirmeleri sırasında işlenen cürümlerden dolayı memurların yargılanmasına ilişkin hükümlere bağlı tutulmalarının Anayasaya aykırı olduğuna... "* hükmetmiştir.

Bu hüküm gereğince, memurlar dışındaki belediye çalışanlarının, adli yargılanmalarının yanı sıra disiplin soruşturmaları da ayrı usul ve esaslara göre yürütülmektedir.

Belediyede işçilerle ilgili disiplin işleri İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü bünyesinde toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre kurulan İşçi Disiplin Kurulu eliyle ve toplu iş sözleşmesinde belirlenen disiplin hükümlerine göre gerçekleştirilmektedir.

Bu nedenle, disiplin soruşturmasında sanıklar arasında işçi statüsünde görev yapan personel olması durumunda, soruşturma tamamlandıktan sonra dosya, ilgili personel hakkında gereği için İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğüne havale edilmektedir.

16. GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMA

Görevden uzaklaştırma DMK'nun 137-145.maddelerinde düzenlenmiştir.

137. Madde: Görevden Uzaklaştırma

"Görevden uzaklaştırma, Devlet 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."

Görevden uzaklaştırma tedbirinin alınabilmesi için ortada disiplin veya TCK'na göre soruşturma yapılacak bir olayın bulunması, bu olay üzerine memurun kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde görevi başında kalmasında sakınca bulunup bulunmadığının değerlendirilmesi gerekir.

Kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerin neler olduğu maddede açıklanmamış ve atamaya yetkili amire geniş takdir yetkisi verilmiştir. Ancak bu yetki mutlak ve sınırsız olmadığından soruşturma yapanın önceden elde edeceği somut delilleri değerlendirmesi ve soruşturma konusunun doğruluk derecesinin tespiti gereklidir.

(Danıştay 5. Dairesi 28.05.1968, K. 1968/2003; Vazifede kalması mahzurlu olup olmadığı tetkik olunmadan ihbar üzerine bir memurun işten el çektirilmesi ağır hizmet kusurudur.)

(Danıştay 5. Dairesi 30.12.1987, K.l987/2124; Göreviyle ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan dolayı gözaltına alınan veya yargı mercilerince tutuklanmasına karar verilen memurlar ise gözaltına alınmak veya tutuklanmak suretiyle görevlerinden uzaklaşmak zorunda kaldıklarından haklarında ayrıca idarece görevden uzaklaştırma tedbiri uygulanmasına esasen gerek yoktur.)

138. Madde: Yetkililer

"Görevden uzaklaştırmaya yetkililer şunlardır:

a)Atamaya yetkili amirler,

b)Bakanlık ve genel müdürlük müfettişleri,

c)İllerde valiler,

d)İlçelerde kaymakamlar (İlçe İdare Şube Başkanları hakkında valinin muvafakati şarttır)

Valiler ve kaymakamlar tarafından alman görevden uzaklaştırma tedbiri, memurun kurumuna derhal bildirilir."

Belediyede görevden uzaklaştırma yetkisi, atamaya yetkili amir olan Belediye Başkanına aittir.

139. Madde: Görevden Uzaklaştıran Amirin Sorumluluğu

"Görevden uzaklaştırılan Devlet memurları hakkında görevden uzaklaştırmayı izleyen 10 iş günü içinde soruşturmaya başlanması şarttır.

Memuru görevden uzaklaştırdıktan sonra memur hakkında derhal soruşturmaya başlamayan, keyfi olarak veya garaz veya kini dolayısıyla bu tasarrufu yaptığı, yaptırılan soruşturma sonunda anlaşılan amirler, hukuki, mali ve cezai sorumluluğa tabidir."

Görevden uzaklaştırma idari bir tedbir olmakla beraber, memurun mali haklarında bazı kısıtlamalara yol açmaktadır (Madde 141) Bu nedenle 139.madde ile memur hakkında teminat, amirler hakkında sorumluluk getirilmiştir.

140. Madde: Ceza Kovuşturması Sırasında Görevden Uzaklaştırma

"Haklarında mahkemelerce cezai kovuşturma yapılan devlet memurları da 138.maddedeki yetkililer tarafından görevden uzaklaştırılabilirler."

(Danıştay 5. Dairesi 24.05.1976 K.1976/5771; Görevi başında kalmasında sakınca bulunmadığı halde, bir memurun salt ceza kovuşturmasına uğradığı ileri sürülerek görevden uzaklaştırılmasında hizmet gereklerine ve yasanın amacına uyarlık bulunmadığı...)

141. Madde: Görevden Uzaklaştırılan veya Görevinden Uzak Kalan Memurların Hak ve Yükümlülüğü

"Görevden 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 kanunun öngördüğü sosyal hak ve yardımlardan faydalanmaya devam ederler. 143.maddede sayılan durumların gerçekleşmesi halinde, bunların aylıklarının kesilmiş olan üçte biri kendilerine ödenir ve görevden uzakta geçirdikleri süre, derecelerindeki kademe ilerlemesinde ve bu sürenin derece yükselmesi için en az bekleme süresini aşan kısmı, üst dereceye yükselmeleri halinde, bu derecede kademe ilerlemesi yapılmak suretiyle değerlendirilir."

(Danıştay 5. Dairesi 08.06.1976, K.1976/3679; Yargılama beraatle sonuçlandığı takdirde tutukluluk süresinde ödenmeyen aylıkların ödenmesi gerektiği...)

(Sayıştay Genel Kurulu 12.12.1983, K.4312/2; Görevden uzaklaştırılan, görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alman memurlara, bu süre içinde iş riski, teminde güçlük zammı ve mali sorumluluk tazminatlarının üçte ikisinin ödenmesi gerektiğine çoğunlukla, özel hizmet tazminatının da aynı şekilde ödenmesi lazım geldiğine oy birliğiyle karar verilmiştir.)

142. Madde: Tedbirin Kaldırılması

"Soruşturma sonunda disiplin yüzünden memurluktan çıkarma veya cezai bir işlem uygulanmasına lüzum kalmayan Devlet memurları için alınmış olan görevden uzaklaştırma tedbiri, 138.maddedeki yetkililerce (müfettişler tarafından görevden uzaklaştırılanlar hakkında atamaya yetkili amirlerce) derhal kaldırılır.

Görevden uzaklaştırma tedbirini kaldırmayan görevliler hakkında 139.madde hükmü uygulanır."

143. Madde: Memurun Göreve Tekrar Başlatılması Zorunlu Olan Haller

"Soruşturma veya yargılama sonunda yetkili mercilerce;

a)Haklarında memurluktan çıkarmadan başka bir disiplin cezası verilenler,

b)Yargılamanın men'ine veya beraatine karar verilenler,

c)Hükümden evvel haklarındaki kovuşturma genel af ile kaldırılanlar,

ç)Görevlerine veya memurluklarına ilişkin olsun veya olmasın memurluğa engel olmayacak bir ceza ile hükümlü olup cezası ertelenenler,

Bu kararların kesinleşmesi üzerine haklarındaki görevden uzaklaştırma tedbiri kaldırılır."

144. Madde: Görevden Uzaklaştırma Tedbirinin Kaldırılmasında Amirin Takdiri

"140 ve 142.maddelerle 143.maddenin a,b,c fıkralarında yazılı olanlar hakkındaki görevden uzaklaştırma tedbiri, Devlet memurunun soruşturmaya konu olan fiillerinin hizmetlerini devama engel olmadığı hallerde her zaman kaldırılabilir."

145. Madde: Süre

"Görevden uzaklaştırma; bir disiplin kovuşturması icabından olduğu takdirde en çok üç ay devam edebilir. Bu süre sonunda hakkında bir karar verilmediği takdirde memur görevine başlatılır.

Bir ceza kovuşturması icabından olduğu takdirde görevden uzaklaştırmaya yetkili amir (müfettişlerin görevinden uzaklaştırdıkları memurlar hakkında atamaya yetkili amir) ilgilinin durumunu her iki ayda bir inceleyerek görevine dönüp dönmemesi hakkında bir karar verir ve ilgiliye yazı ile tebliğ eder."

Çankaya Belediyesi Rehberlik ve Teftiş Kurulu Yönetmeliğinin 13.maddesi: **Görevden uzaklaştırma**

"(1) Müfettişler görevlendirildikleri hususlarla ilgili olarak aşağıdaki şartların oluşması halinde, ilgililerin usulüne uygun olarak görevden uzaklaştırılmaları teklifini atamaya yetkili amire sunarlar:

a)Kamu hizmetleri gerekleri yönünden görevin başında kalmasında sakınca olmak,

b)Para ve para hükmündeki belge ve senetleri, her türlü mal ve ayniyatı, bunların hesap, belge ve defterlerini göstermekten ve bunlarla ilgili soruları cevaplamaktan kaçınmak, denetim, inceleme ve soruşturmayı güçleştirecek, engelleyecek davranışlarda bulunmak,

c)3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanununun 17. maddesine giren eylemlerde bulunmak,

ç)Evrakta sahtecilik ve kayıtlarda tahrifat yapmak,

(2) Görevden uzaklaştırma tedbiri, teftiş ve tahkikatın her safhasında alınabilir. Ancak, görevden uzaklaştırılan kişinin görevi başında kalmasının sakıncalı olduğunun açık bir şekilde ortaya konması; (b) bendinde yazılı hususun ise, bir tutanakla tespit edilmesi gerekir.

(3) Herhangi bir personelin görevden uzaklaştırılması sebebiyle işlerin aksamaması için gereken tedbirler o iş yerinin amirince alınır. Görevden uzaklaştırılan personelin görevini müfettiş üstlenemez.

Görevden uzaklaştırılması keyfiyeti; müfettiş tarafından gerekçesiyle birlikte Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü kanalı ile Başkanlık Makamına arz olunarak alınacak onayı müteakip diğer ilgililere yazıyla hemen bildirilir.

(4) Teftiş ve tahkikat neticesinde suçun işlendiğinin anlaşılamadığı veya yeterli delil bulunamadığı hallerde; görevden uzaklaştırılmış olan memur ve diğer personel müfettişin vereceği rapor üzerine, Başkanlık Makamınca görevine iade edilir.

Görevden uzaklaştırılması gereken memurlar hakkında, işledikleri suçların nev'i ve mahiyetine göre kanuni esaslar dahilinde takibat yapılır.

Görevden uzaklaştırılana ait soruşturma ile bu soruşturmaya ait rapor üzerinde yapılacak işlemin diğer işlerden öncelikle tamamlanması ve sonuçlandırılması zorunludur."

İhtiyati tedbir niteliğindeki bu işlemin uygulamaya konulabilmesi için Devlet kamu hizmetlerinin gerektirdiği bir hal ve memurun görevi başında kalmasında sakınca görülecek bir durumun bulunması gereklidir. Böyle bir durum söz konusu değilse, memurun görevden uzaklaştırılması keyfi bir idari eylem durumunda kalır ki bu da görevden uzaklaştırmayı gerçekleştiren amiri, 657 sayılı Kanunun 139. maddesinde belirtildiği gibi hukuki, mali ve cezai sorumlulukla karşı karşıya bırakabilir.

Görevden uzaklaştırma işlemi, memur hakkında başlatılmış bir ceza kovuşturması veya disiplin soruşturmasının bulunması ya da memur hakkında soruşturma açılması yönünde yetkili makamdan soruşturma onayı talebi sırasında gündeme gelir. Kanunun 139. maddesinin birinci fıkrasında yer alan; *"Görevinden uzaklaştırılan Devlet memurları hakkında, görevden uzaklaştırmayı izleyen 10 iş günü içinde soruşturmaya başlanması şarttır."* hükmü ile yetkili amirlere, başlatacakları disiplin soruşturmasından en fazla 10 iş günü öncesinden de görevden uzaklaştırma tedbirini uygulamaya koymaları imkanı tanınmıştır. Böylece yetkili amirlere, Devlet kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde ve görevinin başında kalmasında sakınca görülen memur için, önceden görevden uzaklaştırma tedbirini uygulama bakımından, soruşturmaya başlanılması ile ilgili prosedürün takip eden 10 iş günü içerisinde tamamlanması şartıyla bir kolaylık getirilerek, idarenin etkinliğinin artırılması yoluna gidilmiş, ayrıca kamu hizmetlerinin gereği olarak, görevi başında kalması sakıncalı görülen memurun, hizmeti daha fazla olumsuz yönde etkilemesi önlenmiş olmaktadır.

Görevden uzaklaştırma, her ne kadar ihtiyati bir idari tedbir işlemi ise de memurun durumunu sosyal, psikolojik, maddi, manevi ve mali yönlerden olumsuz etkilediği bir gerçektir. Bu nedenle memuru keyfi olarak, garaz veya kini dolayısıyla görevden uzaklaştıran, uzaklaştırdıktan sonra 10 iş günü içinde soruşturma başlatmayan amirler açısından da hukuki, mali ve cezai sorumluluklar doğuracak bir işlem olduğu da dikkatten uzak tutulmamalıdır.

Bir memurun görevden uzaklaştırılabilmesi için, *"Devlet kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülmesi"* gerekir. Ortada kamu

görev ve hizmetlerinin yürütülmesi ve yerine getirilmesi açısından sakıncalı bir eylemi bulunmadan ve geçerli bir sebep gösterilmeden, sadece *"görevi başında kalması sakıncalı görüldüğünden"* diyerek, sübjektif bir yaklaşımla bir memuru görevinden uzaklaştırmak doğru olmadığı gibi, bunun hukuki dayanaktan yoksun ve sorumluluk gerektiren bir işlem olduğu unutulmamalıdır.

Bir memurun görevi başında kalmasında sakınca görülmeye yeterli ve geçerli hususları, 657 sayılı Kanunun 140-145. maddelerinde yer alan hükümlerden çıkarmak mümkündür.

Görevden uzaklaştırmanın objektif ve sübjektif şartları:

a) Memur hakkında disiplin soruşturması açılmış bulunması, (*objektif şart*)

b) Memur hakkında mahkemelerce ceza kovuşturması yapılması, (*objektif şart*)

c) Memurun Devlet kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde, görevinin başında kalmasında sakınca görülmesi. (*sübjektif şart*)

Bir memur hakkında mahkemece ceza kovuşturması yapılması halinde, bu durumu öğrenen görevden uzaklaştırmaya yetkili olan makamın, her ceza kovuşturmasında memuru mutlaka görevden uzaklaştırması gerektiği sonucu çıkarılmamalıdır. Ceza kovuşturması yapılmakta olan hallerin, görevden uzaklaştırmaya yetkili makamlarca bir ayırıma tabi tutulması ve memur hakkında açılan davanın niteliğine bakılarak, iddia edilen suçların 657 sayılı Kanunun 48. maddesinin 5. fıkrasında sayılan suçlardan veya görevinden dolayı olup olmadığı araştırılmalıdır.

Bu duruma göre;

a)4483 sayılı Kanuna göre hakkında yetkili merci tarafından ön inceleme veya Cumhuriyet Başsavcılığınca soruşturma, mahkemece cezai kovuşturma yapılan memur hakkında,

b)Özel yasaların verdiği yetkiye dayanarak doğrudan Cumhuriyet Savcısı tarafından (5816 ve 3628 sayılı vb. kanunlara göre) hakkında soruşturma veya mahkemece cezai kovuşturma yapılan memur hakkında,

c)Yukarıda sayılan konular dışında kalan, memuriyet ve görevle ilgili olmayan bir suçtan dolayı hakkında mahkemece cezai kovuşturma yapılmakta olan memur hakkında görevden uzaklaştırmaya yetkili olanlar tarafından görevden uzaklaştırma tedbiri uygulanabilir.

Haklarında ön inceleme, soruşturma yapılan memurlar hakkında alınacak görevden uzaklaştırma tedbiri sırasında "memurun görevinin başında kalmasında sakınca görülmesi" durumunun varlığı, uzaklaştırmaya yetkili olan mercilerce iyi değerlendirilmelidir. Mahkemelerce cezai kovuşturma yapılan memurlar hakkında ise böyle bir değerlendirme yapılması zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak cezai kovuşturmanın niteliğinin yukarıda

belirtildiği üzere bir ayırıma tabi tutulması uygun olacaktır.

Görevden uzaklaştırma tedbiri uygulanması teklif edilen görevliler hakkında, bu tedbirin ne kadar devam etmesi gerektiği veya bu teklifin daha önce düzenlenmiş bulunan bir ön raporda önerilmiş olması halinde, kaldırılıp kaldırılmayacağı belirtilmelidir. (Örneğin, disiplin kovuşturması sonuna kadar veya adli işlem sonuna kadar görevinden uzaklaştırma halinin devam etmesi ya da görevine dönmesinde herhangi bir sakıncanın kalmadığı anlaşılan memurun görevine iadesinin yerinde olacağı... gibi görüş belirtilerek yetkili merci bilgilendirilmelidir.)

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 138. maddesinde bir memuru görevinden uzaklaştırmaya yetkili kılınan makamlar ile bakanlık ve genel müdürlük müfettişleri dışındaki mercilerin/görevlilerin ön incelemeci olarak görevlendirilmesi durumunda, bunların bir memuru görevinden uzaklaştırmasının mümkün olmadığı Danıştay 1. Dairesinin E:2000/29, K:2000/59 sayılı kararı ile hükme bağlanmıştır.

17. İNCELEME VE SORUŞTURMA KONULARI

İnceleme ve soruşturma yapılmasını gerektiren fiil ve halleri;

a)Türk Ceza Kanununda ve ceza hükümlü diğer özel kanunlarda açık olarak suç sayılan hareketler,

b)657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125. maddesinde ve özel kanunlarda belirlenen memuriyet ve mesleki yönden yasaklanmış fiil ve haller olmak üzere iki kısımda toplamak mümkündür.

Türk Ceza Kanununda veya diğer ‘ceza hükümlü’ kanunlarda açıkça belirtilen ‘suç’lardan birisi ise; suçun niteliği, suçu işleyenin konumu/statüsü ve suçun görevle ilgisi gibi durumlar dikkate alınarak 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu gibi usul kanunlarına göre gerekli işlemler (inceleme-soruşturma, ön inceleme, soruşturma) başlatılır ve usulünce sonuçlandırılır. Bu işlemler esasta adli/hukuki nitelikli işlemlerdir.

Memuriyet ve mesleki yönden yasaklı fiil ve hallerin soruşturulması, şekil bakımından yine adli nitelikli eylemlerin soruşturulması işlemlerine benzemekle birlikte, disiplin soruşturmalarında, 4483 sayılı Kanun ve CMK’da belirtilen usul ve hükümlerin uygulanması zorunluluğu bulunmamaktadır. Disiplin soruşturmaları, disiplin ve idare hukuku bağlamında 657 sayılı Kanuna, ilgili özel kanunlara ve yönetmeliklere göre yürütülen soruşturmalardır.

18. İNCELEME VE SORUŞTURMA EMİRLERİ

a) Disiplin Soruşturmasının Başlatılması

Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği’nin “Disiplin amirlerinin görev ve yetkileri”

başlıklı 7'nci maddesinin dördüncü fıkrasında; *"Disiplin amirleri, memurların 657 sayılı Kanunun 125 inci maddesinde yer alan disipline aykırı davranışlarını öğrendikleri tarihten itibaren 657 sayılı Kanunda ve ilgili mevzuatında belirtilen süreler içinde disiplin soruşturmasını başlatmak ve gerekli cezayı uygulayarak disiplin cezası verme yetkisinin zaman aşımına uğramasını önlemek zorundadır."* hükmüne yer verilmiştir.

Bu düzenleme uyarınca disiplin amiri; disiplin cezasını gerektirebilecek bir fiili resen, ihbar veya şikâyet yoluyla öğrendiğinde, ilgili mevzuatta öngörülen zamanaşımı sürelerini gözetmek ve gerekli süreci gecikmeksizin başlatmakla yükümlüdür. Disiplin amirinin söz konusu fiilden haberdar olduğu tarih, soruşturma ve ceza zamanaşımı sürelerinin hesaplanması bakımından ayrıca önem taşımaktadır.

Anılan Yönetmeliğin "Disiplin Soruşturması" başlıklı 28'inci maddesinin birinci fıkrasında ise; *"Disiplin cezası verilebilmesi için memur hakkında soruşturma açılması zorunludur. Soruşturma yapılmadan disiplin cezası verilemez."* hükmü bulunmaktadır.

Dolayısıyla bir kamu görevlisi hakkında disiplin cezası uygulanabilmesi, usulüne uygun bir disiplin soruşturmasının yürütülmesine bağlıdır. Soruşturma yapılmaksızın, yalnızca ihbar, şikâyet, ön değerlendirme veya idari kanaate dayanılarak disiplin cezası verilmesi mümkün değildir. Soruşturma zorunluluğu, maddi gerçeğin ortaya çıkarılmasının yanı sıra hakkında isnatta bulunulan kamu görevlisinin savunma ve hukuki güvenlik haklarının korunmasını da sağlamaktadır.

b) İnceleme ve Soruşturma Ayrımı

İdareye ulaşan her ihbar veya şikâyet, doğrudan disiplin soruşturması başlatılmasını gerektirecek ölçüde açık ve somut bilgiler içermeyebilir. İsnat edilen fiile ilişkin delillerin başlangıç aşamasında yetersiz olması, olayın ne şekilde meydana geldiğinin anlaşılamaması veya fiilin gerçekleştiğine ilişkin emareler bulunmasına rağmen fiili gerçekleştiren kişinin belirlenememesi mümkündür.

Bu tür durumlarda, öncelikle olayın açıklığa kavuşturulması, mevcut iddiaların somutlaştırılması ve disiplin soruşturması başlatılmasını gerektirecek yeterli bilgi veya bulgunun bulunup bulunmadığının belirlenmesi amacıyla inceleme yapılması uygun olacaktır.

İnceleme süreci, disiplin soruşturmasının yerine geçen bir yöntem olmayıp soruşturma açılmasına gerek bulunup bulunmadığını belirlemeye yönelik bir ön değerlendirme niteliğindedir. Onayın yalnızca "incelenmesi" şeklinde verildiği durumlarda, inceleme sonucunda disiplin cezasını gerektirebilecek somut bir fiil ile bu fiili gerçekleştirdiği değerlendirilen kişi veya kişilerin belirlenmesi hâlinde, yetkili disiplin amirinden ayrıca disiplin soruşturması onayı alınmalıdır. Onayın "incelenmesi ve gerektiğinde soruşturulması" şeklinde verildiği durumlarda ise, aşağıda (ç) bendinde açıklandığı üzere, aynı onay kapsamında soruşturma aşamasına geçilebilir.

Buna karşılık, fiilin ve failin başlangıçtan itibaren belirli olduğu, iddiaların somut bilgi ve belgelere dayandığı durumlarda yalnızca inceleme yapılmasıyla yetinilmemeli; zamanaşımı süreleri de gözetilerek doğrudan disiplin soruşturması sürecine geçilmelidir.

c) Muhakkik veya Soruşturmacı Görevlendirilmesi

Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 28'inci maddesinde; *"Disiplin soruşturması, memurlar arasından görevlendirilen muhakkik ya da teftiş, denetim ve soruşturma yapmakla görevli memurlar eliyle yapılır. Disiplin soruşturmasında birden fazla memur birlikte görevlendirilebilir."* hükmüne yer verilmiştir.

Bu hüküm doğrultusunda disiplin soruşturması, yetkili makam tarafından görevlendirilen muhakkik veya teftiş, denetim ve soruşturma yapmakla görevli personel eliyle yürütülmelidir. Olayın kapsamı, niteliği, teknik yönü veya soruşturulan kişi sayısı dikkate alınarak birden fazla soruşturmacının birlikte görevlendirilmesi de mümkündür.

Soruşturma görevinin yazılı olarak verilmesi; görevlendirme yazısında soruşturmanın konusu, kapsamı, isnat edilen fiil veya olay, soruşturulacak kişi ya da kişilerin biliniyorsa kimlikleri ve soruşturmacıya verilen yetkinin sınırlarının açıkça gösterilmesi uygun olacaktır.

Muhakkikin, soruşturulan kişiyle veya soruşturma konusu olayla tarafsızlığını zedeleyebilecek nitelikte bir ilişkisinin bulunmaması gerekir. Soruşturmacının bağımsız ve tarafsız hareket etmesi, soruşturma sonucunda düzenlenecek raporun güvenilirliği ve hukuka uygunluğu bakımından temel bir güvencedir.

ç) Soruşturma Emrinin Düzenlenmesinde Dikkat Edilecek Hususlar

İdareye veya doğrudan ilgili makam ve yetkili mercie yazılı ve/veya sözlü intikal eden ihbar, müracaat ve şikayet konuları tümüyle ve titizlikle, önce usul hükümlerini içeren mevzuata, bilahare gerektiğinde esas hükümlerini içeren mevzuata göre incelenmelidir. İsimsiz, adressiz, imzasız ve verildiği makam yanlış olan dilekçeler, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılması Hakkında Kanun hükümleri çerçevesinde değerlendirilmeli, bu kanunlara göre işleme alınması mümkün olmayan dilekçeler, gerekçeleri de belirtilmek suretiyle, varsa ve ulaşılabilir ise dilekçe sahibi de bilgilendirilerek ilgili birimce/karar merciince işleme konulmamalıdır.

Dilekçelerin işleme konulup konulmaması kararı, daha önce incelemeye tabi tutulup tutulmadığı araştırılmak ve konuların incelenebilir-soruşturulabilir nitelikte olup olmadığı yönünde bir ön araştırma/değerlendirme yapılarak alınmalıdır. İncelenebilir-soruşturulabilir nitelikten uzak bulunan, usul şartlarını taşımayan dilekçelerin işleme konulması durumunda, kamu kaynağının personel ve mali yönden yersiz kullanılması söz konusu olabilecektir. Ayrıca, gerekli şartlar/unsurlar oluşmadan hakkında inceleme-soruşturma başlatılan görevlinin de mağdur olması (Lekelenmeme hakkı) ve performansının olumsuz etkilenmesi gibi bir sonuç oluşabilecektir. O nedenle; dilekçelerin işleme konulmasında, kamu yararı,

kişinin haksız yere mağdur edilmemesi ilkesi (kişi yararı) ve özellikle hukuka uygunluk ilkesi göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca; verildiği makam/birim hatalı olan dilekçelerin de ilgili/yetkili makam ve birimlere süratle iletilmesi sağlanmalıdır.

Disiplin soruşturması emirlerinde, şikayetçi ve şikayet konusu olan personelin açık kimlikleri yanında, görev yeri ve unvanları ile ikamet adresleri, ileri sürülen kusur veya suçun işlendiği yer ve tarih, iddia konuları ile varsa tanık, delil, belge ve karinelerin maddeler halinde belirtilmesi yanında; onayların, mevzuatında gösterilen mercilerce imzalanmış olmasına özen gösterilmelidir.

Birden fazla birimi ve personeli ilgilendiren şikayet konularının soruşturma emrine bağlanmasında, ilgili birimlerle iletişim kurulmak suretiyle birliktelik sağlanmalıdır.

Bir konu hakkında soruşturma emri verildikten sonra, benzer yeni iddiaların ileri sürülmesi halinde; ilgili birimce "öncesi ile birleştirilerek gereğinin yapılması" ifadesini içeren bir yazı yazılması yerine, yeni iddialar dile getirilerek ve varsa şikayet dilekçesi ile bağlı belgeler de eklenerek konu ek bir soruşturma emrine bağlanmalıdır. Öncesiyle birleştirme talebinin yetkili merci/makam tarafından yapılmadığı durumlarda, gerek disiplin hukuku yönünden gerek 4483 sayılı Kanun (ön inceleme hukuku) yönünden yapılacak işlemi de hukuken sakatlayabileceği dikkate alınmalıdır.

Birimlerce alınacak ön inceleme ve soruşturma emri metinlerinde; "tespit edilmiştir, görülmüştür, suçunu işlediği anlaşılmıştır, yürürlükteki yasalara aykırı işlemler yaptığı saptanmıştır, yanlı davrandığı ve belli bir görüşte olduğu öğrenilmiştir" şeklinde ön yargı belirten ifadelerin kullanılmaması ve ilgilinin sicil ve başarı durumundan bahsedilerek, inceleme/soruşturmacıyı etki altında bırakabilecek durumların yansıtılmamasına özen gösterilmelidir.

Makamdan alınacak onaylarda, mesleki yönden yasaklı fiil ve hal niteliğinde olan şikayet konularının, muhbir veya müşteki tarafından kullanıldığı üzere *"görevi kötüye kullanmak, görevi ihmal"* gibi TCK kapsamındaki suçlar şeklinde ifadelendirilmiş olunması halinde, işlemler sonucunda *"ön inceleme raporu"* düzenlenmesi gerekebileceğinden, bu ifadelere aynen yer verilmeyerek, mesleki yönden yasaklı fiil ve hallerin belirtilmesi ile yetinilmelidir.

Danıştay 2. Dairesinin E.1985/423, K.1987/1399 sayılı kararı uyarınca *"bir takım havale ve derkenarların"* soruşturma emri olarak kabulü mümkün bulunmadığından, işlemin bir inceleme ve sonucunda gerekiyorsa soruşturma emrine bağlanması icap etmektedir. "İncelenmesi ve gerektiğinde soruşturulması" şeklinde verilen bir makam onayına bağlı olarak yapılan çalışmalar sonunda, kişi veya kişiler hakkında ileri sürülen fiillerin adli ve disiplin boyutunun bulunmadığının ortaya çıkması halinde "İnceleme Raporu"; onayda yer alan kişi ve fiillerde herhangi bir değişiklik yoksa ve fiillerin tamamı da disiplin boyutunda

ise yeni bir onay alınmadan "Disiplin Soruşturması Raporu"; onayda bulunmayan yeni kişi ve fiillerin ortaya çıkması ve bu fiillerin tümünün disiplin boyutunda olduğunun belirlenmesi halinde ise makamdan ek onay alınmak suretiyle "Disiplin Soruşturması Raporu" düzenlenmesi gerekmektedir.

Kurumumuzda Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğüne intikal eden dosyaların önemli bir kısmı, uygulamada "inceleme/soruşturma" olarak adlandırılan ve "incelenmesi ve gerektiğinde soruşturulması" şeklinde alınan makam onaylarına dayanmaktadır. Bu uygulama, yukarıda açıklanan inceleme ile soruşturma ayrımıyla çelişmez; aksine bu iki aşamayı tek bir yetkili makam onayında birleştirir. Böyle bir onayla yetkili disiplin amiri, onayda belirtilen kişi ve fiiller hakkında önce inceleme yapılmasını, inceleme sonucunda fiillerin disiplin boyutunun bulunduğu anlaşılırsa ayrıca bir onaya gerek kalmaksızın soruşturmaya geçilmesini baştan emretmiş olmaktadır. Bu nedenle, havale veya derkenar niteliğinde olmayan, yetkili makamca verilmiş ve kişi ile fiilleri somut olarak gösteren bu tür bir onay, soruşturma emrinin unsurlarını da içermektedir.

Kurum teamülü hâline gelen bu yöntemin gerekçeleri şunlardır: İdareye ulaşan ihbar ve şikâyetlerin önemli bir kısmı başlangıçta fiil ve fail yönünden yeterince somut olmadığından, doğrudan disiplin soruşturması açılması, henüz sorumluluğu belirlenmemiş kişiler hakkında haksız bir isnat izlenimi doğurabilir (lekelenmeme hakkı). Buna karşılık inceleme sonunda disiplin boyutu tespit edildiğinde yeniden onay alınması için geçecek süre, soruşturmaya başlama zamanaşımı bakımından risk oluşturur; birleşik onay bu riski ortadan kaldırır (bkz. 10. başlık). Ayrıca aynı konu için birden fazla onay alınmasının önüne geçilerek usul ekonomisi sağlanır. Rehberlik ve Teftiş Kurulu Yönetmeliğinin 42. maddesinde inceleme raporu ile soruşturma raporunun ayrı rapor türleri olarak sayılması ve 58. maddesinde müfettişin soruşturmaya gerek görmediği hâllerde durumu gerekçesiyle Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğüne bildirmesinin öngörülmesi de bu iki aşamalı çalışma yöntemiyle uyumludur.

Bu yöntemin hukuken sağlıklı işleyebilmesi için; onayın yetkili disiplin amiri veya makam tarafından verilmesi ve kişiler ile fiilleri somut olarak göstermesi, inceleme aşamasından soruşturma aşamasına geçildiği tarihin ve bunun dayanağının (onaydaki "gerektiğinde soruşturulması" ibaresi) dosyada ve raporda açıkça belirtilmesi, soruşturma aşamasına geçildikten sonra ilgiliye isnat edilen fiillerin bildirilmesi ve savunma hakkının 21. başlıkta açıklanan usule göre kullandırılması, onayda yer almayan yeni kişi veya fiiller ortaya çıktığında ek onay alınması, 4483 sayılı Kanun kapsamına giren fiillerin ise aşağıda belirtildiği şekilde yetkili mercie iletilmesi gerekir.

Onayda söz konusu edilen kişilere ait fiillerden bir bölümünün 4483 sayılı Kanun kapsamında, bir bölümünün de disiplin boyutunda fiiller olarak belirlenmesi halinde, 4483

sayılı Kanun kapsamında olanlar, belgeleri de eklenerek ön inceleme ve soruşturma izni vermeye yetkili mercie "Suç Duyurusu/Tevdi Raporu" ile iletilmeli, "Disiplin Soruşturması Raporu" ayrıca düzenlenmelidir.

19. SORUŞTURMACININ ÖN HAZIRLIĞI

a) Disiplin Soruşturmasının Usul Güvenceleri

Disiplin cezaları, kamu hizmetinin düzenli, etkili ve mevzuata uygun biçimde yürütülmesini sağlamak amacıyla uygulanan idari yaptırımlardır. Bununla birlikte bu cezalar, kamu görevlilerinin mesleki durumları ve özlük hakları üzerinde doğrudan sonuç doğurduğundan, disiplin soruşturmalarının belirli usul ve güvencelere uygun biçimde yürütülmesi gerekmektedir.

Disiplin hukukuna ilişkin yargısal değerlendirmelerde bu husus şu şekilde ifade edilmektedir: *"Disiplin cezaları, kamu hizmetinin gereği gibi yürütülebilmesi bakımından kamu görevlilerinin mevzuat uyarınca yerine getirmek zorunda oldukları ödev ve sorumlulukları ifa etmemeleri veya mevzuatta yasaklanan fiillerde bulunmaları durumunda uygulanan yaptırımlar olup, memurların özlük hakları üzerinde doğrudan ve önemli sonuçlar doğurmaları sebebiyle subjektif ve bireysel etkileri bulunduğu gibi kamu görevinin gereği gibi sürdürülmesi ve kamu düzeninin sağlanması bakımından objektif ve kamusal öneme sahiptirler.*

Bu bakımdan disiplin soruşturmalarının yapılmasında izlenecek yöntem, ceza verilecek fiiller ve ceza vermeye yetkili makam ve kurullar pozitif olarak mevzuatla belirlenmekte, doktrin ve yargısal içtihatlarla da konu ile ilgili disiplin hukuku ilkeleri oluşturulmaktadır. Buna göre, disiplin cezası verilebilmesi için kusurlu halin tespitinden sonra belli süreler içinde ilgili memur hakkında tarafsız bir soruşturmacı görevlendirilerek disiplin soruşturması açılması, söz konusu soruşturmada memurun lehine ve aleyhine olan tüm delillerin toplanarak ekleriyle birlikte bir soruşturma raporunun oluşturulması ve bu şekilde memurun hangi fiili, nerede, ne zaman, nasıl, ne şekilde işlediğinin somut, hukuken kabul edilebilir ve delillerle şüpheye yer vermeyecek açıklıkta ortaya konularak yetkili disiplin amiri veya disiplin kurulu tarafından bir disiplin cezası verilmesi gerekmektedir.

Yukarıda belirtilen hükümler doğrultusunda; disiplin suçu teşkil eden fiillerle ilgili olarak soruşturma yapılması zorunlu olduğu gibi soruşturmanın belirli usuller çerçevesinde yapılması da isnada maruz kalanların hukuki güvencesidir. Soruşturma emri verilmesi; bağımsız ve üst veya denk görevde olan bir soruşturmacı atanması, olayla ilgili tanık ve soruşturulanın ifadelerinin alınması, ifade alınmadan kişiye haklarının ve soruşturma konusunun bildirilmesi, isnat olunan fiille ilgili lehe ve aleyhe başkaca delillerin araştırılması, soruşturma sonucunda bir rapor hazırlanması ve bu raporda; olayın

değerlendirilmesi soruşturmacının kanaat ve teklifini belirtmesi ve raporun ilgili makama sunulması, soruşturmayı yapan kişi ile soruşturmada elde edilen delilleri değerlendirecek kişi veya kurulların ayrı olmasının, yasal süre içerisinde isnat olunan fiiller bildirilerek sanığın savunmasının alınması gerekliliği disiplin hukukunun temel ilkelerinden olduğu gibi hukuki güvenlik ilkesinin de gereğidir." (bkz. Danıştay 12. Dairesinin 27.04.2017 tarihli ve E.2015/3295, K.2017/2060 sayılı; 14.05.2019 tarihli ve E.2017/2235, K.2019/3589 sayılı kararları)

Bu çerçevede disiplin soruşturmasının; tarafsızlık, hukuki güvenlik, savunma hakkı, maddi gerçeğin araştırılması ve gerekçeli karar ilkelerine uygun olarak yürütülmesi gerekir. Soruşturmacı, yalnızca isnadı doğrulayabilecek bilgi ve belgeleri değil, soruşturulanın lehine olabilecek delilleri de araştırmalı ve değerlendirmelidir.

Soruşturma sürecinde fiilin kim tarafından, nerede, ne zaman, ne şekilde ve hangi koşullar altında gerçekleştirildiği somut olarak ortaya konulmalı; varsayım, kanaat veya soyut değerlendirmelerle yetinilmemelidir. Disiplin cezasına ilişkin nihai değerlendirme ise soruşturma raporu ve dosyada bulunan bütün bilgi ve belgeler dikkate alınarak yetkili disiplin amiri veya disiplin kurulunca yapılmalıdır.

b) Ön Hazırlıkta Dikkat Edilecek Hususlar

Soruşturmayı yürüten müfettiş, öncelikle onayı vermeye yetkili makam tarafından verilen yazılı emir ve varsa ekli belgeleri inceleyerek çalışmalarını ne şekilde yürüteceği konusunda bir ön hazırlık yapmalı, iddiaların göreviyle ilgili olup olmadığını saptamak suretiyle olaya ve duruma uygun bir plan hazırlamalıdır. Bu planlar yapılırken ilk bilgilerin neler olduğu, işleme kimden, hangi konudan başlanılması ve inceleme/soruşturmanın ne zaman, nerede veya nerelerde yapılması gerektiği, uzman görüşüne ihtiyaç duyulup duyulmayacağı, olayla ilgili gerekli kaynak, belge ve kayıtların neler olabileceği, bunların inceleme, görülme ve tespit edilme önceliği, hangi safhalarda ve kimlere yazılı soru veya ifade zaptı düzenleneceği gibi hususlar göz önünde bulundurulmalıdır.

Çalışmalarda, maddi delillere öncelik tanımak genellikle en uygun davranıştır. Bu bir binanın veya aracın amacına uygun olarak kullanılmadığı şeklindeki bir ihbara dayalı maddi delil olabileceği gibi ilgili resmi defter ve evrak da olabilir. İnceleme/soruşturmanın başlangıcında veya daha sonraki aşamalarında maddi kanıtlara daima öncelik tanımak, bunları mahallinde müşahede ve tespit etmek veya el koymak sağlıklı bir işlem yürütmek bakımından önemlidir. Bununla beraber soruşturma ile ilgili bulunan bazı kimselerin dikkatlerini çekmemek veya olumsuz tutum ve davranışlara meydan vermemek için maddi delillerin soruşturmanın bir başka aşamasında veya sonunda görülecek şekilde planlanması da mümkündür. Ana planın her safhası bittiğinde, örneğin muhbirin ilk ifadesi alınarak gösterdiği tanıklar dinlendikten, verdiği belge ve bilgiler değerlendirildikten sonra bu

aşamada çalışmalara kısa bir ara verilerek durum değerlendirmesi yapılmalı ve buna göre plan yeniden gözden geçirilmelidir. Yeni kişi, tanık, şüpheli/sanık, bilirkişi ve belge ortaya çıktığında da bir durum değerlendirmesi yapılmalıdır. Zira, hemen her inceleme/ soruşturmada, dinlenen muhbir/müşteki veya ilk tanıkların ve görülen belgelerin her biri, yeni tanık ve belgeler serisinin doğmasına yol açabilmektedir. Bu durumda soruşturma, sürekli olarak incelemeci/soruşturmacının kontrolü altında ve sistemli bir şekilde yürütülmüş, unutulan veya atlanılan bir nokta bırakılmamış olacaktır.

Görevliler, çalışmalarının hiçbir aşamasında, hatta hiç bir zaman işlem ve gelişmelerle ilgili kanaatini, görüştüğü yetkililer dahil kimseye açıklamamalıdır.

İnceleme-soruşturma ve ön inceleme çalışmaları sırasında, sırasıyla şikayetçi, muhbir, tanık ve şüphelilerin ifadeleri tek tek alınmalıdır. İfadeleri alınmak için kişilere verilen randevuların çakışmamasına özen gösterilmelidir. İfade alınan ortamın sakinliği, güvenliği ve dışarıdan dinlenilebilir olmaması (mümkün olabildiği ölçüde) sağlanmalıdır. Bu kişilerin birbirleri ile yüzleştirilmeleri, belli bir konu karşısında kasıtlı olarak ortak tavır almaları ya da aynı ifadeyi vermeleri gibi durumların önlenmesine çalışılmalıdır.

İnceleme/soruşturmaya varsa muhbir veya şikayetçiden, yoksa tanıklardan başlayarak, şüpheli ifadelerinin sona bırakılması usulden olup sanık ifadelerinin yeni tanık ifadelerini gerektirmesi durumunda, konuyu aydınlatıcı nitelikteki bu tür ifadelerin alınmasından sonra gerektiğinde yeniden sanık ifadesine başvurulmalıdır. İşlem konularının büyüklük ve küçüklüğü; zaman, kişi faktörleri; adli yönünün bulunup bulunmadığı göz önünde bulundurularak, ifadeler, yerine göre yazılı veya ifade zaptı şeklinde alınmalıdır. Her iki halde de ifadelerine başvurulan kişilere karşı olumlu davranmak, yorgun, tutarsız, sinirli ve özellikle yanlı izlenimi uyandırabilecek davranışlardan kaçınmak gerekli ve zorunludur.

İlgililere yöneltilen sözlü veya yazılı sorular, açık ve anlaşılır olmalı, farklı yorumlanmamalıdır. Özellikle ifade zaptı düzenlenirken, ifade verenin titizlik gösterdiği görüşlerine veya cümlelerine aynen yer verilmelidir. Tersine bir davranışın, ifade verenlerin inceleme/soruşturmanın objektifliği, görevlilerin yansızlığı konusundaki inanç ve güvenini sarsabileceği.

İşlemler sırasında ilgili evrak, konunun ve belgenin önemine göre ya bizzat görülerek raporda gerekli bilgi verilmeli ya da bu belgelerin birer sureti veya asılları alınarak rapora eklenmek suretiyle değerlendirilmelidir. İddia konuları tanık ve şüpheli ifadeleri ile açıklığa kavuşmuş olsa bile rapor ekinde belgelere mutlaka yer verilip değerlendirilmelidir.

Düzenlenen raporlar, açık ve akıcı bir anlatımla anlaşılır şekilde olmalı, yorum ve hükümler ilgili belge ve bilgilere dayandırılmalı ve mantıklı olmalıdır.

Heyetçe yürütülen işlemlerde heyetin tek organ durumunda oluşu ve aralarında iş bölümü yapmalarının mümkün bulunmayışı nedeniyle her türlü işlem birlikte yürütülmeli,

üyelerin tümü bir arada olmadan ifade alınması gibi uygulamalara yer verilmemelidir. İnceleme/soruşturmalar sırasında, muhatap olunan elemanların görülen hatalarını düzeltmeleri yolunda tavsiye, telkin, açıklama ve ikazlarda bulunulmamalı, meslek açısından uygunsuz hareketlerin düzeltilmesi amacıyla da olsa tartışmaya girilmemeli, bu tür davranışların şikayetçi ve sanıklara itiraz hakkı verebileceği unutulmamalıdır.

Ayrıca, sanığı itirafa zorlamak amacıyla yanlış olaylar söylemekten, bazı tanıkların o yolda bilgi verdiklerini ifade ederek yanlış beyan ve telkinde bulunmaktan kesinlikle kaçınmalı, sanığın aleyhindekiler kadar lehindeki kanıtların da toplanmasına önem verilmelidir.

Soruşturma sırasında, ifadelerine başvurulan zanlılardan bazılarının bir kısım belgeleri tetkik etmek, evinden yahut başka bir yerden alıp getirmek isteği ile de karşılaşılabilmektedir. Böyle durumlarda, ilgilinin hangi konu ile ilgili olarak hangi belgeleri vermek veya incelemek istediği hususu ifadesinde belirtilmeli, sanığın incelemek istediği belgeler temin edilebildiği ölçüde kendisine gösterilmelidir. Ayrıca isim, tarih, kayıt ve benzeri hususlar için notlarına bakmasına izin verilmelidir.

İnceleme ve soruşturmalarda tanık ifadeleri ile şüpheli/sanık beyanlarının birbirini tutması, hatta sanıkların fiilleri aynen kabullenmeleri (ikrar) durumunda bile, delil niteliğinde bulunan ve ifadeleri teyit özelliği taşıyan belgelerin asıl veya örnekleri alınarak dosya noksansız hale getirilmelidir. Soruşturmacılar, asıllarını aldıkları belgelerin bir örneğini tasdik ederek dosyasında saklanmak üzere ilgili birime vermelidirler.

Yasal olarak susma hakkı bulunan şüphelinin/sanığın, ifade vermesi için zorlanmaması gerekir. Ancak, şüpheli/sanık CMK'nun 147. maddesi uyarınca, kimliğe ilişkin soruları doğru olarak cevaplandırmak zorundadır. İlgilinin ifadeden ve imzadan imtina etmesi halinde durum bir görevli ile birlikte tutanağa bağlanmalıdır.

Soruşturma sırasında, kurumun içinde bulunduğu şartlarla sorumlu görülen kişilerin psikolojik durumları dikkate alınmalı, soruşturma yapılan kurumda işleyişin bozulmasına yol açabilecek davranışlardan kaçınılmalıdır.

Soruşturmacılar, soruşturma amacıyla gidecekleri yeri ve yapacakları işi açıklamaktan, defter ve evrak üzerinde açıklama ve düzeltme yapmaktan kaçınmalıdır.

c) Disiplin Soruşturmasında Gizlilik İlkesi

Disiplin soruşturmalarının yürütülmesi sırasında gizlilik ilkesine riayet edilmesi gerekir. Soruşturmanın henüz sonuçlanmadan aleniyet kazanması, hakkında soruşturma yürütülen kişinin kişilik haklarının zarar görmesine ve masumiyet karinesinin zedelenmesine neden olabilir. Gizlilik aynı zamanda delillerin korunması, tanıkların etkilenmesinin önlenmesi ve soruşturmanın sağlıklı biçimde sonuçlandırılması bakımından da önem

taşımaktadır.

İdari soruşturmalara ilişkin bilgi ve belgelerin korunması, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'nun "İdari soruşturmaya ilişkin bilgi veya belgeler" başlıklı 19'uncu maddesinde şu şekilde düzenlenmiştir: *"Kurum ve kuruluşların yetkili birimlerince yürütülen idarî soruşturmalarla 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."*

Bununla birlikte gizlilik ilkesi, soruşturulan kişinin savunma hakkını kullanmasını imkânsız hâle getirecek biçimde yorumlanmamalıdır. Soruşturma üçüncü kişiler bakımından gizli yürütülmeli; ancak soruşturulana, kendisine yöneltilen isnatları öğrenme ve bu isnatlara karşı etkili bir savunma hazırlama imkânı tanınmalıdır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 129'uncu maddesinde bu hususta; *"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."* hükmü yer almaktadır.

Bu nedenle gizlilik ilkesi ile savunma hakkı arasında makul ve ölçülü bir denge kurulmalıdır. Soruşturma dosyasında bulunan bilgi ve belgeler, soruşturmanın güvenliğini ve üçüncü kişilerin haklarını zedelemeyecek şekilde korunmalı; soruşturulan kişinin isnatları öğrenmesi ve savunmasını hazırlaması için gerekli bilgilere erişimi engellenmemelidir.

20. SORUŞTURMACININ REDDİ VEYA ÇEKİLMESİ

Soruşturmacının, görevlendirildiği bir soruşturmadan çekilmesi veya reddi konusunda yasal bir düzenleme bulunmamaktadır.

Bununla birlikte, şikayetçi ya da sanık konumundaki kişilerin çeşitli nedenlerle soruşturmacıya karşı güvensizliklerini belli ederek soruşturmacıyı reddetmeleri gündeme gelebilir. Böyle bir durumda soruşturmacı kendisine yönelik reddetme durumunu, CMK'nun 'Hakimin Davaya Bakamaması ve Reddi' bölümünde yer alan 22-31. maddelerindeki hükümleri göz önünde bulundurarak değerlendirir; reddetmeye ilişkin ifade tutanağı veya dilekçeyi görüşleri ile birlikte soruşturma emrini veren makama iletir. Makamdan alınacak emre göre hareket edilir.

21. SAVUNMA HAKKI

Anayasanın 129. ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 130. maddelerinde, bir kimseye isnat edilen bir suç hakkında savunma alınmaksızın ceza verilemeyeceği hükme

bağlanmıştır. Bu husus, hukukun önemli genel prensipleri arasında sayılmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 130. maddesi *"Devlet memuru hakkında savunması alınmadan disiplin cezası verilemez. Soruşturmayı yapanın veya yetkili disiplin kurulunun yedi günden az olmamak üzere verdiği süre içinde veya belirtilen bir tarihte savunmasını yapmayan memur, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır."* şeklindedir. Bu hükümdeki ***"soruşturmayı yapan"*** sözünden müfettiş/muhakkikin de anlaşılması gerektiği yolunda Danıştay kararı vardır. *(Danıştay 8. Dairesinin 12/03/1996 gün E.1994/6429 K.1996/652 sayılı kararında; Davacıya anılan cezanın Bakan tarafından verildiği, Bakan adına soruşturma yetkisine sahip müfettiş tarafından davacının 22.8.1991 gününde ifadesinin alındığı, davacının üzerine atılı suçlamaları içeren 12.9.1991 günlü müfettişlik yazısı ile savunmasının istendiği ve davacının da 20.9.1991 gününde yazılı savunmasını verdiği, bu nedenle yeniden savunmasının alınmasına gerek kalmadığı)*

(*Danıştay 1. Dairesinin 10/04/2002 gün ve E.2002/26 K.2002/52 sayılı kararında; Bu hükümler karşısında, hakkında ceza soruşturması yapılan bir devlet memurunun kendisi veya avukat olan vekilinin CMUK'nun 143 üncü maddesi hükmüne dayanarak, hazırlık soruşturmasının amacını tehlikeye düşürebilecek durumlarda sulh hakiminin kararıyla kısıtlanabilecek olanlar dışında, hazırlık belgeleri ile dava dosyasının tamamını incelemeye ve istediği belgenin bir örneğini almaya hakkı bulunmaktadır. 4483 sayılı Yasa uygulamasında da ön inceleme ile görevlendirilenler soruşturmanın amacını tehlikeye düşürebilecek durumlarda bu Yasanın 6 ncı maddesi gereğince sulh hakiminden kısıtlama kararı almak da dahil, CMUK'nun Cumhuriyet savcılarına verdiği bütün yetkileri kullanabileceklerdir.*

Diğer taraftan, disiplin soruşturması evresinde, bu soruşturma sonucunda yetkili makamlarca bir disiplin cezası verilmesi, icrai ve kesin nitelikleri haiz bir idari işlemdir. İdare hukukunda, idari işlemin birbirini izleyen birçok safhadan oluşan işlem dizisi ile ortaya çıkacağı kabul edilmektedir. Kamu gücü ve kudretinin, üçüncü kişiler üzerinde, ayrıca bir başka işlemin varlığına gerek olmaksızın, doğrudan doğruya hukuki sonuçlar doğurmak suretiyle etkisini gösterdiği işlemler icrai niteliktedir. Bu bağlamda tavsiye, dilek, düşünce, teklif gibi bilgi verici, açıklayıcı işlemler yanında hazırlık işlemleri de icrai olmayan işlemler olarak kabul edilmektedir. Disiplin soruşturması işlemleri de inceleme prosedürünün bir parçası olarak icrai işlemin gerçekleştirilmesine yöneliktir. Disiplin soruşturmasının yapıldığı aşamada bir belirsizlik arzeden bu durum, ilgilinin savunmasının istendiği andan itibaren savunma hakkının gerekleri açısından sonuç doğurabilecek nitelikte kabul edilmelidir. Bu nedenle de, disiplin soruşturmasında ilgilinin savunmasının istendiği andan itibaren disiplin soruşturmasının amacını tehlikeye düşürebilecek belgeler ile sicil dosyası hariç, ilgilinin veya avukatının disiplin dosyasının tamamını incelemeye ve istediği belgenin

bir örneğini almaya hakkı bulunduğunu kabul etmek gerekmektedir.)

30.04.2021 tarihli Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 'Savunma' başlıklı 30.maddesi "(1) Memura savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilemez. Savunma, soruşturma sürecinin son aşamasında disiplin amiri tarafından istenir.

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

(3) Memur, yetkili kurulun veya disiplin amirinin yedi günden az olmamak üzere verdiği süre içinde veya belirtilen bir tarihte savunmasını yapar.

(4) Savunma istemine ilişkin yazıda, süresi içinde yapılmaması hâlinde savunma hakkından vazgeçilmiş sayılacağı belirtilir.

(5) Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına ilişkin soruşturma süreci sonunda disiplin amiri savunmayı aldıktan sonra soruşturma dosyasını disiplin kuruluna gönderir.

(6) Devlet memurluğundan çıkarma cezasına ilişkin soruşturma süreci sonunda disiplin amiri savunmayı aldıktan sonra ceza verilmesi gerektiği kanaatine varırsa soruşturma dosyasını, kanaatini içeren yazı ile birlikte yüksek disiplin kuruluna gönderir. Yüksek disiplin kurulunca, memurun sözlü veya yazılı olarak son savunması, 657 sayılı Kanunun 129 uncu maddesinde tanınmış olan haklardan yararlanmasına imkân sağlanmak suretiyle ayrıca talep edilir." denilmektedir.

İçişleri Bakanlığının 07.04.2023 gün ve 2023/7 sayılı 'Yüksek Disiplin Kuruluna Gönderilecek Dosyalar Hakkında' Genelgesinde "Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 'Savunma' başlıklı 30.maddesi gereğince disiplin amiri tarafından son savunmasının alınarak… dosya gönderilmelidir." denilmektedir.

Ancak, Danıştay 16. Dairesi, 30/04/2015 E.2015/4326 K.2015/2271 kararında *"657 Sayılı Kanun'un 130.maddesi uyarınca disiplin cezası verilebilmesi için soruşturma aşamasında tüm hukuki delillere sahip olmak kaydıyla soruşturmacılar tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen savunma istem yazısı ile alınan savunma yeterli olup, uyuşmazlık konusu olayda soruşturmayı yapan muhakkik tarafından mevcut delil durumu dikkate alınarak davacıya isnat edilen tüm fiillere yer verilmek suretiyle usulüne uygun bir şekilde davacının savunmasının alındığı görüldüğünden disiplin cezasını vermeye yetkili amir tarafından ayrıca bir savunma alınmasına gerek olmayıp, davacının savunma hakkının kullandırılmadığından söz edilmesi mümkün değildir."* denilmektedir.

Bu düzenlemeler doğrultusunda 'kurumsal işleyişin' nasıl olabileceği değerlendirildiğinde; Müfettiş tarafından alınan ifade doğrultusunda dosya tamamlanır, mevzuat gereklilikleri doğrultusunda verilmesi gereken cezaya ilişkin 'kanaati' içeren rapor ('son savunma' alınarak) dosyanın tamamlanması için Başkanlığa iletilir. Bu aşamada

Müfettişin görevi sona erer. Başkanlık Makamı tarafından (bizzat Başkan, özel kalem ya da oluşturulacak bir Hukuk Birimi tarafından) 'son savunma'nın yazılı ya da vicahen alınması için tebligat yapılır. Savunmasını Başkan'a vicahen vermek isteyenlere ilişkin durumlar için de ayrıca bir 'prosedür' oluşturulması gerekir (Başkan'ın bizzat katılımıyla yeminli zabıt katibi eliyle almak, yazılı soruları yanıtlamasını istemek, savunma verenin avukat ile katılması durumunda avukatın soru ve taleplerini değerlendirmek, dosya içeriğine ve iddialara ilişkin soruları yanıtlamak vb.). Başkanlık Makamı tarafından 'son savunmayı' da içerecek şekilde ve (Müfettiş Raporuna göre) yeni bilgi ve delilleri gerekçeli şekilde tartışan bir 'son değerlendirme' yapılarak 'karar metni' oluşturulması gerekmektedir (Kaymakamlık Makamına sunulan Ön İnceleme dosyasını değerlendirerek hazırlanan 'Ön İnceleme Kararı' gibi). Bu kararın ilgili kurullara ve ilgilisine tebliği işlemleri gerçekleştirilir ve memurun özlük dosyasına konulmak üzere İnsan Kaynaklarına gönderilir (Bu iş ve işlemlerin herhangi bir aşamasında dosyanın Rehberlik ve Teftiş Kurulu'na devrine ve kalan işlerin bu birim tarafından tekemmülüne ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Başkan tarafından yalnızca 'son savunma' alınıp, mevzuata ve dosya içeriğine göre değerlendirilmesi için Müfettişe gönderilmesi halinde, 'son savunma' uygulamasının basit bir 'şekil şartına' dönüşeceği açıktır).

Bu 'işlem akışının' (uyarma, kınama, aylıktan kesme dahil) ceza verilmesi gereken her dosya için uygulanması halinde (özellikle büyük ölçekli ve çok personeli olan kurumlarda) sürdürülebilir olmadığı gerekçesiyle ve önceden idari yargının yerleşik hale gelen 'müfettişler savunma alabilir' kararları gözetilerek; Müfettiş tarafından alınan ifade/savunma, Başkan tarafından dosya ve rapor içinde görülmesi nedeniyle (Adı geçenlerin dosyada yer alan ve Müfettişliğimizce alınan savunmalarının tarafınızca 'son savunma' olarak kabul edilmesi halinde) notuyla birlikte Olur'a sunulmaktadır (Bu uygulamanın 'kalıcı ve uygun' olup olmayacağı da idari yargının denetimi sonucunda belirlenecektir). Başkan'ın raporu onaylaması halinde, dosyada yer alan ifade/savunmanın da Başkan tarafından 'son savunma' olarak yeterli bulunduğu, Başkan'ın ikna olmak için sormak ya da öğrenmek istediği başka bir husus bulunmadığı değerlendirilerek dosya tamamlanmış sayılmaktadır.

Yüksek Disiplin Kurulu'nun 'karar mercii' olduğu 'Devlet Memurluğundan Çıkarma' dosyalarında, ilgili Genelge hükmü nedeniyle 'son savunmanın' Başkan tarafından alınması yoluna gidilmiştir. Uygulamada, Müfettiş tarafından Başkan imzası ile hazırlanan tebligatta 'savunmanın yazılı olarak iletilmesi' istenmiştir. Bu durumda, (Başkanlık Özel Kalemine teslim edilecek) yazılı savunma Müfettişe iletilir ve son savunmayı ve gerekiyorsa içeriğine ilişkin tartışmayı da içererek hazırlanan 'son' Rapor Başkanlık Makamına onay için sunulur.

İçişleri Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulu'nun 28.07.2026 tarih ve PGM/76 sayılı kararı gereğince, Yüksek Disiplin Kurulunun 'itiraz mercii' olarak baktığı kademe

ilerlemesinin durdurulması dosyalarında da bu yöntemin (Başkan tarafından 'son savunma' alınması) uygulanması gerekmektedir.

22. SORUŞTURMANIN GENİŞLETİLMESİ (Tevsi-i tahkikat)

Tevsi-i tahkikat, yeni çıkan bazı olgular nedeniyle, yapılmış olan tahkikatın/soruşturmanın genişletilmesi, derinleştirilmesidir.

Tevsi-i tahkikat; inceleme ve soruşturması yapılan ve usulünce rapora bağlanan konular/iddialar çerçevesinde, gerek kamu hakları yönünden gerek haklarında işlem yapılan kişiler/görevliler yönünden, raporda ulaşılan sonucu, belirtilen görüş ve kanaati, getirilen teklifleri niteliksel veya niceliksel açıdan etkileyecek yeni olguların (yeni delil veya emarelerin, yeni verilerin) ortaya çıkması durumunda, yapılmış olan fakat raporu henüz uygulamaya konulmamış olan tahkikatın yeni verileri de dikkate alacak şekilde genişletilmesi, derinleştirilmesidir.

Soruşturmacılar tarafından düzenlenen raporlarda teklif olunan ceza, kesinleşmiş ceza olmadığından, yetkili makam tarafından, raporun uygulanma aşamasında ortaya çıkan yeni olgular dikkate alınarak, tamamlanmış olan soruşturmanın yenilenmesi, eksiklerinin tamamlanması, bu olguları kapsayacak şekilde genişletilmesi, derinleştirilmesi yeni bir emirle/onayla istenebilir. Yetkili makamın bu nitelikteki isteminin uygulamaya konulması ***"tevsi-i tahkikat"*** durumudur**.**

Tevsi-i tahkikat; soruşturmayı yapan(lar)a yaptırılabileceği gibi, soruşturmacı sayısı artırılarak bir heyet halinde de yaptırılabilir. Gerektiren durumlarda, tevsi-i tahkikatın bir başka soruşturma heyeti eliyle yaptırılması da mümkündür. Tevsi-i tahkikat durumlarında makamdan onay alınması gereklidir. Tevsi-i tahkikatta soruşturmanın sonuçları esaslı bir şekilde yeniden tespit olunur ve ayrı bir rapor düzenlenir.

Soruşturma raporuna dayalı olarak ilgili 'disiplin amiri' veya 'disiplin kurulu' tarafından verilip kesinleşmiş bir ceza hakkında, tevsi-i tahkikat söz konusu olamaz. Bu nedenle, kesinleşmiş cezalarla ilgili olarak cezanın kaldırılması veya değiştirilmesi yönünde alınan inceleme-soruşturma veya tevsi-i tahkikat onayı hukuken geçerlilik arz etmez. Hukuken geçerli ve kabul edilebilir olgular olmadıkça, sadece soruşturma yapan(lar)ı hedef almak için yapılmış olan söylemlerden hareketle "tevsi-i tahkikat" yaptırılması hukuka uygun bir durum olmayacağı gibi, tevsi-i tahkikat müessesesinin istismarını da kolaylaştırmış olacaktır. O nedenle, tevsi-i tahkikat ancak gereken durumlarda yaptırılmalıdır.

Soruşturma onayı veren makam dışında hiçbir merci tevsi-i tahkikat talebinde bulunamaz.

23. DİSİPLİN SORUŞTURMASININ DAYANDIĞI KANUNLAR

Disiplin soruşturması, kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesine engel olan,

uyulması zorunlu hususlar dışına taşan ve yasaklanmış bulunan fiil ve hallerin incelenip soruşturulmasıdır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununda sayılan fiil ve hallerin yanı sıra;

1) 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Kanunu, 5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkında Kanun, 5607 sayılı Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu, 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu, 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanunu kapsamında bulunan,

2) Görevle ilgili olmayıp görev mahallinde veya dışında vatandaş olarak işlenen,

3) 4483 sayılı Kanun kapsamında bulunan,

4) Takibi şikayet ve izne bağlı olan,

Fiil ve haller disiplin soruşturması kapsamına girer.

Bu fiil ve hallerin soruşturulması sonucu düzenlenen idari, disiplin ve mali yönlerden teklifleri içeren rapora "İdari Soruşturma Raporu" veya "Disiplin Soruşturması Raporu" ya da kısaca "Soruşturma Raporu" denilir.

657 sayılı DMK.nun 124. maddesinde, *"...Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla, kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin, Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya yurt dışında yerine getirmemek, uyulmasını zorunlu kıldığı hususlara uymamak, yasakladığı işleri yapmak..."* disiplin suçu olarak tanımlanmaktadır.

İdari emir ve yasaklara uymayan davranışlar, adli yönden bir işlemi gerektirmeyecek nitelikte ise ve bu davranış bir kamu görevlisi tarafından yapılmışsa, idari makamlarca soruşturma açılmak suretiyle disiplin işlemi uygulanması ve gerektiğinde disiplin cezası verilmesi doğaldır.

24. SORUŞTURMANIN YÜRÜTÜLMESİ VE RAPOR DÜZENLENMESİ

a) Soruşturmanın Amacı

Disiplin soruşturmasının temel amacı, soruşturma konusu olayın bütün yönleriyle araştırılması ve maddi gerçeğin ortaya çıkarılmasıdır. Bu amaçla olayla ilgili bütün bilgi, belge, kayıt ve ifadeler toplanmalı; yalnızca soruşturulanın aleyhine olan hususlar değil, lehine sonuç doğurabilecek deliller de araştırılmalıdır.

Eksik incelemeye, tek yönlü değerlendirmeye veya doğruluğu araştırılmamış iddialara dayanılarak düzenlenen bir soruşturma raporu, hukuka uygun bir disiplin işlemi tesis edilmesi için yeterli kabul edilemez.

Danıştay 12. Dairesinin 30.03.2016 tarihli ve E.2015/5174, K.2016/1743 sayılı kararında;*"(...) disiplin cezası verilebilmesi için kusurlu halin tespitinden sonra belli süreler içinde disiplin soruşturması açılması, söz konusu soruşturmada memurun lehine ve aleyhine*

olan tüm delillerin toplanarak memurun hangi fiili, nerede, ne zaman, nasıl ve ne şekilde işlediğinin somut, hukuken kabul edilebilir ve delillerle şüpheye yer vermeyecek açıklıkta ortaya konularak yetkili disiplin amiri veya disiplin kurulu tarafından bir disiplin cezası verilmesi gerekmektedir." ifadelerine yer verilmiştir.

Soruşturmacı, soruşturma emrinin kapsamı çerçevesinde öncelikle olayın kronolojisini belirlemeli; ilgili yazışmaları, tutanakları, dijital kayıtları, kamera görüntülerini, giriş-çıkış kayıtlarını ve gerekli görülen diğer belgeleri temin etmelidir. Olay hakkında bilgisi bulunan kişilerin tanık sıfatıyla ifadelerine başvurulmalı ve soruşturulan kişiye isnat edilen fiiller açıkça bildirilerek açıklama yapma imkânı tanınmalıdır.

Disiplin soruşturmalarında izlenecek usule ilişkin temel hükümler 657 sayılı Kanun ile Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinde yer almakta olup; soruşturmacılar, kendilerine verilen; *disiplin yönünden soruşturulması'*, *'incelenmesi, gerektiğinde soruşturulması'* şeklindeki talimatlar üzerine soruşturmaya başlarlar. Soruşturma yapmakla görevlendirilen müfettiş ya da muhakkikin, öncelikle soruşturma emri ve varsa ekleri ile toplanacak belge, dinlenecek şikayetçi, ihbarcı, tanık ve haklarında iddialar ileri sürülen görevlilerin ifadelerinin konulacağı bir dosya hazırlaması, soruşturma emri kapsamında yer alan iddiaları/konuları ve bu iddiaların/konuların kim(ler) tarafından ve kim(ler) hakkında ileri sürüldüğünü dikkatle inceleyip değerlendirmek suretiyle bir "soruşturma çalışma planı" yapması, soruşturma yapılma sürecinde "disiplin cezası vermede zamanaşımı" durumunu gözetmesi gerekmektedir.

b) Evrak İncelenmesi, Delil Toplanması ve Değerlendirilmesi

İddialara ilişkin konularda evrakın incelenmesi, delillerin toplanması ve ilgili mevzuat hükümlerinin dikkate alınarak değerlendirilmesi büyük önem taşır. Bu çalışmalar sırasında, resmi kayıtlardan rapora geçirilmesi gerekli görülen hususlar not edilmeli, önemli bulunan ve delil olarak rapora eklenmesi gerekli görülen kayıt, defter ve belgelerin ilgili kısımlarının onaylı örnekleri alınmalı, olayı veya iddiaları açıklığa kavuşturabilecek her türlü delilin eksiksiz toplanmasına, şikayetçi ya da itham edilenler tarafından incelenmesi istenilen kayıt ve belgelerden iddia konularıyla ilgili olanlarının incelenip değerlendirilmesine gereken özen gösterilmelidir.

c) İfadelerin Alınması

İdari soruşturmada, yukarıda sayılan etkinlikler yanında, olayın aydınlığa kavuşturulabilmesi bakımından alınacak ifadeler de büyük önem taşımaktadır. Varsa önce şikayetçinin veya muhbirin dinlenilmesi usuldendir. Şikayetçi veya muhbir çağırıldığında, dilekçe ya da tutanak kendisine gösterilmek suretiyle imzanın kendisine ait olup olmadığının tespiti yapılarak ifadesinin alınmasına başlanmalı; kendisinden, iddia konusuyla ilgili olarak yer, zaman ve tanıklarla ilgili açıklamalar yapması istenmeli, varsa konuya ilişkin belge ve delil sunup sunamayacağı açıkça sorulmalı; sunulan belge ve delillerin tutanağa açıkça

yazılması sağlanmalıdır.

Dilekçede isim ve imzası bulunan kişinin bu dilekçenin kendisine ait olmadığı beyanında bulunması ve iddialar arasında kamu yararını ilgilendiren somut delillerin varlığı halinde soruşturma sürdürülmeli, değilse durum görevlendirmeyi yapan makama bildirilerek alınacak emre göre hareket edilmelidir.

Şikayetçiden sonra tanıkların dinlenilmesine başlanır. İfadeler, soruların sözlü olarak sorulup cevabın hemen yazılmasıyla "ifade tutanağı' şeklinde alınabileceği gibi, soruların yazılı olarak verilmesiyle 'yazılı ifade' şeklinde de alınabilir. Bu aşamada, ilgililere sorulacak soruların çok iyi değerlendirilmesi, kullanılacak kelimelerin titizlikle seçilmesi, açık ve anlaşılır olmasına özen gösterilmesi gereklidir. Şikayetçi ve itham edilenlerce gösterilen yeteri kadar tanığın dinlenilmesine çalışılmalı, gerekli görülmesi halinde birim yöneticilerinin de sözlü veya yazılı görüşleri istenmelidir. Şikayetçi, tanık ve itham edilenlerin ifadeleri ayrı ayrı alınmalı, birbirleri ile karşılaşmalarına meydan verilmemelidir.

Yazılı ifadede soruların önceden yazılarak verilmesi, ifade tutanağı düzenlenmesi halinde de hüviyet tespitinden sonra, sorular yazılmadan ve alınacak cevapların satır atlanmaksızın, paragraf yapmaksızın yazılması, ifadenin birkaç sayfa sürmesi halinde her sayfanın altının ilgililerce parafe edilmesi, son sayfanın isim ve unvan açılarak imzalanması gerekir.

İtham edilenlere haklarındaki iddialar, madde madde sorularak cevaplandırması istenilmeli, ifade veren kişiye müdahale edilmemeli, kullandığı kelimeler ve cümleler yanlış da olsa aynen yazılmalı, söyleyeceklerinin tamamını belirtmesine imkan verilmeli, yazacağını veya söyleyeceğini tamamladıktan sonra cevaplandırılması istenilen hususlardan eksik kalan varsa hatırlatılmalı, başka bir diyeceğinin bulunup bulunmadığı mutlaka sorulmalı ve bu husus soru-cevap olarak tutanağa geçirildikten sonra ifadesi imzalatılmalıdır.

Şikayetçi veya itham edilen kişinin gösterdiği tanıkların çok fazla olması ve tamamının dinlenememesi halinde bu durumun nedeni düzenlenecek raporda açıklanmalıdır.

Ortaya çıkabilecek yeni durumlarda, daha önce dinlenilmiş bulunan ilgili tanığın ifadesine tekrar başvurulmalı, gerektiğinde itham edilenin de yeniden ifadesi alınmalıdır.

İtham edilenlerin ve suç ortaklarının haklarındaki iddiaları kabullenmeleri halinde dahi bu durumla yetinilmeyerek, tanıkların ifadelerine başvurulması, delillerin tespiti, toplanma ve değerlendirilme prosedürü işletilmelidir.

Şikayetçi, tanık ve haklarında ithamda bulunulanlarla, kendilerini konumları bağlamında ilgilendiren iddia konularında sınırlı olmak kaydıyla önce sözlü olarak görüşülmeli daha sonra ifadelerinin alınmasına geçilmelidir.

ç) Sonuç Çıkarma

Soruşturmalarda, sağlıklı ve tutarlı bir sonuca ulaşabilmek en önemli hususlardandır.

Bu cümleden olmak üzere, soruşturma konusu fiil ve durumların yasal unsurlarının açık ve ayrıntılı bir şekilde belirlenmesi; hakkında soruşturma yapılanın/şüphelinin/sanığın lehindeki ve aleyhindeki bütün kanıtların toplanması, gösterilmesi ve değerlendirilmesi; sonucu etkilemeyecek gereksiz ayrıntı ve açıklamalara girilerek kusurun, esas kanıt ve bulguların ikinci plana düşürülmemesi; raporun bütün soruşturma konularını kapsayacak şekilde doğru ve eksiksiz olması; konulara duygu, etki ve isabetsiz yorumlardan uzak bir düşünceyle yaklaşılması; sebep ve sonuçların açıkça belirtilmesi; raporun bölümleri arasında herhangi bir çelişkiye meydan verilmemesi ve böylece sağlıklı bir sonuca ulaşılması gereklidir.

d) Disiplin Soruşturmalarında "Şüpheden Sanık Yararlanır" İlkesi

Hukukun genel ilkeleri arasında yer alan "şüpheden sanık yararlanır" ilkesi, disiplin hukukunda da uygulama alanı bulmaktadır. Disiplin soruşturmalarında bir fiilin soruşturulan tarafından işlendiğini ortaya koyma yükümlülüğü idareye aittir. Soruşturulan kişi, kural olarak isnat edilen fiili işlemediğini veya suçsuz olduğunu kanıtlamakla yükümlü değildir.

Bir disiplin cezası uygulanabilmesi için isnat edilen fiilin soruşturulan tarafından gerçekleştirildiğinin somut, hukuka uygun, güvenilir ve birbiriyle uyumlu delillerle ortaya konulması gerekir. Yalnızca ihbar veya şikâyetin bulunması, birtakım soyut iddiaların ileri sürülmesi ya da fiilin işlendiğine ilişkin kişisel kanaat oluşması, disiplin cezası verilmesi bakımından yeterli değildir.

Toplanan delillerin birbiriyle çelişmesi, fiilin kim tarafından gerçekleştirildiğinin belirlenememesi veya olayın gerçekleşme biçimine ilişkin giderilemeyen tereddütlerin bulunması hâlinde, bu şüpheler soruşturulanın aleyhine yorumlanmamalıdır. Delillerle doğrulanmayan varsayım, ihtimal ve kanaatlere dayanılarak disiplin sorumluluğu kurulamaz.

Soruşturma sonucunda isnat edilen fiilin sübut bulmadığı veya soruşturulan tarafından işlendiğinin kesin ve yeterli delillerle ortaya konulamadığı kanaatine ulaşılması hâlinde, disiplin cezası uygulanmaması yönünde teklif ve değerlendirmede bulunulmalıdır.

e) Disiplin Soruşturmasında Yazılılık İlkesi

İdari işlemlerin temel özelliklerinden biri olan yazılılık ilkesi, disiplin soruşturmalarının yürütülmesinde de geçerlidir. Soruşturma kapsamında gerçekleştirilen bütün işlemlerin, daha sonra denetlenebilir ve doğrulanabilir olacak şekilde yazılı hâle getirilmesi gerekir.

Bu kapsamda soruşturmacı tarafından alınan ifadeler, yapılan görüşmeler, gerçekleştirilen incelemeler, teslim alınan bilgi ve belgeler ile diğer soruşturma işlemleri tutanağa bağlanmalıdır. Düzenlenen tutanaklarda işlemin tarihi ve yeri, işlemi gerçekleştiren ve hazır bulunan kişiler ile işlemin içeriği açıkça gösterilmeli; tutanaklar ilgililer tarafından imzalanmalıdır.

Tebliğ ve tebellüğ işlemleri de yazılı olarak belgelendirilmeli ve ilgili belgeler

soruşturma dosyasında muhafaza edilmelidir. Elektronik ortamdan temin edilen kayıtların hangi kaynaktan, hangi tarihte ve ne şekilde elde edildiği belirtilmeli; kayıtların bütünlüğünü ve güvenilirliğini koruyacak tedbirler alınmalıdır.

Soruşturma sürecinin yazılı biçimde kayıt altına alınması, hem soruşturmanın usulüne uygun yürütüldüğünün gösterilmesi hem de disiplin işleminin idari veya yargısal denetime konu olması hâlinde olayın ve izlenen usulün açıklığa kavuşturulması bakımından önem taşımaktadır.

f) Belgelerin Tasnifi

İdari soruşturmalarda, soruşturma kapsamında bulunan tüm iddialarla ilgili olarak, gereken inceleme ve soruşturmanın tamamlandığına, iddiaların doğruluğunu ya da yanlışlığını ortaya koyabilecek tüm belge ve kanıtların toplandığına kanaat getirilmesi üzerine soruşturma ile ilgili belgeler tasnif edilerek bir dosya düzenlenir. Belgeler, görevlendirme ve soruşturma emirleri ile varsa ekleri, şikayetçi veya muhbire ait ifade, tanıkların ifadeleri, toplanan ve değerlendirilen evrak ve doküman veya bunların onaylı örnekleri şeklinde sıralandıktan sonra, dizi pusulasındaki sıra numaraları doğrultusunda numara verilerek dosyalanmalıdır.

g) Soruşturma Raporunun Yazılmasında Dikkat Edilecek Hususlar

İdari soruşturma raporları açık bir anlatımla kaleme alınmalı, incelenen ve soruşturulan konularla ilgili fiil ve durumlar, bunların yasal unsurları açık ve etraflı şekilde belirtilmeli, hatalı, kusurlu fiil ve durumlar, itham edilen kişinin yararına ve zararına olan tüm kanıtlar değerlendirilmeli, sonucu etkilemeyecek gereksiz açıklamalara girilmemeli, bütün soruşturma konularını kapsayacak nitelikte olmasına özen gösterilmeli, yapılan incelemeler eksiksiz şekilde aksettirilmeli, konular pürüzsüz bir anlatımla ortaya konulmalı ve çözümlenmeli; konulara, yanlış yorumlamalara yol açmayacak şekilde, objektif bir tutumla yaklaşılmalı, getirilen tekliflerin sebep ve dayanakları açıkça belirtilmeli, bir önceki bölümün bir sonraki bölümü açıklayıcı ve geliştirici nitelikte olmasına, bölümler arasında denge bulunmasına dikkat edilmeli, kullanılan yasal ve mesleki deyim ve kelimelerin kullanılmasında özenli davranılmalı, Türk Ceza Kanununda suçların tanımlanmasında kullanılan kavramların yersiz kullanımından kaçınmalıdır.

Ayrıca, idari soruşturma raporunun şekil yönünden de eksiksiz olması bakımından usule uygun bir rapor kapağı düzenlenmesi, raporun ve dizi pusulasının düzgün bir ifade ile silintisiz ve kazıntısız şekilde yazılmış olması; tarih, sayı, imza eksikleri bulunmaması, dizi pusulasındaki sıra numaraları ile rapor yazımındaki açıklamalar arasında bağlantı kurulması, raporun ve dizi pusulasının son sayfaları hariç tüm sayfalarının düzenleyenler tarafından parafe edilmesi, raporun ve dizi pusulasının son sayfalarında yer alan isim ve unvanların üstünün imzalanmış olması, ifade tutanaklarında ilgililerin paraf ve imzalarının noksan olmaması, raporda ve eklerinde dikkat edilecek hususlardandır.

ğ) Soruşturma Raporunun Bölümleri

Soruşturma raporunda genel olarak;

Soruşturma emri ve görevlendirme bilgilerine; soruşturmanın konusu ve kapsamına; soruşturulan kişi veya kişilere ilişkin bilgilere; isnat edilen fiil veya fiillere; toplanan bilgi, belge ve ifadelere; soruşturulanın lehine ve aleyhine olan delillere; delillerin değerlendirilmesine; fiilin sübut bulup bulmadığına; fiilin disiplin mevzuatı karşısındaki hukuki niteliğine ve soruşturmacının gerekçeli kanaat ve teklifine yer verilmelidir.

Raporda ulaşılan sonuç ile dosyada bulunan deliller arasında açık ve anlaşılabilir bir bağ kurulmalı; kanaat ve teklif, somut bilgi ve belgelere dayandırılmalıdır. Birden fazla fiil veya kişi hakkında soruşturma yürütülmesi hâlinde her fiil ve her kişi yönünden ayrı değerlendirme yapılmalıdır.

İdari soruşturma raporlarının yazılmasında bir şekil şartı zorunluluğu bulunmamakla beraber, bu raporlar genellikle aşağıda belirtilen bölümlerden oluşur.

1-GİRİŞ

2-İNCELEMENİN/SORUŞTURMANIN KONUSU

3-YAPILAN İNCELEME/SORUŞTURMA

4-OLAYIN YORUMU

5-SONUÇ

Soruşturmacı; raporunda, yukarıdaki sıralamayı gözeterek, benzer şekilde ana ve alt bölümler açabilir, bölüm başlıklarını benzeri ifadelerle tanımlayabilir.

Giriş bölümünde; inceleme ve soruşturma onay(lar)ı ve görevlendirme emir(ler)i belirtilir.

İnceleme ve soruşturmanın konusu bölümünde; Makam onay(lar)ında yer alan ve/veya onayda açıkça ilgi tutulan inceleme ve soruşturma konuları aynen veya özetlenerek yazılır.

Yapılan inceleme ve soruşturma bölümünde; inceleme ve soruşturmaya nasıl başlanıldığı açıklandıktan sonra, inceleme-soruşturma konuları/iddiaları ile ilgili incelenen belgeler ve kayıtlar ile rapora ek olarak konulan belgeler belirtilir. Bu belgelerden ve ilgili kurum, kuruluş ve kişilerden elde edilen bilgiler kaynakları itibariyle açıklanır; şikayetçi veya muhbir, tanık ve şüpheli/sanık ifadelerine "…" aynen yer verilir veya ifadelerinin muhtevasını yansıtacak şekilde özet açıklamalar yapılır.

Olayın yorumu bölümünde; toplanan bilgi ve belgelerin karşılaştırılıp değerlendirilmesiyle ileriye sürülen ve soruşturmaya konu oluşturan iddiaların kesinlik kazanıp kazanmadığı, suç veya kusur oluşturucu nitelikte bulunup bulunmadığı tartışılır. Bu bölümde, hakkında soruşturma yapılanla/sanıkla ilgili iddialar ile kayıt, belge ve bulgular üzerinde yapılan inceleme ve tespitler, tanık ifadelerinden çıkan sonuçlar tahlil edilerek iddia

konuları açıklığa kavuşturulur. Yapılan bu değerlendirme aşamasında, mevzuat hükümleri titizlikle göz önünde bulundurulur ve belirlenen kusurlu davranışın hangi kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge veya emre aykırı olduğu belirtilir. İddianın aksine bir durum söz konusu ise fiilin kusur teşkil etmediği delillerle ortaya konulur.

Bu bölümde, raporun 'İnceleme ve Soruşturmanın Konusu' başlığı altında sıralanan iddialar, aynı sıra dahilinde ve bağımsız maddeler halinde ele alınarak, yasal yaptırımları ve sübuta ulaşıp ulaşmadıkları açık ve net olarak belirtilir.

Sonuç bölümünde; önceki bölümlerle uyumlu olmak kaydıyla, ileri sürülen iddialarla ilgili olarak kusur niteliğinde bir eylemin olup olmadığı, şayet sübuta eren kusurlu bir davranış söz konusu ise bunun hangi mevzuatın hangi maddesine aykırı bulunduğu, özel veya genel kanunun hangi maddesi kapsamına girdiği belirtilmeli, kesinlik kazanmayan iddialar da açıklanmalıdır.

Özel kanunlarda karşılığı bulunmayan fiiller için 657 sayılı Kanuna göre disiplin teklifinde bulunulmalıdır.

İdari ve mali tekliflerin gerekmesi durumunda, bu önerilere dayanak olacak esaslar belirtilmelidir.

İstifa, emeklilik gibi nedenlerle Devlet memurluğundan ayrılan kişilere, memur iken işledikleri kusurlar nedeniyle disiplin cezası verilmesi gerektiği yargı içtihatları gereği olduğundan, istifa ederek veya emeklilik suretiyle ayrılmış olanlar hakkında da sübuta eren fiillerinden dolayı teklif getirilmelidir.

Bu bölümde teklif getirilirken ilgili yasalarda yer alan terimlerin aynen kullanılmasına özen gösterilmeli, 657 sayılı Kanun ile özel kanunlardaki terimler karıştırılmamalıdır.

İdari teklifler getirilirken, kesinlik kazanan eylemin boyutu, görevin yürütülmesinde kamu yararı ve zararı, kurumun gelişmesine tesir edebilecek etkiler, kişisel durumlar, ilgilinin bu görevinde kalmasındaki sakıncalar dikkatle değerlendirilmeli, görevinde kalmasında sakınca bulunduğu sonucuna ulaşılmışsa, nedenleri belirtilerek idareye ışık tutulmalıdır. Bu işlemlerle ilgili olarak Danıştay 5. Dairesinin E.1988/1262,K.1988/1785 sayılı kararı ile aynı Dairenin E.1986/714, K.1987/129 nolu kararında yer alan, *"...aynı görevde uzun yıllar çalıştığı ve bu nedenle yıprandığı gerekçe gösterilerek bir memurun görevden alınması mevzuata ve idare hukuku ilkelerine aykırı bulunduğu…"* şeklindeki açıklaması göz önünde bulundurulmalıdır.

İdari yönden herhangi bir öneri getirilmesini gerektirecek bir durum görülmediğinde "herhangi bir işlem yapılmasına gerek bulunmadığı"nın belirtilmesi yerinde olacaktır.

Disiplin teklifi getirilirken "ölçülülük ilkesi"nin dikkate alınması gerekmektedir. Ölçülülük ilkesi, devlet ve organlarının faaliyetlerini ölçülü, makul olmasını anlatır. Bu ilke, suç ve ceza arasındaki oran ve özgürlüklerin korunması alanında geçerlidir. Ölçülülük,

İdarenin yetkilerini gerçekleştirirken takınacağı tavrın, sadece varılmak istenen sonuca ulaşmaya yetecek kadar olmasını öngörmekte, fazlasının geçersiz olması sonucunu doğurmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125/C maddesinde yer alan "aylıktan kesme", 125/D maddesinde ifade olunan "kademe ilerlemesinin durdurulması" ve özel kanunlarda alt ve üst sınırları belirlenmiş cezaların karara bağlanmasında, Kanunda ön görülen alt sınır cezanın takdiri asıl olup, ancak üst sınıra doğru artırılması gerekiyorsa mutlaka gerekçesinin belirtilmesi şarttır. Danıştay'ın ölçülülük ilkesini uyguladığı kararlarında açıkça ölçülülük ilkesinden söz edilmemekte, bunun yerine aynı anlamda; "adil denge", "adil bir oran", "fiil ile verilen ceza arasında uyum" gibi ifadeler kullanılmaktadır. *(Danıştay 8.Dairesinin 14.12.1993 tarihli ve K.4214 E.1993/1617 sayılı kararı "Suçla verilen ceza arasında adil bir denge bulunması gerektiği")*

Müfettiş ve muhakkiklerce düzenlenen inceleme/soruşturma raporlarında; hakkında inceleme ve soruşturma başlatılmış bulunan ve iddialara konu fiil(ler)i ve hal(ler)i doğrulanan/sübuta eren personel hakkında "idari teklif" getirilirken, aşağıda belirtilen hususların göz önünde bulundurulması genel kabul görmüş uygulamalar olarak ortaya çıkmaktadır.

1. Önerilen disiplin cezası, kendi statüleriyle ilgili atama, yükselme ve yer değiştirme yönetmeliklerinde, bulundukları göreve atanma durumuyla ilişkilendirilmiş ve atanma koşulunu kaybetme unsuru olarak belirlenmiş ise, bu görevliler hakkında da idari teklif getirilmelidir.

2. Haklarında Devlet memurluğundan çıkarma cezası önerilen personelin biriminde ve görev alanında kamu hizmetlerinin aksamaması ve daha sağlıklı yürütülebilmesi için ayrıca idari teklif getirilmelidir.

3. Kamuoyunu meşgul eden, kurum ve/veya kişi zararına neden olan, kamu vicdanında rahatsızlık oluşturan durumlarda, doğrulanan fiil ve hallerin nitelik ve nicelik durumları da dikkate alınarak, gerektiğinde idari teklif getirilmelidir.

4. İdari tekliflerin; diğer mevzuat (özellikle norm kadro) yönünden de uygulama kolaylığının bulunmasına, Başkanlığa mali yük getirmemesine ve görev yeri değişiminin kişiye önerilen cezadan daha etkili bir yaptırım niteliğine dönüşmemesine, kamu hizmetlerinin aksatılmamasına, aksine kamu hizmetlerinin sağlıklı, verimli ve zamanında yürütülmesini sağlamaya yönelik olmasına dikkat edilmelidir.

5. Disiplin cezaları verildiği tarihten itibaren hüküm ifade edeceğinden ve derhal uygulanacağından, disiplin cezalarıyla bağlantılı idari teklifler yapılırken, teklif cümlesinde getirilecek "…görevinden alınması" önerisi öncesinde "önerilen cezanın uygulamaya konulması durumunda" ibaresine yer verilmelidir. İdari teklif, disiplin cezasının uygulanma durumu da göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir.

6. 657 sayılı Kanunda yer alan "uyarma" ve "kınama" cezalarını ve/veya özel kanunlarda yer alan ve bu cezalara benzer/eşdeğer nitelikte olan diğer cezaları gerektiren durumlarda ve kamu hizmetlerinin aksamasına neden olmayacak durumlarda idari teklif getirilmemesi ilke edinilmelidir.

Mali yönden herhangi bir kesinti veya para ödettirilmesi teklifinde, kısaca nedeni ve ne kadar miktarın nereye kesilmesi gerektiği açıklanmalıdır. Birlikte ödettirilmesi istenecek tekliflerde, kişilere isabet eden miktarlar belirtilmeli, bu hususta yapılacak tespit ve tekliflerde, 13.8.1983 tarih ve 18134 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, "Devlete ve Kişilere, Memurlarca Verilen Zararların Nev'i, Miktarının Tespiti, Takibi, Yapılacak Diğer İşlemler Hakkındaki Yönetmelik" hükümlerince hareket edilmelidir. Danıştay içtihatlarında genel ilke, "Hukuka aykırı işlemlerin her zaman geri alınabileceği" yolundadır. Ancak, Danıştay İçtihatları Birleştirme Kurulunun 22.12.1973 tarih ve 1969/8,1973/14 sayılı kararında; *"idarenin yokluk, açık hata, memurun gerçek dışı beyanı veya hilesi hallerinde, süre aranmaksızın kanunsuz terfi veya intibaka dayanarak ödediği meblağı her zaman geri alabileceği, ancak belirtilen bu istisnalar dışında kalan durumlarda yapılan ödemelerin, ödemenin yapıldığı tarihten başlamak üzere (60) gün (dava açma süresi) içinde geri isteyebileceği, 60 günlük süre geçtikten sonra geri almanın mümkün olmayacağı"* sonucuna varmıştır**.**

Mali teklifler yapılırken iyi niyet kuralı üzerinde de önemle durulması gerekir.

Soruşturmacı, inceleme ve soruşturma sonucuna göre, ulaştığı kanaati açıklamak ve tekliflerini bildirmekle görevli olduğundan, bu tekliflerini yaparken; *"... ile cezalandırılmasının"* uygun olacağı ya da *"herhangi bir işlem yapılmasına gerek bulunmadığı"* kanaatine ulaştığını belirten ifadelerle raporun sonunu bağlamalıdır.

Raporların bu bölümünde, kesin tekliflerde bulunmak yerine, '*Takdir Makama aittir*' şeklinde bir ifadeye yer vermek doğru değildir. Getirilen tekliflerin uygulanıp uygulanmaması hususu zaten (mevzuatta yer alan esaslar/sınırlar dahilinde) Makamın takdirinde bulunmaktadır.

h) Soruşturma Raporunun İlgili Makama Sunulması

İdari soruşturma raporları, birisi belgeli olmak üzere asgari iki nüsha olarak düzenlenmeli ve soruşturmanın tamamlanmasından sonra, görevlendirme emrini veren makama makul bir sürede verilmelidir.

25. ÖN RAPOR DÜZENLENMESİ

Soruşturmanın uzaması, bazı idari tedbirlerin ivedilikle alınmasına ihtiyaç duyulması ve idareye bilgi verilmesinin gerekmesi durumunda düzenlenen raporlara "ön rapor" denilir.

Ancak bu rapor, 4483 sayılı Kanuna göre düzenlenen "ön inceleme raporu" ile karıştırılmamalıdır.

Ön raporun, soruşturma raporu yazımında esas alınan bölüm başlıklarına yer verilmeden düzenlenmesi mümkündür.

Bu raporda, soruşturma raporunun bilahare sunulacağı belirtilmelidir. Soruşturma raporunun idari teklif bölümünde ise, ön rapordaki idari tekliften söz edilerek, bu teklifin uygulamada kalıp kalmayacağı veya yeni bir idari teklif varsa bunun niteliği belirtilmelidir.

26. İNCELEME RAPORU

Soruşturma emri verme yetkisine sahip bulunan makamın, "konunun incelenmesi" şeklinde verdiği emir üzerine gerekli inceleme yapılarak belgeler toplanır, gerektiğinde ilgililerin ifadelerine başvurulur, belirlenen durum ve sonuç emri veren makama sunulur.

Şayet emir, "konunun incelenmesi ve gerektiğinde soruşturulması" şeklinde verilmişse, bu takdirde soruşturmacı tarafından gerekli inceleme yapılır, belgeler toplanır, gerektiğinde ilgililerin ifadelerine başvurulur, veriler değerlendirilir, yapılan incelemelerden çıkan sonucun ileri sürülen iddianın gerçek olmadığı yönünde olması halinde soruşturmaya geçilmeyerek bir inceleme raporu düzenlenmesi ile yetinilir.

İnceleme raporlarında da genellikle soruşturma raporlarında söz konusu olan bölümlere yer verilir ve sonuçta elde edilen bulgular değerlendirilerek iddiaların kesinlik kazanmadığı ifadelendirilir.

İleri sürülen hiçbir iddianın sübuta ulaşmaması halinde, itham edilen kişi ya da kişilerin ifadelerinin alınmaması daha uygundur.

İnceleme raporlarında da rapor kapağı ve eklerin listesinin bulunması, raporun, dizi pusulasının soruşturma raporu bölümünde belirtilen şekilde paraflanması, imzalanması gerekmektedir.

27. DİSİPLİN SORUŞTURMASINDA 'MESAİYE DEVAM' SORUNU

1. 'Mesaiye devam' suçu;

1.1. DMK'nun 99.maddesi "Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir."

100.maddesi "Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Cumhurbaşkanınca, illerde valiler tarafından tesbit olunur… Memurların yürüttükleri hizmetin özelliklerine göre, bu madde uyarınca tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkündür. Bu hususa ilişkin usûl ve esaslar, Cumhurbaşkanınca belirlenir."

1.2. Ankara Valiliğinin "Cumhurbaşkanlığının talimatları ve İçişleri Bakanlığının Genelgeleri doğrultusunda, 03.03.2021 Çarşamba gününden itibaren ilimizde mesai saatleri"

08:00-17:00, 08.30-17.30, 09.00-18.00, 10.00-19.00 şeklinde dört farklı şekilde uygulanacaktır. Belediyelerin mesai saatleri 08:00-17:00'dir.

1.3. DMK'nundaki düzenlemeler;

-125/A-b "Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terketmek,"

-125/C-b "Özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek,"

-125/D-b "Özürsüz ve kesintisiz 3-9 gün göreve gelmemek,"

-125/E-d "Özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek," (29.11.1984 tarihli ve 243 sayılı KHK ile bu alt bentte yer alan 'kesintisiz 10 gün veya' ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.)

1.4. 'Çekilme' başlıklı 94.maddede "Devlet memuru bağlı olduğu kuruma yazılı olarak müracaat etmek suretiyle memurluktan çekilme isteğinde bulunabilir. Mezuniyetsiz veya kurumlarınca kabul edilen mazereti olmaksızın görevin terk edilmesi ve bu terkin kesintisiz 10 gün devam etmesi halinde, yazılı müracaat şartı aranmaksızın, çekilme isteğinde bulunulmuş sayılır." denilmektedir.

1.5. Danıştay 12. Dairesi, 11/12/2014 E.2014/2487 K.2014/8794 sayılı kararında *"657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda sayılan izin halleri arasında ve Kanunun diğer maddelerinde "idari izin" olarak adlandırılan bir izin türüne yer verilmemiştir... Kamu personeline verilebilecek izinler arasında sayılmamış ve bu yolda açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte, kamu yararı ve hizmet gerekleri de gözetilerek bazı zamanlarda ülke çapında tüm kamu personelinin Başbakanlık Genelgeleri ile izinli sayılması "idari izin" olarak adlandırılmaktadır... İdari izin olarak ilan edilen tarihlerde görevli personel olarak belirlendiği yolunda kendisine herhangi bir bildirim yapılmayan davacının, anılan Genelge uyarınca bu tarihlerde izinli olduğunun anlaşılması..."*

2. <u>Bir disiplin dosyasında kaç 'mesaiye devamsızlık' eylemi/suçu bulunabilir</u>?

2.1. Yasa koyucu, disiplin suçlarının işlendiği tarihten itibaren 'sürüncemede' bırakılmaması ve gecikmeksizin inceleme ve soruşturmaya başlanması için 657 sayılı Kanunun 127.maddesinde "Bu Kanunun 125 inci maddesinde sayılan fiil ve halleri işleyenler hakkında, bu fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren; a) Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına… Başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar."

2.2. 'Karar süresi' başlıklı 128.maddesinde "Disiplin amirleri uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarını soruşturmanın tamamlandığı günden itibaren 15 gün içinde vermek zorundadırlar…" denmesine karşın, bu süreler 'hak düşürücü süre' sayılmamaktadır.

Danıştay 8. Daire, 17.9.1991, E.1991/1370 K.1991/1358 "Disiplin amiri veya kurulunun kararını belli süre içinde vermemesi durumunda, hakkında soruşturma açılanların

tedirgin olacağı ve uzun süre baskı altında tutulmalarının önlenmesi amacıyla 15 gün içinde karar verilmesi zorunluluğunun getirildiği, bu sürenin ceza verme yetkisini kaldıran bir niteliği bulunmadığı…"

2.3. 'Disiplin amirlerinin görev ve yetkileri' başlıklı 7/1.maddede "Disiplin amirleri uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarını vermeye yetkilidir.". 7/4.maddede "Disiplin amirleri, memurların 657 sayılı Kanunun 125 inci maddesinde yer alan disipline aykırı davranışlarını öğrendikleri tarihten itibaren 657 sayılı Kanunda ve ilgili mevzuatında belirtilen süreler içinde disiplin soruşturmasını başlatmak ve gerekli cezayı uygulayarak disiplin cezası verme yetkisinin zaman aşımına uğramasını önlemek zorundadır."

2.4. Mahalli İdareler Disiplin Yönetmeliği eki cetvelin "Ç-İl, İlçe ve Belde Belediyeleri Disiplin Amirleri" bölümünde (Bütün kamu idarelerinin üst disiplin amiri olarak Cumhurbaşkanının yanı sıra) Müdür/Birim Amiri ile Belediye Başkanı disiplin amiri olarak belirlenmiştir.

2.5. Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 'Disiplin soruşturması' başlıklı 28/2.maddesi "Disiplin soruşturması, memurlar arasından görevlendirilen muhakkik ya da teftiş, denetim ve soruşturma yapmakla görevli memurlar eliyle yapılır." denilerek, disiplin soruşturmasının soruşturmacı eliyle yapılmasını zorunlu tutmuştur. Bu maddeye göre disiplin soruşturmaları, görevlendirilen bir muhakkik veya teftiş, denetim ve soruşturma yapmakla görevli memur eliyle yapılır. Disiplin amirinin bu konuda bir takdir yetkisi olmadığı ve soruşturmayı, bir soruşturmacı eliyle yapmasının bağlı yetki olduğu sonucu çıkmaktadır.

Soruşturmacı atanması gereği; Danıştay 12. Daire, 18.11.2005, E.2002/2424 K.2005/4113 "Herhangi bir fiilin işlenildiğinin öğrenilmesi halinde disiplin amirince bir soruşturmacı atanarak ayrıntılı bir soruşturma yapılmasının sağlanması gerektiği, soruşturmacı atanmadan ve yöntemine uygun bir soruşturma yapılmadan disiplin cezası verilemeyeceği…"

Soruşturmacının o kurumda görev yapması; Danıştay 12. Daire, 26.9.2013, E. 2010/5479 K. 2013/6665 "657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda disiplin soruşturmasını yapacak kişilerin kimler olacağı konusunda açık hüküm olmamakla beraber soruşturmacının soruşturulan kişinin üstü, bu mümkün değilse dengi statüsünde olan muhakkikçe yürütülmesi gerektiği yargısal içtihatlarla kabul edilmiştir. Öte yandan, disiplin soruşturmalarında iddia konusu suçların sübuta erip ermediği hususunda soruşturulanların görev yaptığı kurumun yapısı, mevzuatı, yürütülen hizmetin niteliği dikkate alınarak sonuca ulaşılacağından soruşturmacının kurumun sözü edilen özelliklerini bilmesi, bir başka deyişle o kurumda görev yapmasının kamu hizmetinin en iyi şekilde yürütülmesi ilkesine de uygun düşeceği tabiidir."

Soruşturmacının soruşturulanın üstü olması; Danıştay 5. Daire, 14.07.2009, E.2008/2840 K.2009/4575 "Bakan'a doğrudan bağlı Bakan adına inceleme ve soruşturma

yapmak ve anılan Tüzüğün 7 nci maddesi uyarınca da Teftiş Kurulunu yönetmekle görevli olan Teftiş Kurulu Başkanı hakkındaki incelemenin, 4483 sayılı kanunun 5 nci maddesi hükmüne aykırı biçimde Bayındırlık ve İskan Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanı olan davacının maiyetinde ve emri altında görev yapan hiyerarşik astı konumundaki Müfettiş ve Başmüfettişler tarafından yapıldığı görülmüştür. Teftiş Kurulu Başkanı olarak görev yapan davacının maiyetindeki Müfettiş ve Başmüfettişler tarafından yerine getirilmiş olması mevzuata aykırı bulunduğundan, bu heyet tarafından yürütülüp sonuçlandırılan incelemenin ve sonucunda hazırlanan raporun hukuka uygun nitelik taşıdığından söz edilmesi olanaklı değildir."

2.6. DMK'nun 'Amir durumda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları' başlıklı 10.maddesinde "Devlet memurları amiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun ve diğer mevzuatla belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmaktan ve yaptırmaktan, maiyetindeki memurlarını yetiştirmekten, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten görevli sorumludurlar."

Müdürlük yönetmeliklerinin 'Müdürün görev yetki ve sorumluluğu' başlıklı 6/ı.maddesinde "Disiplin amiri sıfatıyla ilgili mevzuat çerçevesinde hareket etmek," düzenlemeleri uyarınca, mesaiye ilişkin sorunların tespiti müdürlerin sorumluluk alanındadır.

2.7. Bu durumda; ilk disiplin amiri olan müdürler, personelin mesaiye devam sorunlarını günlük olarak belirlemek ve gerekiyorsa "muhakkik ya da teftiş, denetim ve soruşturma yapmakla görevli memurlar eliyle" disiplin soruşturması yapmak/yaptırmakla görevlidir. Ancak, bu halde de iki sorun ortaya çıkmaktadır: Teftiş Kurulu bulunan yerlerde muhakkik atama ve soruşturmayı üst disiplin amirinin yaptırdığı durumda 'fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihin' nasıl belirleneceği…

2.8. Yazılı mevzuatta "muhakkik ya da teftiş, denetim ve soruşturma yapmakla görevli memur" arasında bir ayrım ya da öncelik belirtilmemektedir. Yargısal içtihatlar da "soruşturmacının o kurumda görev yapması ve soruşturulanın üstü veya dengi olması" ile sınırlıdır. Ancak; uzmanlık, liyakat, özel eğitim vb. nedenlerle, müfettiş bulunan yerlerde müfettiş eliyle soruşturma yapmak 'mümkün ve makul' iken muhakkik görevlendirmenin açıklanmaya muhtaç bir durum olduğu düşünülmektedir. Örneğin; Milli Eğitim Bakanlığı'nda inceleme-soruşturma görevi Maarif Müfettişlerinde bulunmaktadır. Ancak bakanlığa bağlı kurum sayısının fazla olması, buna karşılık müfettiş sayısındaki yetersizlik ve aynı zamanda, olayları yerinde çözme amacı doğrultusunda okul müdürlerine de inceleme soruşturma görevi (muhakkiklik) verilmektedir. Ancak, bu uygulamanın kaynağı, Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın 29.01.2008 tarihinde Müsteşarlık Makamına gönderdiği "Uzmanlık gerektirmeyen inceleme, disiplin soruşturması ile ön inceleme iş ve işlemlerin mahallinde

disiplin amirlerince veya muhakkik görevlendirilerek yürütülmesi ve sonuçlandırılmasının yerinde olacağı düşünülmektedir" şeklindeki yazısıdır.

2.9. Bir diğer sorun da (belediyelerde) müdürlerin talebi üzerine Başkanlık onayı ile müfettiş görevlendirilmesi ve müfettişin (yine Başkanın onayına sunulan ve Başkan tarafından ilgili müdüre havale edilen) raporu doğrultusunda müdürlerin (disiplin amiri olarak) ceza vermesi şeklindedir.

Çankaya Belediyesi Rehberlik ve Teftiş Kurulu Yönetmeliğinin 5.maddesi "Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü, Belediye Başkanı'nın emri ve onayı üzerine; a)Belediyeye bağlı birimlerde her türlü inceleme, araştırma, soruşturma ve teftiş yapmak,"

10.maddesi "Müfettişler Belediye Başkanına bağlı olup, doğrudan Belediye Başkanı adına; a)Belediye Başkanı'nın Yönetim ve denetiminde olan tüm kurum, kuruluş, şirket ve tesislerde kanunlar ve Rehberlik ve Teftiş Kurulu Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde her türlü inceleme, araştırma, teftiş, denetim ve soruşturma yapmak,"

11.maddesi "Müfettişler, Başkanlık Makamının emri ve onayı üzerine Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğünden aldıkları talimatla görev yaparlar ve bu Yönetmelikle kendilerine verilmiş yetkilerini ise görevlendirildikleri her yerde Belediye Başkanı adına kullanırlar." şeklindedir.

Bahse konu düzenlemeler, müfettişlerin yalnızca Başkanın emri doğrultusunda ve Başkan adına/yerine görev yapmasını düzenlediğinden, Başkan tarafından açılan ve karara bağlanan soruşturmaların kastedildiğinin düşünülmesi gerekir.

2.10. 'Fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihin' nasıl belirleneceği konusunda, üzerinde uzlaşılmış bir yöntemin varlığından söz edilemeyeceği;

-Soruşturma konusu eylemin kurum kaydına girdiği tarih; Danıştay 12. Daire, 29.03.2018, E.2016/7005 K.2018/1353 "Bu durumda, davacının eylemi ile ilgili olarak güvenlik görevlilerince tutanak düzenlenerek tutanağın aynı gün (31.03.2014) kurum kaydına girmesi ile idarenin 31.03.2014 tarihinde davacının fiilinden haberdar olduğu"

-Disiplin amirinin bizzat öğrendiği tarih; Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu, 02.12.2019, E.2019/1778 K.2019/6139 "Disiplin cezasına konu fiillerin, davacının bizzat disiplin amiri konumunda bulunan başmüdür ile işletme müdür vekili huzurunda 02/07/2010 tarihinde gerçekleştiğinin belirtildiği dikkate alındığında, Kanun'da belirtilen, disiplin cezası verilebilmesi için bir ay içinde disiplin soruşturmasına başlanması gerektiğine ilişkin zamanaşımı süresinin geçirildiği anlaşılmaktadır."

-Mesaiye devam sorunları ile ilgili olarak; Danıştay 12. Daire, 07.02.2019, E.2015/1527 K.2019/799 "Davacı hakkında disiplin cezası verilmesine neden olan mesai giriş çıkışında kart okutmama eyleminin sonuncusu 23.05.2013 tarihinde sübut bulmuş, disiplin soruşturması açılması için gerekli olan soruşturma oluru ise 19.07.2013 tarihinde alınmıştır.

Bu durumda; en geç 24.06.2013 tarihine kadar usulüne uygun bir soruşturmacı tayin edilerek soruşturmaya başlanılması gerekirken…"

Danıştay 12. Daire, 12.11.2015, E.2011/7457 K.2015/5897 "Davalı idarece her gün kontrolü yapılan imza föyü ile gelmediği isnat edilen günün ertesi günü idare tarafından öğrenilmiş olduğunun kabulüyle her bir günün ertesi günü bir aylık zamanaşımı süresi işlemeye başlayacağından… aylıktan kesme cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına başlanılması gerekirken 13.11.2007 tarihinden itibaren 1 ay geçtikten sonra başlanılan soruşturmanın zamanaşımına uğradığı görülmektedir."

2.11. Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelen, erken ayrılan, görev mahallini terk eden ya da özürsüz olarak göreve gelmeyen memurun durumunu (yargısal kabule göre bir sonraki gün) öğrenen amir;

-Memurun genel durumuna ilişkin kanaati nedeniyle 'belirli sınırlarda' bir tolerans gösterebilir ve 'tekrarlanmaması kaydıyla' işlem yapmayabilir.

-Memurun geçerli bir 'özrü' olup olmadığını öğrenmek için memurla görüşmesi ve özrünü beyan etme ve gerektiğinde 'kanıtlaması' için fırsat vermesi gerekir. Bu durumda, memurun işe dönüşü ya da kendisiyle iletişim kuruluncaya kadar beklemek gerekebilir.

-Suçun maddi unsurları arasında 'kesintisizlik ve gün sayısının' olduğu durumlarda, kesintisizliğin sona ermesini beklemek gerekir. Kesintisiz göreve gelmeme suçunda, ceza hukukundaki 'bileşik suç' kavramından yola çıkarak, suçun tamamlanmasını takiben zamanaşımının başlatılması gerekir.

Danıştay 12. Daire, 07.02.2019, E.2015/1527 K.2019/799 "Davacı hakkında disiplin cezası verilmesine neden olan mesai giriş çıkışında kart okutmama eyleminin sonuncusu 23.05.2013 tarihinde sübut bulmuş, disiplin soruşturması açılması için gerekli olan soruşturma oluru ise 19.07.2013 tarihinde alınmıştır. Bu durumda; en geç 24.06.2013 tarihine kadar usulüne uygun bir soruşturmacı tayin edilerek soruşturmaya başlanılması gerekirken…"

2.12. Bu durumda; mesaiye ilişkin sorunların "her gün kontrolü yapılan imza föyü ya da turnike (kart okutma) ile gelinmeyen ya da geç gelinen günün ertesi günü idare tarafından öğrenilmiş olduğunun kabulü ile zamanaşımı süresinin işlemeye başlayacağı" bilgisiyle değerlendirilmesi gerektiği; bir disiplin dosyası içinde, geriye doğru bir ayı geçmeyen mesai sorunlarının yer alabileceği değerlendirilmektedir.

3. 'Çoklu' göreve gelmeme suçlarına verilmesi gereken cezalar

3.1. Suçta ve cezada kanunilik ilkesi: Kanunun açıkça suç saymadığı bir fiil için kimseye ceza verilemez ve güvenlik tedbiri uygulanamaz. Kanunda yazılı cezalardan ve güvenlik tedbirlerinden başka bir ceza ve güvenlik tedbirine hükmolunamaz. İdarenin düzenleyici işlemleri ile suç ve ceza konulamaz.

3.2. Kıyas yasağı: Kanunların suç ve ceza içeren hükümlerinin uygulanmasında kıyas yapılamaz. Suç ve ceza içeren hükümler, kıyasa yol açacak biçimde geniş yorumlanamaz. Ancak, 657 sayılı DMK'nun 125.maddesinde "Yukarıda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibariyle benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezaları verilir." denilerek, genel bir 'benzerlik' düzenlemesi yapılmıştır.

3.3. Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 29.maddesi "Muhakkik… soruşturma konusuyla sınırlı olarak… yetkilidir. Muhakkik, soruşturma konusu fiil veya hal dışında disipline aykırı yeni bir fiil veya hal tespit ederse kendiliğinden soruşturma yapamaz." denmektedir. Soruşturmacı, soruşturma olurundaki konularla bağlı olup, soruşturma esnasında öğrendiği yeni suçlamalar için ek/yeni soruşturma oluru talep eder. (Konunun anlaşılmasına katkı olması bakımından; CMK'nun 225.maddesi "Hüküm, ancak iddianamede unsurları gösterilen suça ilişkin fiil ve faili hakkında verilir. Mahkeme, fiilin nitelendirilmesinde iddia ve savunmalarla bağlı değildir."). Bu bağlamda, fiil ve fail konusunda değişiklikler yeni soruşturma oluru gerektirir.

3.4. Disiplin suçunun hangi madde (bent veya fıkra) kapsamında olduğunun ve hangi cezanın verilmesi gerektiğinin net bir şekilde tespit edilmesi gerekir.

Danıştay 12. Daire, 07.02.2019, E.2015/3208 K.2019/768 "Disiplin cezaları açısından da geçerli olan suç ve cezaların kanuniliği ilkesi gereğince disiplin cezası veren disiplin kurulları ve disiplin amirlerince disiplin cezasına konu eylemin niteliği itibarıyla hangi madde (bent veya fıkra) kapsamında olduğunun ve hangi cezanın verilmesi gerektiğinin net bir şekilde tespit edilmesi ve disiplin cezası verilmesine ilişkin işlemlerde de ceza maddesinin ve verilen cezanın somut bir şekilde ortaya konulması gerekmektedir. Bu gereklilik; esasen işlemin yargısal denetiminin yapılabilmesi ile yeni bir fiili nedeniyle ceza işlemine muhatap olacak kamu görevlisinin geçmişte ceza verilmesine sebep olan fiilinin tekerrüründe bir derece ağır ceza verilmesi noktasında yapılacak değerlendirmelerde de büyük önem taşımaktadır."

3.5. Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 'Savunma' başlıklı 30/2.maddesi "Savunma, memur hakkındaki iddialar, bu iddiaların dayandığı deliller, isnat edilen fiil veya hallerin hukuki nitelendirmesi ve 657 sayılı Kanunun 125 inci maddesinde sayılan fiil veya hâllerden hangisinin kapsamına girdiği bent ve alt bent belirtilerek istenir." denilmektedir. Bu nedenle, tüm deliller toplandıktan ve 'suçun niteliği' konusunda karar verildikten sonra savunma istenmelidir.

3.6. Özürsüz olarak göreve gelmemek suçunun (aynı dosyada) tekrarı halinde yaptırımlar bellidir. (Kesintili olması farketmeksizin) Bir veya iki gün gelmeme halinde aylıktan kesme; kesintisiz olmak şartıyla 3-9 gün gelmeme halinde kademe ilerlemesinin

durdurulması; kesintisiz olmak koşuluyla 10 gün gelmeme halinde çekilmiş sayılma; bir yılda toplam 20 gün gelmeme halinde devlet memurluğundan çıkarma cezası uygulanır.

3.7. Aylıktan kesme ya da kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarının nasıl uygulanacağı konusunda 'bağlayıcı' karar ya da düzenlemeler yoktur. (Danıştay 8. Daire, 14.12.1993, E.1993/1617 K.4214 "Suçla verilen ceza arasında adil bir denge bulunması gerektiği")

Aylıktan kesme cezası sayılan fiil ve haller için memurun brüt aylığından 1/30-1/8 oranları; kademe ilerlemesinin durdurulması cezası 1-3 yıl arasında uygulanır. Cezanın miktarı; eylemin niteliği, ağırlığı, oluş tarzı ve hangi koşullarda gerçekleştiği, sanık memurun genel durumu gibi kriterler gözetilerek belirlenmelidir. Ancak bu konuda genel bir standart ve adil bir denge sağlanması açısından aşağıdaki ilke kararlarından yararlanılabilir:

Aylıktan kesme (bent-oran); (a)-1/10, (b)-bir gün için 1/15, iki gün için 1/8, (c)-1/20, (d)-1/8, (e)-1/15, (f)-1/8, (ı)-1/30,

Kademe ilerlemesinin durdurulması (bent-yıl); (a)-2, (b)-3/4 gün için 1 yıl, 5/6 gün için iki yıl, 7/9 gün için üç yıl, (c)-3, (d)-2, (e)-3, (f)-3, (h)-1, (i)-3, (j)-1, (k)-3, (1)-3, (m)-3, (n)-3, (o)-3,

3.8. 'Kesintisiz' olma halinin aralıksız devam etmesi gerekir. Memurun özürsüz ve izinsiz olarak başlayan devamsızlık sürecinde bir gün bile olsa görevine gelmiş veya izin almış ya da sonradan kabul edilebilir bir mazereti olduğu ortaya çıkmış ise devamsızlık kesintiye uğramış olur.

'Tam gün göreve gelmemek' kavramından ne anlaşılması gerektiği, memurun çok kısa süreli de olsa işyerine gelip hiç çalışmaması durumunda ne yapılacağı konusunda (memurlar için) yargı kararına rastlanmamıştır. Ancak, Yargıtay'ın işçiler hakkında verdiği kararlar bir fikir verebilir.

İşe gelmek ancak çalışmamak; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 08.11.2018, E.2015/23423 K.2018/20089 "Devamsızlık, işçinin işine devam etmemesi halidir. İş yerine gittiği halde iş görme borcunu ifaya hiç başlamayan bir işçi devamsızlıkta bulunmuş sayılmamalıdır."

Devamsızlık için işe 'hiç' gelmemek gerektiği; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 09.12.2019, E.2016/9899 K.2019/21877 "Devamsızlık süresi, ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç işgünü olmadıkça, işverenin haklı fesih imkanı yoktur. Belirtilen işgünlerinde hiç çalışmamış olunması gerekir. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belli bir gün sayısına ulaşılmasıyla işverenin haklı fesih imkanı doğmaz."

3.9. 'Kesintisiz' olarak devamsızlığın belirlenmesi için, sürecin başlama ya da bitiş günleri resmi tatil günlerine denk gelmemeli; (tatil gününün önceki ve sonraki işgününde işe

gelinmemesi halinde) arada kalan resmi tatil günleri kesintisizlik koşulunun sağlanması için 'göreve gelinmeyen gün' hesabında sayılmalıdır.

Kesintisizlik koşulu; Danıştay 12. Daire, 08.02.2017, E.2016/8793 K.2017/226 "Davacının onbeş gün süreyle işe gelmediğinin sabit olduğu ancak bu terkin kesintisiz olarak devam etmediği anlaşıldığından, dava konusu işlemde hukuka uygunluk bulunmadığı"

Tatil günlerinin sayılacağı; Danıştay 16. Daire, 03.03.2015, E.2015/9334 K.2015/500 "…'görevin terk edilmesi ve bu terkin kesintisiz 10 gün devam etmesi halinde' ifadesinden anlaşılacağı üzere, sürenin hesabında hafta sonu tatillerinin dikkate alınmaması halinde kesintisiz olarak 10 gün göreve gelmeme durumunun fiilen mümkün olamayacağı, bu sebeple sürenin hesabında hafta sonu tatillerinin de dikkate alınacağı açıktır."

Başlangıcın tatile denk gelmemesi; Danıştay 16. Daire, 08.05.2015, E.2013/1262 K.2014/391 "Davacının göreve gelmemeye başladığı tarihin Cumartesi günü olarak kabul edildiği, ancak Danıştay'ın yerleşik içtihadları doğrultusunda, müstafi sayılma için, göreve gelmeme eyleminin başlayacağı on günlük sürenin, haftasonu ve resmi tatil günlerinden itibaren başlatılamayacağı açık olduğundan, davacının hastaneye başvurduğu 7.8.2012 tarihine kadar, müstafi sayılması için gereken on günlük sürenin dolmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır."

Bitişin tatile denk gelmemesi; Danıştay 12. Daire, 13.12.2005, E.2003/1034 K.2005/4521 "İzinsiz ve mazeretsiz 10 gün göreve gelmediği gerekçesiyle görevden çekilmiş sayılan davacının 10 günlük süresinin son iki gününün cumartesi, pazar günlerine rastlaması, bu günlerde de hukuken göreve başlamasının mümkün bulunmaması karşısında işlemde hukuka uyarlık bulunmamaktadır."

3.10. "Bir yılda toplam yirmi gün göreve gelmemek" düzenlemesindeki 'bir yıl', yirmi günlük hesaba dahil edilen en son 'göreve gelinmeyen' günden başlayarak geriye doğru bir yıllık zaman dilimidir.

Devlet Personel Başkanlığı, 08.07.2014, 3433 sayılı görüşü "657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125/E-d maddesindeki 'Özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek,' hükmünde yer alan 'bir yılda' ibaresinden… olay tarihinden yani devamsızlık yapılan son günden itibaren geriye doğru bir yıllık zaman diliminin işleme esas alınması gerektiği mütalaa edilmektedir."

3.11. Bahse konu bir yıl içinde, daha önceden disiplin cezasına konu olmuş ve cezalandırılmış (özürsüz olarak tam gün göreve gelinmediği subut bulmuş) olan günler de 'yirmi gün hesabına' katılır.

Danıştay 12. Daire, 30.09.2009, E.2008/7586 K.2009/5098 "Memurun bir yıl içinde aralıklı olarak göreve gelmediği gün sayısının 20'yi bulması halinde ise daha önce aldığı cezaların yanında ayrıca Devlet memurluğundan çıkarma cezası ile de cezalandırılabileceği,

bu durumun aynı fiil için iki farklı ceza verilmesi olarak değerlendirilmesinin mümkün olmadığı, çünkü davacıya verilen aylıktan kesme cezalarının 1-2 gün göreve gelmemesi eyleminin karşılığı olmasına rağmen, Devlet memurluğundan çıkarma cezasının davacının göreve gelmemeyi alışkanlık haline getirmesi fiilinin cezası olarak verildiği sonucuna ulaşılmıştır. Aksi bir düşüncenin benimsenmesi halinde; 657 sayılı Yasanın 125/E-d maddesinde ayrıca düzenlenen Devlet memurluğundan çıkarma cezası hükümleri hiçbir zaman uygulanamayacaktır."

3.12. 'Kesintisiz' 20 gün boyunca göreve gelmeyen memur hakkında, (kesintisiz ilk on günü takiben) DMK'nun 94.maddesi uygulanır.

Devlet Personel Başkanlığı, 06.05.2016, 2804 sayılı görüşü "İzinsiz veya Kurum tarafından kabul edilen herhangi bir mazereti olmaksızın görevini kesintisiz 10 gün terk eden Devlet memuru görevinden çekilmiş sayılacaktır. Dolayısıyla 10 gün süren kesintisiz terk durumu bir nevi zımni çekilme (istifa) talebi olarak değerlendirilmelidir. Diğer taraftan, özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmeme durumunda ise, memur bir daha Devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarılacaktır. Söz konusu 20 günlük süre kesintili olarak göreve gelmeme durumuna ilişkindir. Ancak göreve gelmemenin kesintisiz olması durumunda, 10 günden sonra ilgili hakkında "çekilmiş sayılma" hükümlerine göre işlem yapılması gerekecektir. Bu çerçevede, açık veya zımni istifa iradesini idareye bildirmek suretiyle memuriyetten çekilmek, Devlet memurlarına tanınmış kanuni bir hak olup, bu kişilerin tekrar memur olarak atanabilmeleri de mümkün olmaktadır. Dolayısıyla, görevini kesintisiz 10 gün terk eden memur görevinden çekilmiş sayılacağından, 10 uncu günden sonraki devamsızlık, sonuçları itibariyle daha ağır olan Devlet memurluğundan çıkarma cezasının uygulanmasına dayanak teşkil etmemektedir."

4. <u>'Çoklu' göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terketmek suçlarına verilmesi gereken cezalar</u>

4.1. Teorik olarak, aynı dosya içinde (bir aylık zamanaşımı süresi içinde gerçekleşen) çok sayıda geç gelme, erken ayrılma, görev mahallini terketme suçu olabilir. Yasa koyucu (göreve gelmeme suçunda olduğu gibi) çoklu suçlar için kademeli artan bir cezalandırma öngörmediğinden uygulamada sorunlu durumlar ortaya çıkmaktadır.

4.2. Ceza hukukundan yola çıkılırsa; Ceza Kanununun birden çok ihlali 'suç çokluğunu' ortaya çıkarır. Ceza hukukunda birden çok suç, birden çok cezayı gerektirir. Ancak kanun koyucu bazı hallerde suç sayısı kadar ceza verilir ilkesinden ayrılarak, suçların içtima edileceğinden söz eder. Suçların içtimaı denilen durumlarda, birden çok ihlal ve ihlal sayısı kadar suç olmasına rağmen, bu suçlara tek bir ceza verilmesi öngörülür. Bileşik suç, zincirleme suç, fikri içtima, ağırlaştırıcı neden gibi uygulamalarla sorun çözülür.

4.3. Ancak, disiplin hukukunda bu çeşit düzenlemeler bulunmamaktadır. ‘Bağlayıcı’ ya da yol gösterici uygulama örneklerine de rastlanmamıştır. Doğrudan olmasa da konuyla ilgili sayılabilecek örnekler üzerinden değerlendirmek gerekirse;

Danıştay 12. Daire, 30.5.2022, E. 2018/1905 K. 2022/3140 “Evrensel bir hukuk kuralı olan ‘Non Bis İn İdem (Aynı fiilden dolayı birden fazla ceza verilmez)’ prensibi, disiplin hukukunda da uygulanması gereken genel bir ilke olup, bu ilke uyarınca suç teşkil eden bir fiile tek bir ceza tayin edilmeli, eğer bir fiil ile kanun veya kanunların değişik hükümleri ihlal edilmişse, bu durumda en ağır cezayı gerektiren kanun hükmü uygulanmalıdır. Kural olarak, ceza verilmesine neden olan eylemlerin birbirini izlemesi, bu eylemlerin içiçe geçmiş olması, eylemlerin aynı süreç ve zaman diliminde gerçekleşmiş olması ve eylemler arasında kopukluk olmaması, ihlallerin tek bir eylem olarak değerlendirilmesini zorunlu kılmakta ve böylece yaptırımlar birleştirilerek tek bir ceza uygulanması gerekmektedir.”

Danıştay 12. Daire, 20.2.2019, E. 2015/1598 K. 2019/1258 “Kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkesi uyarınca, ceza yaptırımına bağlanan her bir fiilin tanımının yapılması ve kanunun ne tür fiilleri suç sayarak yasakladığının hiçbir kuşkuya yer vermeyecek şekilde belirtilmesi gerekmektedir. Sözü edilen suç tanımlaması yapıldıktan sonra, suçun karşılığı olan cezanın ve suç sayılan fiili gerçekleştiren kamu görevlisinin hangi disiplin kuralını ihlal ettiğinin açık bir şekilde ortaya konulması da zorunlu olup, söz konusu fiil, mevzuatta öngörülen tanıma uymuyorsa verilen disiplin cezasının hukuka aykırı olacağı açıktır… davacının fiilinin, anılan Kanun hükmündeki suç tanımına uymadığı ve disiplin hukukunda yer alan "tipiklik" şartının gerçekleşmediği anlaşılmaktadır.”

DMK’nunda ‘geç gelme, erken ayrılma, görev mahallini terketme’ suçu, özel bir bentte ‘münhasıran’ belirlenmiştir. Suçun tanımı ve kanuni unsurlarının açıkça belirlendiği bir düzenleme varken, başka bir maddeden ceza verilmesi ‘Suçta ve cezada kanunilik ilkesine’ aykırı olacaktır.

Örneğin, TCK’nun ‘Görevi kötüye kullanma’ başlıklı 257.maddesinde “Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında…” ibaresi kullanılmaktadır. ‘Torba madde’ olarak anılan bu tür düzenlemeler, kanunda açıkça düzenlenen suçların dışında kalan (önceden listelenemeyen, öngörülemeyen) suçlar için kullanılmaktadır. Konuyla ilgili özel bir düzenleme varken ‘genel’ düzenlemeyi kullanmak hukuken sorunludur.

4.4. Aynı veya benzer disiplin suçunun birden fazla işlenmesi hali, DMK’nun 125.maddesinde ‘tekerrür’ olarak düzenlenmiştir: “Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin cezaların özlük dosyasından silinmesine ilişkin süre içinde 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.”

Ancak, bu düzenleme ‘aynı dosya’ içindeki suçlar için uygulanamamaktadır.

Öncelikle ‘tekerrürün tekerrürü olmaz’; Danıştay 12. Daire, 24.11.2009, E. 2007/5084 K. 2009/6597 “Uyuşmazlık konusu olayda davacının bu davranışını 3. kez yenilenmesi durumu mevcut olup, daha önce aynı eylemi nedeniyle cezalandırılması nedeniyle tekrar tekerrür hükmünün uygulanmasının mevzuatta dayanağı bulunmamaktadır… disiplin hukukunda yer alan tekerrür müessesinin amacını aşar şekilde ve tekerrür hükmünün ikinci kez uygulanması suretiyle birden fazla ağırlaştırıcı ceza ile cezalandırılmaları söz konusu olur ki bu durumun disiplin hukuku ilkelerine uyarlık göstermeyeceği tartışmasızdır.”

Ayrıca, kesinleşmiş bir cezaya konu olan eylem için ‘tekerrür’ hükmünün uygulanabileceği; Danıştay 8. Daire, 13.10.2020, E. 2016/12662 K. 2020/4333 “Her ne kadar davacıya isnat edilen fiillerin davacı tarafından işlendiği sabit olsa da disiplin cezalarında tekerrür hükümlerinin uygulanabilmesi için davacının ikinci fiilinin, birinci disiplin cezası tesis edildikten ve davacıya tebliğ edildikten sonraki bir tarihte gerçekleşmiş olması gerektiği”

4.5. Bu durumda; tek bir dosyada toplanan suçların bir kısmı bekletilerek (ikinci bir dosya haline getirilerek) tekerrüre sokulmak istense bile, ilk dosyanın tamamlanarak verilen cezanın ilgiliye tebliğinin beklenmesi gerekir. Tüm bu işlemlerin (ikinci dosyadaki devamsızlık tarihlerinden sonra) en geç bir ay içinde tamamlanması gerekir.

4.6. Az sayıda eylem ile çok sayıda eylemin aynı ceza ile tecziye edilmesinin adil olmadığından hareketle, çok sayıdaki eyleme daha üst bir ceza verilmesi düşünülürse;

Danıştay 12. Daire, 8.12.2015, E. 2012/7935 K. 2015/6620 “Sübuta erdiği sonucuna varılan isnatlar tek tek yazılmak suretiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesi uyarınca üç ayrı ‘uyarma’ cezası teklif edildiği, bu cezaların birleştirildiği ifade edilerek ‘kınama’ cezası verilmesi gerektiğinin uygun olacağının belirtildiği… Devlet Memurları Kanununda, ceza tekliflerinin ya da cezaların birleştirilerek bir derece ağır ceza uygulanmasına imkan tanıyacak nitelikte her hangi bir düzenleme bulunmadığı gibi, disiplin hukukunun ilkelerine kaynaklık eden doktrin ve yargısal içtihatlarda da cezaların birleştirilerek bir derece ağır ceza uygulamasının yeri bulunmadığı ve dolayısıyla da disiplin amirinin bu şekilde bir karar alma yetkisinin bulunmadığı açık olduğundan, bu şekilde işlem tesis edilmesi hukuken mümkün değildir.”

4.7. Ancak, aynı cezanın farklı bentlerine giren eylemler için (suç oluşturan fiil ve haller ayrı ayrı sayılmak suretiyle) ‘birleştirerek’ tek bir disipin cezası verilebilmektedir. Cezaya konu fiil ve hallerden herhangi birinin süresi içinde tekrarı halinde tekerrür hükümleri uygulanabilmektedir.

Danıştay 12. Daire, 28.11.2013, E. 2010/7577 K. 2013/9055 “657 Sayılı Yasa'da düzenlenmeyen "tevhiden" cezalandırma yöntemi, soruşturma raporlarında getirilen teklifler ve bu teklifler üzerine verilen cezalarla uygulama kazanmış olup, disiplin soruşturmalarında

disiplin suçu oluşturan her bir eylem için ayrı ayrı hukuki nitelendirme yapılması gerekmekle birlikte, bu fiiller için tek bir disiplin cezası teklifinde bulunulmasına ve bu teklifin kabul edilerek tek bir disiplin cezası verilmesine hukuken bir engel bulunmamaktadır."

4.8. Mesaiye yoğun, yaygın, kasıtlı ve ısrarlı devamsızlık nedeniyle 'suç vasfının' değişmesi gerektiği değerlendirilebilir. Biriken ve daha önce tecziye edilen mesaiye devamsızlıkların yoğunluğuna göre 125/B-a "Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde… kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak," maddesi uyarınca Kınama ya da 125/C-a "Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek," maddesi uyarınca Aylıktan Kesme Cezası verilebilir. Bu uygulamanın 'suç ve cezaların kanuniliği ilkesine' uygunluğu tartışmalı olup yargısal denetim ile çözüme kavuşabilir.

4.9. Sonuç olarak; 'Sicil sistemindeki' üç kez olumsuz sicil alan memurun memuriyetine son verilmesi imkanının 2011 yılında kaldırılmasından sonra, 'kronik' şekilde mesaiye devamsızlığı olan memur için yapılabilecekler, yukarıda sayılanlarla sınırlı görünmektedir. Çözüm; ceza ve yaptırım ağırlıklı bir yaklaşım yerine, Devlet Memuru yeminindeki "görev ve sorumluluklarını bilerek, bunları davranış halinde göstereceğime namusum ve şerefim üzerine yemin ederim." sözünün gereğini kavrayan liyakate ve "Devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmaları esastır." ilkesini içselleştiren kişiliğe sahip memurlarla mümkündür. Yalnızca hiyerarşik denetim ile ulaşılabilecek sınırlar bellidir. Bir arada ve dayanışma içinde çalışanların özdisiplini ve özdenetimini 'etkin' hale getiren bir çalışma ortamının oluşturulması önemli görünüyor.

28. MEMURİYETE YAKIŞMAYAN TUTUM VE DAVRANIŞLAR

1.Genel giriş,

1.1. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125.maddesinin;

A-e "Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak"

B-d "Hizmet dışında Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak"

B-ı "Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak"

C-ı "Hizmet içinde Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak"

E-g "Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak"

E-j "Yurt dışında Devletin itibarını düşürecek veya görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak" disiplin suçları olarak belirtilmiştir.

1.2. Devlet memurları adını taşıdığı ‘Devleti’ temsil etmektedir. Bu nedenle de memurların hem görevi esnasında hem de görev dışında hal ve hareketlerine dikkat etmesi gerekmekte ve taşıdıkları sıfata uygun davranmaları beklenmektedir. Kamu hizmetlerinin yürütülebilmesi için, memurlara, kendilerine duyulan itibar ve güveni sarsacak veya görev yaptıkları kamu kurumunun güvenilirliğini ya da saygınlığını zedeleyecek nitelikte davranışlarda bulunmaktan kaçınma ödev ve sorumluluğu yüklenmiştir.

1.3. Bu maddelerle memurlara nezaket, güven, saygılı olma, terbiye gibi belirli sosyal ölçü ve kurallara göre hareket etme zorunluluğu yüklenmiş, taşıdıkları statünün gerektiği şekilde davranmayan memurların ise cezalandırılması gerektiği düşünülmüştür. Özel olarak düzenlenmeyen ancak idarenin takdir yetkisine göre ‘memur vakarına yakışmayan eylem’ olarak kabul ettiği haller bu kapsamda olacaktır.

1.4. Memuriyet vakarına yakışmayan tutum ve davranışların neler olduğunu tek tek saymak imkansızdır. Farklı görevler, farklı durumlar için çoğaltılabilecek çok farklı örnek bu davranışın içine girebilir.

1.5. Bu belirsizliğin ‘kanunilik ilkesine’ aykırı olduğu düşünülebilir. Ancak, Anayasa Mahkemesi, 16.01.2014, E.2013/110, K.2014/8 “Dava konusu kuralda belirsiz olduğu ileri sürülen “memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerin” tümünün önceden öngörülmesinin ve tespitinin olanaksız olduğu ve söz konusu hareketlerin tek tek ortaya konulmasının mümkün olmadığı, normun daha kesin ve açık bir düzenlemeye olanak tanımaması nedeniyle kullanıldığı anlaşıldığından anılan kavramların kullanılmasında belirlilik ilkesine aykırılık bulunmamaktadır. İdarenin faaliyetleri çok çeşitli, karmaşık ve değişken olduğundan disiplin cezasını gerektirecek fiillerin tümünün kanunda tek tek belirlenmesi güçtür. Kuralın incelenmesinden de görüleceği üzere memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketler denilmek suretiyle disiplin cezası gerektiren fiil ve hareketlerin çerçevesinin çizildiği anlaşılmaktadır. Fıkrada genel bir belirleme yapılmış ve disiplin cezası gerektiren hareketlerin, memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak derecede yüz kızartıcı ve utanç verici olması gerektiği düzenlenerek çerçeve çizilmiştir. Kaldı ki, itiraz konusu kural dayanak alınarak tesis edilen idari işlemlere karşı yargı yolu açık olup belirsiz olduğu ileri sürülen kavramlar ve bu kavramların belirttiği hareketler yargı kararları yoluyla da somutlaştırılmaktadır.”

2. Bu maddelerin uygulanamayacağı ‘Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller’

2.1. Disiplin cezaları, kamu hizmetinin gereği gibi yürütülebilmesi bakımından kamu görevlilerinin mevzuat uyarınca yerine getirmek zorunda oldukları ödev ve sorumlulukları ifa etmemeleri veya mevzuatta yasaklanan fiilleri işlemeleri durumunda uygulanan yaptırımlardır. Bu bağlamda, disiplin suç ve cezalarının önemli bir kısmı ‘memuriyete yakışmayan tutum ve davranışlarla’ ilgilidir. Bu nedenle, inceleme/soruşturma konusu fiil ve

hallerin ‘memuriyete yakışmayan tutum ve davranışlar’ kapsamında olup olmadığını belirlemek için, Devlet Memurları Kanunu’nun 125.maddesinde ya da ilgili özel yasalarda ‘ayrıca ve özellikle’ suç olarak tanımlanıp tanımlanmadıklarını kesinleştirmek gerekir.

2.2. ‘Kanunilik ilkesine’ aykırı bir duruma düşmemek için, soruşturma konusu fiil ve halin, DMK’nun 125.maddesinde belirlenen;

‘Uyarma Cezası’ başlığı altında; c (tasarrufa riayetsizlik), d (usulsüz müracaat), f (görevine kayıtsızlık), g (kıyafet), h (işbirliğine aykırılık),

‘Kınama Cezası’ başlığı altında; b (aile kazancını bildirmeme), c (amire hal ve hareketi ile saygısızlık), e (devlet malını özel işlerde kullanma), f (devlet malını kaybetmek), g (kötü muamele), h (söz ve hareketle sataşmak), j (emre itiraz), k (borcunu ödememek), l (kurumun huzurunu bozmak), m (basına demeç vermek),

‘Aylıktan Kesme Cezası’ başlığı altında; c (devlet malını özel menfaat için kullanma), d (yalan beyan), e (amire sözle saygısızlık), f (görev yerinde izinsiz toplantıya yardımcı olmak),

‘Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası’ başlığı altında; a (göreve sarhoş gelmek), c (görevle ilgili çıkar), d (aşağılayıcı hareketler), e (Görev yerinde izinsiz toplantı yapmak), f (sahte rapor ve belge), h (ticaret), ı (ayrımcılık), j (mal bildiriminde bulunmamak), k (yasak bilgiyi açıklamak), l (hakaret ve tehdit), m (yurtdışında borçlanma), n (emri kasten yapmamak), o (siyasi parti faaliyeti),

‘Devlet Memuriyetinden Çıkarma Cezası’ başlığı altında; a (ideolojik amaçlarla eylem), b (yasak yayın), c (siyasi partiye üyelik), e (olağanüstü durumlarda emre itaatsizlik), f (fiili tecavüz), h (gizli bilgiyi açıklamak), ı (siyasi suçluları gizlemek), k (Atatürk aleyhine suçlar), l (terör örgütleri ile iltisak) bentleri kapsamında olup olmadığının belirlenmesi gerekir.

2.3. Bu durumda ‘memuriyete yakışmayan tutum ve davranış’ olduğuna karar verilen fiil ve halin, inceleme konusu ‘torba maddelerden/bentlerden’ hangisi kapsamında olduğunun belirlenmesi gerekir. Yukarıda bahsedilen Anayasa Mahkemesi Kararında belirtildiği üzere, bu tür suçların “tümünün önceden öngörülmesinin ve tespitinin olanaksız olduğu ve söz konusu hareketlerin tek tek ortaya konulmasının mümkün olmadığı” açıktır. Soruşturmacı, suçun hukuki niteliğini ‘net bir şekilde’ belirlemekle yükümlüdür.

Danıştay 12. Daire, 07.02.2019, E.2015/3208 K.2019/768 “Disiplin cezaları açısından da geçerli olan suç ve cezaların kanuniliği ilkesi gereğince disiplin cezası veren disiplin kurulları ve disiplin amirlerince disiplin cezasına konu eylemin niteliği itibarıyla hangi madde (bent veya fıkra) kapsamında olduğunun ve hangi cezanın verilmesi gerektiğinin net bir şekilde tespit edilmesi ve disiplin cezası verilmesine ilişkin işlemlerde de ceza maddesinin ve verilen cezanın somut bir şekilde ortaya konulması gerekmektedir. Bu gereklilik; esasen

işlemin yargısal denetiminin yapılabilmesi ile yeni bir fiili nedeniyle ceza işlemine muhatap olacak kamu görevlisinin geçmişte ceza verilmesine sebep olan fiilinin tekerrüründe bir derece ağır ceza verilmesi noktasında yapılacak değerlendirmelerde de büyük önem taşımaktadır."

2.4. Anayasa Mahkemesi'nin bahse konu kararında "itiraz konusu kural dayanak alınarak tesis edilen idari işlemlere karşı yargı yolu açık olup belirsiz olduğu ileri sürülen kavramlar ve bu kavramların belirttiği hareketler yargı kararları yoluyla da somutlaştırılmaktadır." denilmektedir. Bu durumda, soruşturmacının 'suçun hukuki niteliğini' belirlerken ve gerekçelerini oluştururken başvurabileceği kaynakların başında yargı kararları gelmektedir.

2.5. İnceleme konusu fiil ve hallerin 'sınırsızlığı ve benzemezliği' nedeniyle birebir ya da çok yakın örnekler bulunamasa da 'suçun' niteliği, ağırlığı, oluş şekli vb. yönünden 'tematik' benzerlikleri içeren 'genel' başlıklar oluşturmak açısından yargı kararları incelenebilir.

3. <u>"Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak" (125/A-e)</u>

3.1. Vakar sözcüğü 'ciddiyet, ağırlık, olgunluk' anlamına gelir. Bu bağlamda, 'hayatın olağan akışına' uygun olmayan, günlük yaşam içinde bilinen ve kabul edilen 'makul ve meşru' davranışlara uymayan, yapanın olgunluğu ve ciddiyeti ile bağdaşmayan fiil ve haller;

Danıştay 12. Daire, 17/12/2015, E.2012/2922, K.2015/6975 "İl milli eğitim müdürünün atamasının eleştirildiği bazı köşe yazılarını aracının camına asarak okula gelen, ayrıca bunları kantinde ve öğretmenler odasında da teşhir ettiği belirtilen öğretmenin… devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak hükmü kapsamında değerlendirilmesi gerektiği"

3.2. Fiilin ağırlığı, diğer bentlerde sayılan benzer fiil ve hallerden daha 'hafif' olduğu değerlendirilen fiiller;

Danıştay 12. Daire, 09.03.2021, E.2021/1661 K.2021/1145 "Davacı üzerine atılı fiilin sübuta erdiği gerekçesiyle her ne kadar 125/C-(ı) maddesinde düzenlenen, hizmet içinde Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak fiili karşılığı olarak davacıya 1/30 aylıktan kesme cezası verilmiş ise de; fiilin ağırlığı, söylenen bu sözlerin doğrudan bir kişiye yöneltilmemesi göz önüne alındığında; davacının fiilinin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/A-(e) maddesinde düzenlenen, "Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak" kapsamında değerlendirilmesi gerektiğinden, dava konusu işlemde hukuka uyarlık görülmediği"

3.3. 'Kök nedenin' memuriyete yakışmayan davranış oluşturduğu haller;

Danıştay 12. Daire, 25.4.2017, E.2015/2750, K.2017/1918 "Zabıta memuru olarak görev yapan kişinin, esnafa olan şahsi borcu karşılığında, esnafın belediyeye olan tatil

günlerinde çalışma ruhsat harcı borcunu, kamu imkanlarını kullanmaksızın, doğrudan kendi hesabından ödeyerek söz konusu esnafa olan borcunu sonlandırmasının devlet memuruna yakışmayan davranış olarak değerlendirilmesinin mümkün olmadığı… Bilakis zabıta olarak görev yapan ve anılan esnafı denetleme görevi bulunan davacının esnafa olan borcunu ödememesi halinin memuriyete yakışmayan bir davranış teşkil edeceği"

3.4. 'Kamu düzenini bozan şiddet eylemlerine katılmama yükümlülüğünün' ihlal edildiği haller;

Anayasa Mahkemesi, 21/1/2021, 2017/15845 "Başvuru konusu toplantılara barışçıl olarak katılmakla toplantı hakkı sınırları içinde hareket ettikleri açık olmasına rağmen başvurucuların disiplin hukuku kapsamında kamu görevlisi olmalarından kaynaklanan yükümlülüklerine aykırı davrandıkları yönündeki kabulden ayrılmayı gerektirecek bir açıklama yapmadıkları ya da bilgi vermedikleri de dikkate alındığında haklarında uygulanan disiplin cezalarının zorunlu bir sosyal ihtiyacı karşılamadığından bahsedilemeyeceği sonucuna ulaşılmıştır. İlgili mevzuatta öngörülen en hafif disiplin cezası olan uyarma şeklindeki müdahalenin kamu düzeninin korunması meşru amacına ulaşılması yönünden başvurucuların toplantı haklarına adil olmayan bir külfet yüklediği ve orantısız olduğundan da bahsedilemeyeceği değerlendirilmiştir. Dolayısıyla yetkili otoritelerin başvurucuların toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakları ile kamu görevlilerinin devlete sadakat yükümlülüğünden kaynaklanan gereklilikler arasında adil bir denge kurdukları anlaşılmaktadır."

Anayasa Mahkemesi, 26/12/2018, 2015/10676 "Toplantı barışçıl olmaktan çıktıktan ve terör örgütü propagandasına dönüştükten sonra toplantıda kalmaya devam eden başvurucunun memurluk statüsünden kaynaklanan ödev ve yükümlülüklerinin gerektirdiği özeni göstermediği ve bu statüye yakışan şekilde davranılmadığı kanaatine varılmıştır."

3.5. 'Devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmaları' ilkesine aykırılık (125/A-h) ile 'emre itaatsizlik' arasında sayılabilecek hallerde (memurun statüsünün de gözetilmesi gereken durumlarda);

Danıştay 12. Daire, 20.10.2025, E.2015/1046 K.2015/5377 "Başmüfettiş olan davacının, istirahat raporu aldığı, raporunu idareye gönderdiği, idarenin, bu raporunu nerede geçireceğini sormasına ilişkin yazılara cevap vermediği gerekçesiyle 125/A-e maddesi uyarınca "uyarma" cezası cezası ile cezalandırıldığı… dava konusu işleme dayanak 22.10.2007 tarihli yazının tesis edildiği gün ise, beş günlük sağlık raporu aldığı hususları dikkate alındığında, davacının disiplin cezasını gerektiren bir fiilinin bulunmadığı"

3.6. 'Rahatsız edici' davranışta bulunulduğu hallerde;

Danıştay 12. Daire, 09.09.2019, E.2016/2432, K.2019/5694 "Aynı okulda çalışan başka bir öğretmeni rahatsız edici davranışlarda bulunan ve bir öğretmene yakışmayacak

içerikte mesajlar attığı değerlendirilen öğretmenin eylemi devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak hükmü kapsamında değerlendirilmesi gerektiği"

4. "Hizmet dışında Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak" (125/B-d)

4.1. 'Hizmet dışında' deyimi memurun görevi başında bulunmadığı hali ifade etmektedir. 'Hizmet içinde' ibaresi ise memurun görevini yerine getirirken, görev sırasındaki halini ifade etmektedir.

Danıştay 12. Daire, 30.11.2017, E.2014/4359, K.2017/6170. "Olayda, doktor davacının, alkollü şekilde araç kullanmak suretiyle kaza yaptığı, alkometreye üflemediği ve istenildiği zaman kan vermediği şeklinde sübut bulan fiillerinin Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte bulunduğu sabit olmakla birlikte, söz konusu eylemin doktorluk görevi ile ilgisi bulunmadığı ve anılan fiilerin mesai saatleri dışında gerçekleştiği de göz önüne alındığında, "hizmet dışında" gerçekleştiğinin kabulü gerekmekte olup, söz konusu fiilin "hizmet içinde" gerçekleştiğinden bahisle aylıktan kesme cezası ile cezalandırılmasına dair işlemde hukuka uyarlık, davanın reddi yolundaki mahkeme kararında hukuki isabet bulunmamaktadır."

4.2. Hizmet dışındaki davranışları nedeniyle memurun cezalandırılabilmesi için memurun söz konusu davranışlarının kamu hizmetinin işleyişine olumsuz etkisinin olması gerekmektedir.

Danıştay 5. Daire, 21.5.2018, E.2016/19861, K.2018/14359 "Davacının hizmet dışında özel yaşamını ilgilendiren bu ilişkisinin kamu hizmetinin iyi ve düzenli şekilde sunulmasını olumsuz şekilde etkilediğinin veya kendisine duyulan saygınlık ve güven duygusunu sarstığının somut olarak ortaya konulamadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda; davacının, disiplin hukukunu ilgilendiren bir yönü bulunmayan ve disiplin suçu oluşturmayan hizmet dışında meslektaşlarıyla yapmış olduğu kişisel ve özel telefon görüşmelerindeki beyanlarının bir disiplin suçu olarak değerlendirilerek kendisine disiplin cezası verilmesi, Anayasa'nın 20. maddesiyle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 8. maddesi uyarınca "özel hayata ve aile hayatına saygı hakkı"nın ihlali sonucunu doğuracağından, dava konusu işlemde hukuka uyarlık, davayı reddeden İdare Mahkemesi kararında ise hukuki isabet görülmemiştir."

4.3. Toplumsal olaylarda 'şiddet ya da suçu/suçluyu övme' eylemleri;

Anayasa Mahkemesi, 26.12.2018, 2015/10676 "Anayasa Mahkemesinin şiddet hareketlerine iştirak etmemiş kişilerin toplantı özgürlüğünün korunması gerektiği yönündeki içtihadından hareket edildiğinde şiddet içermeyen bir yürüyüşe ve basın açıklaması etkinliğine katılan, terör örgütü liderini övücü mahiyette atılan sloganlara iştirak etmeyen ve fikirlerini barışçıl bir şekilde ortaya koyan başvuruculların kamu görevlisi olmaları durumunda dahi toplantı özgürlüklerinin öncelikle korunması gerekir. Bu kapsamda barışçıl bir gösteride

bazı kimselerin bu fırsatı kullanarak bir terör örgütü liderini övücü mahiyette slogan atmaları, bu toplantıya katılanların tümünün toplantı hakkına müdahale edilmesini haklı kılmaz. Böyle durumlarda kamu makamlarının toptan bir cezalandırma yerine barışçıl toplantı yapanlarla terör örgütü liderini övücü mahiyette slogan atanları ayrıştırma ödevi vardır. Atılan her sloganın da bu sloganları atanların toplantı hakkına yönelik bir müdahaleyi haklı kılıp kılmayacağı, sloganın içeriği ve her somut olayın kendine özgü koşulları dikkate alınarak belirlenmelidir. Barışçıl toplantı ve gösteri yürüyüşüne katılan, yasaklanmış davranışlarda bulunmayan başvuruculaların herhangi bir kınanabilir olaya karışmadıkları da gözönüne alındığında küçük de olsa bir cezaya muhatap olmamaları gerekir."

4.4. Sonuçları itibariyle "özel hayat sınırlarını aşarak göreve yansımalarının olduğu görülen" eylemler; Anayasa Mahkemesi, 14.09.2017, 2016/3423 "Cinsel yaşamına ilişkin hususlar gerekçe gösterilerek 'disiplinsizlik ve ahlaki durum' sebebiyle başvurucu hakkında TSK'dan ayırma işlemi tesis edilmesinin özel hayatının gizliliği hakkına bir müdahale oluşturduğu açıktır. Anılan müdahalenin ihlal oluşturmaması için Anayasa'nın 13. maddesinde düzenlenen ve somut başvuruya uygun düşen 'kanunlar tarafından öngörülme', 'Anayasa'nın ilgili maddesinde belirtilen nedenlere dayanma', 'demokratik toplum düzeninin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olmama' ölçütlerine uygun olması gerekir. Başvurucunun ilişki yaşadığı kişinin kurumuna ihbarda bulunarak şikâyetçi olması nedeniyle eylemlerinin özel hayat sınırlarını aşarak göreve yansımalarının olduğu görülmektedir. Çok sıkı askerî disiplin kuralları ve hiyerarşinin geçerli olduğu personel sisteminde başvurucuya isnat edilen eylemlerin kurum disiplinini ve itibarını olumsuz yönde etkileyen bir unsur olarak değerlendirilmesi ve başvurucuya bu eylemler nedeniyle disiplin yaptırımı uygulanmasının demokratik bir toplumda gerekli olduğu kabul edilebilir… başvurucunun özellikle denetlemekle görevli olduğu gazinolarda çalışan konsomatris bir kadınla ilişki kurması ve bu ilişkiden hamile olan kadının başvurucuyu kurumuna şikâyet etmiş olması hususları da dikkate alınarak eylemlerinin mesleki hayatı üzerindeki etkilerine dair yeterli ve ikna edici gerekçelerin belirtilmiş olduğu görülmektedir. Bu durumda eylemlerini görev yaptığı kuruma sirayet ettirdiği tespit edilen başvurucunun görevine, sosyal ve aile yaşantısına zarar verecek derecede toplumun genel ahlak yapısına aykırı fiilleri dolayısıyla statü dışına çıkartılmasının demokratik toplumda gerekli ve ölçülü olmadığı söylenemez."

Anayasa Mahkemesi, 07.03.2019, 2015/10298 "… başvurucunun tedavi görmesine rağmen çocuğunun olmaması üzerine eşini bir başka erkekle tanıştırarak cinsel ilişkiye girmelerini sağladığı ve bu şekilde iki çocuk sahibi olduğu ancak çocuklarının kendinden olmadığını başından beri bildiği, hac başkanlığı yaptığı sırada kafilede olan bir kadın ile gönül ilişkisi yaşamaya başladığı, bu bayan ile nişanlandığını çevresine açıklamasına rağmen başka bir bayanla evlendiği… başvurucunun aile ve cinsel hayatına ilişkin mahrem konuları iş

ortamında anlatarak alenileştirdiği, mahrem konuların çalıştığı kurum personeli tarafından da bilindiği vurgulanarak özel hayatına ilişkin konuların meslek hayatına yansıdığı tespit edilmiştir… başvurucu ile ilgili ciddi iddiaların kurum disiplini ile itibarını zedeleyerek kamu hizmetinin gereği gibi yürütülmesini engellemeyeceği söylenemez. Ayrıca idarenin yaptığı değerlendirmede başvurucuya isnat edilen eylemlerin özel hayat sınırlarını aşarak göreve yansımalarının olduğu hususu ile kamu hizmetinin devamlılığını sağlamada disiplin kurallarının ve din görevlisinde aranan niteliklerin önemini gözettiği anlaşılmaktadır."

4.5. Özel hayatın gizliliğini ve 'genel ahlak ve adap kurallarını' aşan davranışlar;

Danıştay 5. Daire, 11.10.2017, E.2016/18472, K.2017/21046 "Polis memurunun, barda tanıştığı bir kadınla arkadaşlık ettiği ve gezip eğlendiği şeklindeki fiilleri ile reşit olmayan bu kişiyle gerçekleştirdiği cinsel ilişki fiili, hizmet dışında resmi sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak eylem ve davranışlarda bulunmak kapsamında değerlendirilmesi"

Danıştay 5. Daire, 23.05.2019, E.2016/16429 K.2019/3950 "Polis memuru olan davacının, evli ve iki çocuğu olmasına rağmen bekar polis memuru N.A.'ya karşı mesleki arkadaşlığın ötesinde çok samimi hal ve tavırlar içerisinde bulunduğu, polis memuru N.A. ile davacıya ait araçla birlikte gezdikleri, davacıya ait aracın zaman zaman polis memuru N.A.'nın ikametinin bulunduğu polis lojmanlarına geldiği ve davacının lojmanda kaldığına ilişkin rapor düzenlenmesi üzerine… davacının, kamu görevlisi olmasından kaynaklanmayan ve disiplin hukukunu ilgilendiren yönü açıkça ortaya konmayan, hizmet dışında özel yaşamına ilişkin fiillerinin bir disiplin suçu olarak değerlendirilmesi ve davacıya disiplin cezası verilmesi, Anayasa'nın 20. maddesiyle koruma altına alınan "özel hayata ve aile hayatına saygı hakkı"nın ihlali sonucunu doğuracağından, dava konusu işlemde hukuka uygunluk bulunmamaktadır."

4.6. Soruşturma konusu eylemlerin 'özel hayat' sınırlarını aştığını gerekçeli olarak belirten bir örnek;

Danıştay 2. Daire, 02.11.2022, E.2021/8625 K.2022/5558 "Davacının evli olduğu halde sınıf komiseri olarak görev yaptığı dönemde aynı sınıfta öğrencisi olan ve astı konumundaki... ile ilişkisinin görev yaptığı kurumdaki çalışma arkadaşları, amirleri ve çevresi tarafından bilinir hale geldiği, bu ilişkinin iş ortamına yansıtılarak alenileştiği, bu suretle özel hayata ilişkin konuların meslek hayatına sirayet ettiği anlaşılmaktadır. Emniyet Teşkilatında suç ve suçlularla mücadele hizmetinin etkin bir şekilde yürütülebilmesi ve yürütülen hizmetlerden arzulanan sonucun alınabilmesi için taviz verilmeyen bir disiplin anlayışı içinde ast üst ilişkilerinin kurallara bağlandığı bir hiyerarşik yapının bulunduğu, Emniyet Teşkilatı mensuplarının bu hiyerarşik yapı içerisinde hizmet vermek, her türlü eylem, işlem, tutum ve davranışlarını buna göre gerçekleştirmek zorunda oldukları; personelin özel yaşamında ast üst

ilişkisini riayet etmeyerek hiyerarşik yapıyı bozması, disiplini tehdit etmesi veya görevle bağdaşmayacak şekilde aleniyete yansıması hallerinin kurum disiplinini ve itibarını olumsuz yönde etkileyen bir unsur olarak değerlendirilmesi ve bu eylemler nedeniyle disiplin yaptırımı uygulanması gerekmektedir."

4.7. Memurun 'görev yaptığı kurumla' iş ilişkisi bulunanlarla ilişkilerinin 'itibarı koruma yükümlülüğüne' aykırı olması;

Danıştay 12. Daire, 07.10.2015, E.2011/7833 K.2015/5054 "Bakılan olayda, Damızlık Koyun ve Keçi Yetiştiricileri Birliği mesul müdürü ile veteriner hekim olarak görevli davacı arasında gerçekleşen telefon görüşmesinde, birlik mesul müdürünün alacak verecek meselesi dolayısıyla davacıyı arayarak hakaret, küfür ve tehdit ettiği görülmekte olup, ilgili şahıslar hakkında devam etmekte olan adli soruşturmaya konu fiillerinin niteliği de dikkate alındığında, resmi sıfatının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduğunu toplum nezdinde gösterme yükümlülüğü bulunan davacının, görev yaptığı kurumla dolaylı iş ilişkisi bulunan birlik mesul müdürü şahısla alacak verecek ilişkisine girerek buna aykırı davranışlarda bulunduğu sonucuna varılmıştır."

4.8. Görevle ilgili olmayan ailevi sorunlar bu kapsamda değerlendirilemez.

Danıştay 5. Daire. 02.03.2020, E.2016/16582 K.2020/1708 "Olayda, davacı ile ayrı yaşadıkları eşi ve ailesi arasında davacının ikametgahında gerçekleşen olayların aile içi sorunlardan kaynaklandığı, davacının yapmış olduğu emniyet görevi ve hizmeti ile ilgili bir durumun söz konusu olmadığı, taraflar arasında yaşanan kavga olayı nedeniyle kasten yaralama suçundan açılan ceza davasında davacının beraat ettiği ve ayrıca soruşturma dosyasındaki tanık anlatımları da dikkate alındığında, söz konusu olayın hizmet dışında resmi sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak eylem ve davranışlarda bulunmak suçu kapsamında değerlendirilmesinin hukuken mümkün olmadığı"

5. <u>"Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak" (25/B-ı)</u>

5.1. 'Genel ahlak' kavramı, Anayasa'da 10 kez (20, 21, 22, 28, 31, 33, 34, 51, 141.maddeler) geçmektedir. Ceza Kanunu'nun 'Genel Ahlaka Karşı Suçlar' başlıklı yedinci bölümünde;

225.md. Hayasızca hareketler (Alenen cinsel ilişki veya teşhircilik)

226.md. Müstehcenlik

227.md. Fuhuş

228.md. Kumar oynanması için yer ve imkan sağlama

229.md. Dilencilik,

Edep "toplum töresine uygun davranma veya iyi ahlak, incelik, terbiye" olarak tanımlanır.

5.2. Memur disiplin hukukunda bu iki kavramın ‘uygulama alanı’ cinsel içerikli (taciz) suçlardır ve bu nitelikleri ile ‘hizmet içindeki’ diğer suçlardan ayrılmaktadırlar.

Danıştay 12. Daire, 16.03.2021, E.2020/3081 K.2021/1382 “Davacının, nöbetçi olduğu 16/06/2018 tarihinde, bir hastanın refakatçisi olan eşini rahatsız etmekle suçlandığı, ancak, şikayetçi hastanın eşi ile konuştuğu sabit olmakla birlikte, onu rahatsız ettiği ya da tacizde bulunduğu yolunda somut bir bilgi ve belge bulunmadığı, nitekim soruşturmacı tarafından da fiilinin, sadece kınama cezasını gerektiren "Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak" olarak nitelendirildiği”

5.3. Bu bağlamda, ‘tacize varan davranışlar’ olarak nitelenebilecek fiiller için kullanılabilir.

Danıştay 8. Daire, 16.09.2020, E.2016/14805 K.2020/3596 “…davacının şikayetçi öğrencinin yanağından makas aldığının ve göğüslerine dokunduğu yönündeki iddiaları kapsamında dinlenen tanıkların olaya bizzat şahit olmadıkları, olayı şikayetçi olan öğrencinin anlattıkları şekilde ifade ettikleri anlaşılmaktadır. Davacının, öğrencinin omuzuna eline attığı ve hafifçe karın bölgesine dokunduğu yönündeki iddia açısından ise olaya öğrenci (H.Ç)’nin tanık olduğu ve bu olayı doğrular şekilde tanıklık yaptığı görülmektedir… İşlenen disiplin suçu karşılığında, niteliği itibariyle o suç için öngörülenden daha ağır bir disiplin cezası verilmesi durumunda "eylemin ağırlığına göre cezalandırma", diğer bir deyişle "orantılılık" ilkesi ihlal edilecektir. Takdir edilen disiplin cezası ile ilgilinin eylemi arasında adil bir denge bulunmalı ve bu denge kurulurken, olayın oluş biçimi, ilgilinin suç kastının bulunup bulunmadığı, irade dışı etkenlerin eylemin meydana gelmesine etkisi gibi hususların gözönünde bulundurulması gerekmektedir…davacının tacize varacak davranışlarının soruşturma kapsamında dinlenen tanık ifadelerinden somut olarak ortaya konulmadığı anlaşılmakla birlikte davacının da savunmasında kabul ettiği ve dosya kapsamında olaya şahit olan tanık öğrencinin de ifadesi doğrultusunda davacının şikayetçi öğrencinin omuzuna elini attığı hareketinin sübut bulduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının bu eyleminin… (genel ahlak ve adaba aykırılık) suçunun örtüşmemesi nedeniyle disiplin hukukunda yer alan ‘tipiklik’ şartının gerçekleşmediği anlaşılmıştır… davacının sübut bulan fiilinin… ‘öğrencilerle olan ilişkilerinde, Devlet memurluğu ve öğretim elemanı saygınlığına aykırı davranışlarda bulunmak’ fiili kapsamında uyarma cezası olarak değerlendirilmesi gerektiği açıktır.”

6. “Hizmet içinde Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak” (125/C-ı)

6.1. Eylemin ‘hizmet içinde olması’ gerekir.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 19.11.2020, E.2020/1023 K.2020/2472 “Davacı, İdare Mahkemesine vermiş olduğu dava dilekçesinde ‘amiri durumundaki Okul

Müdürü için (iftiracı, önyargılı, müfettişleri yönlendiren, şizofren derecede hasta, kin ve garezle davranan, baskıcı, Milli Eğitim Müdürlüğünün şımarık çocuğu, zalim); hakkında inceleme ve soruşturma yapan Muhakkik ve Müfettişler için (Okul müdürünün değirmenine su taşımak, suçuna ortak olmak, görevi kötüye kullanmak, darp etmek, okul müdürünün önyargı çemberine dahil olmak, kasten görevi kötüye kullanmak, adil davranmamak, iğrenç bir sebebe dayanarak okul müdürünü korumak, Milli Eğitim Müdürünün emirleri doğrultusunda hareket etmek); amiri durumundaki Milli Eğitim Müdürü için (Okul Müdürü ...'yı koruyan, soruşturmalarda her türlü hileye başvuran, görevi kötüye kullanan) ifadelerini kullandığı görülen davacı hakkında, amiri durumundaki kişilerin kişilik haklarını zedelediği… davacının maddi ve manevi zararlarının tazmini talebiyle İdare Mahkemesine sunmuş olduğu dava dilekçesinde kullandığı ifadeler nedeniyle disiplin cezası tesis edilmiş ise de, disiplin cezasına konu eylemin 'hizmet içinde' ve 'görev sırasında' gerçekleştirilmediği, dolayısıyla davacının sübut bulan fiilinin anılan ceza maddesi kapsamına girmediği anlaşılmaktadır."

Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu, 30.05.2018, E.2015/346 K.2018/2806 "İdare Mahkemesince her ne kadar davacının fuhuş yapıldığı bilinen bir eve gitmesi fiilinin hizmet içinde resmi sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak eylem ve davranışlar kapsamında kabul edilebilmesi için bu eve görevi nedeniyle veya görevi sırasında gitmesi gerektiği ifade edilerek bu gerekçeyle tesis edilen disiplin cezasının iptali yönünde hüküm kurulmuşsa da; olayda dosya incelendiğinde; söz konusu evde fuhuş yapıldığına ilişkin olarak yaygın bir bilgi bulunduğu, Emniyet görevlilerince de bilindiğinin anlaşıldığı, mesken sakinlerinin bu konuda yakınmalarının bulunduğu ve bunu Emniyet'e bildirdikleri, davacının görevinin önemi ve niteliği itibariyle bu eve gitmemesi, oğullarının bu evde oturan şahısla yakın arkadaşlık etmelerine izin vermemesi gerekliliği dışında; bu konudaki iddialarla ilgili İl Emniyet Müdür Yardımcısı olarak görevinin gerektirdiği işlemleri yapması gerekirken bunu yapmak yerine bu evdeki insanlarla çocuklarının yakın ilişki kurmalarına bu evde kalmalarına müsade etmesi ve bu eve zaman zaman gitmesi fiillerinin hizmet içinde resmi sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak eylem ve davranışlarda bulunmak fiili kapsamında değerlendirilmesi gerektiği açıktır."

6.2. Konunun karmaşık, çok boyutlu ve yoruma açık niteliğini anlamak için bir örnek;

İl Sağlık Müdürlüğünde acil tıp teknisyeni olarak görev yapan davacının il sağlık müdürü ile görüşmek için sekreterlik katına gittiği, ancak il sağlık müdürünün makamında olmadığının beyan edilmesi üzerine müdür yardımcısı ile görüşmek istediği ancak onun da toplantıda olduğu beyan edilince, davacının "fikir ve kararlarına saygı duymadığım Müdür Bey de o toplantıda" diyerek oradan ayrıldığı, odada bulunan bilgi işlem görevlisi, şoför ve veri hazırlama kontrol işletmeni tarafından tutulan tutanak üzerine 125/C-ı gereğince tecziye edildiği dosyada; İlk derece İdare Mahkemesi "davacının (ifadeyi) görev sırasında doğrudan il

sağlık müdürüne karşı kullanmadığı, sekretelik odasında sekreterlik çalışanları yanında kullandığı, ayrıca söz konusu ifadenin amirine karşı saygısızlık ve hizmet içinde memurun itibar ve güven duygusunu sarsacak davranış kapsamında değerlendirilemeyeceği"

Danıştay 12. Daire, 14.02.2019, E.2015/4944 K.2019/1049 "davacının il sağlık müdürlüğü sekreterlik biriminde bu ifadeyi kullandığı sabit olup, bu eylemin amiri konumunda olan kişiye sarfedildiği de göz önüne alınarak eylemin "hizmet içinde Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak" kapsamında değerlendirileceği"

İlk derece İdare Mahkemesi ısrar kararı veriyor.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 26.01.2022, E.2021/2590 K.2022/181 "İlk derece İdare Mahkemesinin ısrar kararının onanmasına," oyçokluğu ile karar verilmiş ve karşı oy gerekçesi de "davacının sübut bulan 'görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek' şeklindeki eyleminin hatalı bir biçimde 'hizmet içinde Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak' fiili kapsamında değerlendirilmesi suretiyle tesis edilen işlemin iptaline ilişkin ilk derece mahkemesi kararında sonucu itibariyle hukuka aykırılık bulunmadığından, sözü edilen ısrar kararının bu gerekçeyle onanması gerektiği" şeklindedir.

6.3. 'Gerekli kontrol ve denetimi sağlamayan' memura, (Kusurlu veya kasıtlı olarak verilen emirleri yapmamak bentleri kullanılmamış; sonuçta akçalı suç işlenmesi nedeniyle 'denetim görevinin ihmali ile zimmete sebebiyet vermek' fiilinin karşılığı olarak düşünülebilir.)

Danıştay 12. Daire, 08.11.2021, E.2021/6239 K.2021/5469 "davacının "Hizmet içinde Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak" eyleminin sübut bulduğu gerekçesiyle cezalandırılmasına ilişkin işlemin iptali istenilmiştir… davacının, 5018 sayılı Kanun gereğince görev ve sorumluluk sahasında yapılan usulsüz işlemlerde gerekli kontrol ve denetimi sağlamadığı, mutemetin Döner Sermaye Saymanlığının banka hesaplarına aktarılması gereken ödeneklerin, maaş hesaplarına aktarılmasını sağlayan yazılarının ve aktarılan paranın akibetini takip etmediği, soruşturma kapsamında verdiği ifadesinde de "...benim buradaki hatam ara sıra bankaya giden talimatları bankadan isteyip kontrol etmeyişimdir." demek suretiyle kendisinin de açıkça kontrol ve denetim görevini yerine getirmediğini belirttiği anlaşıldığından dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı"

Konunun karmaşıklığına ilişkin bir örnek:

İl Sağlık Müdürlüğü emrinde İdari ve Mali İşler Şube Müdürlüğü görevini vekaleten yürüten davacının, mutemetin hazırladığı yazıları imzalamak suretiyle döner sermaye saymanlığı hesaplarına aktarılması gereken ödeneğin İl Sağlık Müdürlüğü maaş hesaplarına

aktarılmasına neden olduğu, aktarılan bu ödeneklerin ise mutemet tarafından çekildiğinin anlaşıldığı ve 125/C-(ı) bendi uyarınca 'hizmet içinde Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunma' fiilini işlediğinden bahisle cezalandırıldığı,

İlk derece İdare Mahkemesinin "davacının, bu paraların ...'nın zimmetine geçmesinde kusuru bulunmakla birlikte, davacının zimmetine para geçirdiği veya menfaat temin ettiğine ilişkin herhangi bir somut tespitin bulunmadığı görüldüğünden, davacının söz konusu bu eyleminin memurun itibar ve güvenini sarsacak nitelikte davranışlar kapsamında değerlendirilmesinin mümkün olmadığı, ancak bu eylemin memurun görevini yapmakta gerekli dikkat ve özeni göstermemesi kapsamında olduğunun açık olduğu, bu durumda, davacının işlediği fiil ile verilen disiplin cezasının birbiriyle örtüşmediği anlaşıldığından dava konusu disiplin cezasında hukuka uyarlılık bulunmadığı"

Danıştay 12. Daire, 18.04.2019, E.2016/10011 K.2019/2957 "davacının mutemet tarafından hazırlanan evrakları incelemediği, bu sebeple mutemet tarafından büyük miktarda paranın zimmete geçirilmesine neden olduğu, denetim yükümlüğünü ihmal ederek zimmet suçunun işlenmesine sebebiyet verdiği hususunun tartışmasız olduğu, Bu nedenle, davacının eylemine uyan disiplin cezası ile cezalandırılmasına ilişkin dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı"

İlk derece İdare Mahkemesinin ısrar kararı verdiği,

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 19.11.2020, E.2020/551 K.2020/2473 "denetim yükümlüğünü ihmal ederek zimmet suçunun işlenmesine sebebiyet verdiği anlaşılan davacının fiiline uygun disiplin cezası ile cezalandırılmasına ilişkin dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Bu itibarla, dava konusu işlemin iptali yolundaki İdare Mahkemesi ısrar kararında hukuki isabet bulunmamaktadır."

Karşı Oy "İdare Mahkemesince verilen ısrar kararının usul ve hukuka uygun olduğu, dilekçede ileri sürülen temyiz nedenlerinin kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte olmadığı…"

6.4. 'Cinsel taciz' niteliğine ulaşmayan eylemler,

Danıştay 8. Daire, 08.06.2021, E.2016/14219 K.2021/2976 "davacının öğrencisine karşı "sen onunla birlikte oldun mu, hani içmeye gidecektik, şimdiye kadar biri ile birlikte oldun mu sözleri ile öğretim görevlisi-öğrenci ilişkisinde nüfuzunu kötüye kullanarak cinsel taciz eyleminde bulunduğu, benzin dökerek öğrencisini yakacağını beyan ederek de nitelikli tehdit suçunu işlediği ve yine "sen yalan söylüyorsan, sen de babanla zina yap, baban geberip gidecek, tazminatını ben yiyeceğim" gibi sözlerle herkesin içinde alenen hakaret eyleminde bulunduğu hususunda Mahkemece tam bir kanaat oluştuğu belirtildikten sonra cinsel taciz eyleminden cezalandırılmasına karar verildiği… dosya içeriğinde bulunan soruşturma raporu,

davacının bayan öğrenci ile aralarında geçen tartışmaların derse başlamadan ara niteliğinde ancak sınıf ortamında olduğu yönündeki savunması ve ayrıca bunu doğrulayan tanık ifadeleri ile ceza yargılaması sonucu dikkate alındığında davacının bahsekonu fiilleri işlediğinin anlaşılması nedeniyle davacının eylemlerinin "memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak" fiili kapsamında değerlendirilerek Devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılmasına ilişkin dava konusu idare işleminde hukuka aykırılık, bu işlemi davacının sübut bulan eylemlerinin hizmet içinde resmi sıfatın gerektirdiği itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlar kapsamında değerlendirilmesi gerektiğinden bahisle iptal eden Mahkeme kararında hukuki isabet bulunmamaktadır."

Danıştay 5. Daire, 21.01.2020, E.2016/16756 K.2020/184 "Olayda, disiplin soruşturması raporu ile kamera kayıtlarının birlikte incelenmesinden; davacının, görevli bulunduğu havalimanı dış hatlarda tanımadığı bir kadın yolcuyu, havalimanındaki işlemlerinin her aşamasında görevi gerektirmediği halde takip ettiği, çay, kahve ve sigara içmeye davet ettiği, kendisinden uzaklaşarak mağazaya giren ve bu sırada rahatsızlığını eşine de bildiren yolcu kadını mağaza kapısı önünde bekleyerek rahatsız edici davranışlarda bulunmaya devam ettiği ve bu hareketlerinde ısrarcı olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda, davacının üzerine atılı eylemi sabit olduğundan"

6.5. Rızaları olmayanlardan sesli ve görüntülü kayıt almak;

Danıştay 12. Daire, 08.10.2015, E.2011/9930 K.2015/5079 "Davacının kameralı kalem ile bir kısım personeli rızaları olmaksızın habersizce görüntülü ve sesli kayıt altına aldığı, kayıt altına alınan personelin ifadesinde ise, izni ve bilgisi olmadan kalem kamera ile görüntülerini alan davacıdan şikayetçi olduğunu belirtmesi hususları birlikte değerlendirildiğinde, çalışma ortamında güven duygularınının zedelendiği ve tedirginlik oluşturduğu sonuç ve kanaatine varıldığından, davacının hizmet içinde Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunduğundan aylıktan kesme cezası ile cezalandırılmasına dair davaya konu işlemde hukuka aykırılık bulunmamaktadır."

6.6. Gizli resmi belgelerle 'özel arşiv' oluşturmak,

Danıştay 2. Daire, 07.04.2021, E.2020/2477 K.2021/1142 "İşletme müdürü olarak görev yaptığı dönemde, TEİAŞ'a ait çuvallar dolusu resmi belge ve sair evrakı TEİAŞ Gölbaşı sosyal tesislerinde 23 numaralı lojmanın altındaki sığınağa götürdüğü şeklindeki bir ihbar üzerine güvenlik personeli tarafından anılan depoda yapılan kontrolde, söz konusu ihbarın doğru olduğu ve toplam 16 adet çuval içinde bulunan teşekkül evrakının muhafaza altına alındığı, ayrıca Orta Anadolu Yük Tevzi İşletme Müdürlüğü kumanda salonunda bulunan ses kayıt cihazlarına bağlı 14 adet farklı telefona ait kayıtların ünite amirinin izni olmadan özel şirket çalışanını çağırmak suretiyle DVD ortamına aktardığı... bu şekilde çoğu gizli resmi

belgelerin ilgili birim dosya ve arşivlerinde bulunması gerekirken, davacının kişisel arşivinde ve daire dışında bulunmasının normal bir durum olmadığı… söz konusu fiillerin itibar ve güven duygusunu sarsan bir davranış olduğu"

Ek Bilgi: Bahse konu kararda, disiplin cezasının yanısıra "idari yönden: bulunduğu görevde kalmasının sakıncalı olması nedeniyle Orta Anadolu Yük Tevzi İşletme Müdürlüğü görevinden alınarak durumuna uygun başka bir göreve atamasının yapılmasına ve bir daha TEİAŞ Genel Müdürlüğünün merkez ve taşra teşkilatındaki kritik öneme sahip birimlere yönetici olarak atanmaması" teklifinin de incelendiği ve "Devlet Memurları Kanunu'nun 76. maddesinde, memurların naklen atanmaları konusunda idareye takdir yetkisi tanınmıştır. Dava konusu işlemin "bir daha TEİAŞ Genel Müdürlüğünün merkez ve taşra teşkilatındaki kritik öneme sahip birimlere yönetici olarak atanmamaya" ilişkin kısmının; kamu görevlisinin, ayrıldığı hizmet alanına memuriyet yaşamı boyunca atanamamasına yönelik olduğu ve bu teklifin, kişinin memuriyet yaşamı boyunca anılan hizmet alanına yönelik yasaklılığı sonucunu doğurduğu, davacı hakkında soruşturma konusu fiilleri nedeniyle aylıktan kesme cezasının verildiği, disiplin soruşturması sonucunda hizmetin gereği olarak görev yerinin de değiştirildiği anlaşılmakla, davacının aynı filleri nedeniyle memuriyet yaşamı boyunca yönetici kadrolara atanmamasına yönelik getirilen teklifin mükerrer cezalandırma niteliğinde olması nedeniyle anılan işlemde kamu yararı ve hizmet gerekleri yönünden hukuka uyarlık bulunmadığı gibi, atama konusunda idareye tanınan takdir yetkisinin, genel bir kısıtlamaya tabi tutularak ortadan kaldırılmasının da hukuki bir dayanağı bulunmadığından"

6.7. 'Sendikal faaliyet' kapsamındaki eylemlerin bu kapsamda değerlendirilmemesi,

Danıştay 12. Daire, 08.03.2021, E.2020/5345 K.2021/1067 "davacının, seminerlerde diğer sendika üyeleri ile birlikte Milli Eğitim Bakanı'nın tele-konferans yöntemiyle yaptığı konuşmayı protesto etmek şeklinde gerçekleşen eyleminin, üyesi olduğu sendikanın aldığı karar doğrultusunda gerçekleştirildiği anlaşıldığından, bu eylemin, oluş şekli ve niteliği itibariyle 'hizmet içinde Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak' olarak değerlendirilemeyeceği ve sendikal faaliyet kapsamında bir fiil olarak kabulü gerekeceğinden"

6.8. Görevini 'şahsi' amaçlarla kullanmak;

Danıştay 2. Daire, 23.05.2023, E.2021/8918 K.2023/2816 "Hukuki dayanağı olmaksızın görevi nedeniyle kendisine verilen şifreyi kullanarak şahsi amaçlarla Ç.Y isimli kişiye ait kişisel bilgileri sorguladığı sabit olan davacının "hizmet içinde resmi sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak eylem ve davranışlarda bulunmak" fiilini işlediği sübuta erdiğinden"

7. “Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak” (125/E-g)

7.1. Bu maddenin tanımladığı ‘hareketlerin’ ne olduğu konusunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. 2008 yılndaki değişikliğe kadar 657 sayılı Yasanın (Devlet memurluğuna alınacaklarda aranacak genel ve özel şartları düzenleyen) 48/5 maddesi “Ağır hapis veya 6 aydan fazla hapis veyahut affa uğramış olsalar bile zimmet, ihtilas, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflâs gibi yüz kızartıcı bir fiilden dolayı hapis cezasından hükümlü bulunmamak.” şeklindeyken; 2008 yılında “Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak.” şeklinde değiştirilmiş ve “…gibi yüz kızartıcı bir fiil” ibaresi Yasa metninden çıkarılmıştır.

5525 sayılı Memurlar İle Diğer Kamu Görevlilerinin Bazı Disiplin Cezalarının Affı Hakkında Kanunda “Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla basit veya nitelikli zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyet kırıcı suçlar…” şeklinde düzenlenmiştir (2006).

7.2. Benzer şekilde, Anayasa’nın ‘Milletvekili seçilme yeterliğini’ düzenleyen 84.maddesinde “…affa uğramış olsalar bile zimmet, ihtilas, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, gasp, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlarla kaçakçılık, resmî ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, Devlet sırlarını açığa vurma suçlarından biri ile hüküm giymiş olanlar…” denmektedir.

7.3. Ancak, 125/E-g bendinde ‘yüz kızartıcı suç’ tanımı kullanılmamakta, ‘yüz kızartıcı hareket’ kavramı kullanılmaktadır. Bu durumda, disiplin cezasına bağlanan fiilin (mevzuatta belirlenen) bir suç olması zorunluluğu aranmamaktadır. DMK’da vurgulanan durum, yüz kızartıcı suçlardan daha geniş kapsamlıdır. Sonuç olarak, belirtilen disiplin suçunun hangi fiillere karşılık geldiği konusunda belirli bir düzenleme bulunmamaktadır.

7.4. Bu belirsizliğin ‘kanunilik ve tipiklik’ şartını ortadan kaldıran bir sonuç doğurmadığı konusundaki Anayasa Mahkemesi Kararını (Anayasa Mahkemesi, 16.01.2014, E.2013/110, K.2014/8) bu incelemenin 1.5. sıra numarasında görmüştük. Ek olarak;

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 09.12.2021, E.2021/2787 K.2021/2972 “…Yargıtay Ceza Genel Kurulunun 02/07/1996 tarih ve E:1996/3-144, K:1996/171 sayılı kararında, “yüz kızartıcı suç”un, yasalarda tanımlanmadığı ve tek tek sayılmadığı, toplumun

yapısına göre zaman zaman değişikliğe uğrayan bu suçların tek tek sayılmasının olanaksız olduğu, "…gibi yüz kızartıcı suçlar" denildiğinden maddede sayılmamış olan diğer yüz kızartıcı suçların neler olduğunun yasaları uygulamakla görevli yargı organlarınca saptanacağının belirtildiği…" vurgulanmaktadır.

7.5. Yukarıda değinilen mevzuat hükümlerinde yer alan "casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama, kaçakçılık, hırsızlık, gasp, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma" suçlarının 125/E-g maddesindeki "Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak," fiil ve halini oluşturduğu açıktır. Bunların dışında 'yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerin' tanımlanması ve belirlenmesi konusunda tartışmalar sürmektedir.

7.6. Bu konuda uygulamaya esas olabilecek en genel ilke "kamu görevinin inanılır, güvenilir, itibarlı görevliler eliyle yürütülmesidir".

Danıştay 16. Daire, 21.04.2015, E.2015/9697 K.2015/1941 "657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 125/E-g maddesi, kamu görevinin inanılır, güvenilir, itibarlı görevliler eliyle yürütülmesini amaçlamıştır. Memur sıfatı taşıyan ve kamu hizmetinin personel unsurunu oluşturan kişilere toplumun güven duyması, bireylerin idareye olan güven ve inancını da sağlayacaktır. Kamu hizmetinin, gerekli saygınlığı yitirmiş görevliler eliyle yürütülmesi, bireylerin idareye olan güven duygularının sarsılmasına, kişi ile idare ilişkilerinde arzu edilmeyen olumsuz bazı gelişmelere neden olabilir. Kanun, böylesi bir tehlikenin gerçekleşmesini engellemek için önlem almış, müsebbiblerinin Devlet memuriyetinden çıkartılmasını öngörmüştür."

7.7. Bu suçların neler olduğunun, yasaları uygulamakla görevli yargı organlarınca saptanması konusunda (birbiri ile çelişen) farklı örnekler;

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 12.11.2014, E.2012/482 K.2014/3992 "…'gibi yüz kızartıcı suçlar' ibaresindeki "gibi" sözcüğü, yüz kızartıcı suç olarak anılan Kanunda sayma yoluyla belirtilen "Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla basit veya nitelikli zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas suçlarından biri"ni ifade etmek üzere kullanılmıştır. Aksi yorumla, "gibi" sözcüğünün, "sayılanlara benzer suçları" ifade ettiğinin kabul edilmesi, Anayasa'nın 128. maddesinin ikinci fıkrası ile 657 sayılı Kanun'un 18. maddesi uyarınca memurların memurluklarının sona erdirilmesine ilişkin durumların bizzat kanunda düzenlenmesi gerektiğine ilişkin memur güvencesine aykırı olduğu gibi; idarelere, kanunda gösterilen suçlar dışında benzer suçların yüz kızartıcı suç sayılması konusunda, ölçütleri belirsiz, geniş bir takdir yetkisi tanınması sonucunu da doğurabilecektir… 5525 sayılı Kanun'da sayma yoluyla belirtilen eylemler

arasında yer verilmeyen “intihal” fiilinin yüz kızartıcı suç olarak kabul edilemeyeceğine ve bu fiile dayanılarak verilmiş dava konusu disiplin cezasının, nitelik itibarıyla 5525 sayılı Kanunun kapsamına girdiğine”

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 04.03.2013, E.2009/652 K.2013/751 “… ‘cinsel taciz ve sarkıntılık’ fiili nedeniyle hakkında kamu görevinden çıkarma cezası verilen davacının fiilinin, 5525 sayılı Kanun'da sayılan suçlardan olmamasına rağmen şeref ve haysiyet kırıcı suçlar kapsamında olduğu, dolayısıyla 5525 sayılı Kanun ile öngörülen disiplin affından faydalanacak disiplin cezaları kapsamında bulunmaması nedeniyle dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı… bu konudaki tartışmalar ve görüşler çeşitlilik arz etmekle birlikte, yüz kızartıcı suçların neler olduğunun, yasaları uygulamakla görevli yargı organlarınca saptanmasının daha uygun olacağı, bu değerlendirme yapılırken de verilen disiplin cezasının sebebinin, niteliğinin ve kapsamının göz önüne alınacağı, Dava konusu uyuşmazlıkta, davalı idarece işlemin sebep unsuru olarak gösterilen fiillerin, "memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak" hükmü kapsamında görülerek dava konusu disiplin cezasının verildiği”

7.8. ‘Aşırı ve yersiz hareketler’ gerekçesi;

Danıştay 10. Daire, E.1985/2153 K.1987/481 “Polis memuru olan davacının olay günü karakolda içkili olduğuna ilişkin herhangi bir delil bulunmadığı, ancak tekel bayiinden çıkıp çağırdığı taksiye bindiğinde alkollü olduğunun taksi şoförünün ifadesi ile sabit bulunduğu, özellikle bir polisin yapmaması gereken aşırı ve yersiz hareketlerinin de bunu doğruladığı, bu durumda resmi giysiyle gizlenemeyecek derecede sarhoş olması karşısında meslekten çıkarma cezası ile cezalandırılmasına ilişkin işlemde mevzuata aykırılık bulunmadığı”

7.9. ‘Yüz kızartıcı hareketin memurluk sıfatı kullanıldığı sırada ya da kamu hizmeti yerine getirilirken yapılmış olması’ ve ‘özel hayat’ sınırlarını aşması gerekir.

Danıştay 12. Daire, 21.03.2014, E.2013/8324 K.2014/1882 “Davacının ikametgahında rızasıyla eşcinsel ilişkiye girmesinden ibaret olan fiilinin Memur Disiplin Hukukunu ilgilendiren bir yönünün bulunmadığı ve disiplin suçu oluşturmadığı, ayrıca söz konusu fiilin bir disiplin suçu olarak değerlendirilerek davacının 657 sayılı Yasa’nın 125/E-g maddesi uyarınca Devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılmasının Anayasanın 20/1. maddesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 8. maddesi uyarınca “özel hayata ve aile hayatına saygı hakkının” ihlali sonucunu doğuracağı anlaşıldığından, dava konusu işlemde ve davanın reddi yolunda verilen İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet görülmemiştir.”

8. “Yurt dışında Devletin itibarını düşürecek veya görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak” (125/E-j)

8.1. DMK'nın 9. maddesinde "Devlet memurlarından sürekli veya geçici görevle veya yetişme, inceleme ve araştırma için yabancı memleketlerde bulunanlar Devlet itibarını veya görev haysiyetini zedeleyici fiil ve davranışlarda bulunamazlar"

8.2. Yurtdışında Daimî Görevlere Atanacak Personel Hakkında Yönetmelik'in 'Yurtdışında bulunan personelin uyacağı kurallar' başlıklı 11.maddesinde; "(1) Personel, aşağıdaki kurallara uymak zorundadır:

a)Yabancı devletler, milletlerarası kurumlar ve bunların temsilcilikleriyle yaptığı temaslarda millî çıkarları savunmak.

b)Yabancı ülkelerde Türk milletinin onur ve itibarının korunması hususunda azamî titizlik ve duyarlık göstermek.

c)Görev yerinde Devletin vakar ve şerefine uygun hareket etmek.

ç)Yurtdışındaki ilişkilerinde Devletimizin temsilcisi olduğunu ve herhangi bir konuya ilişkin düşüncelerinin Türk Devletinin düşüncesi gibi değerlendirilebileceğini göz önünde bulundurarak görev ve yetki dışı açıklamalardan sakınmak; Devletimizin ve milletimizin menfaatlerini her şeyin üstünde tutmak.

d)Resmî ve özel yaşamı ile yabancılarla ilişkilerinde dikkatli ve itinalı davranmak.

e)Görev yapılan ülkenin resmî kurumları ve vatandaşları ile ilişkilerde misyon şefinin talimatına uygun olarak davranmak.

f)Resmî işlere ait temaslarını misyon şefinin bilgisi ve koordinasyonu dâhilinde yürütmek.

(2)Personel, misyon şefinin izni, bilgisi ve talimatı çerçevesinde görevlendirildiği yerdeki diğer ülkelerin dış temsilcilikleriyle gerekli temaslarda bulunur, bu ülkelerin dış temsilcilikleri ve askerî ataşelikleri tarafından tertiplenen resmî kabul ve davetlere katılır.

(3)Personel, yabancı ülke personeli ve aileleri ile gerek resmî, gerek özel yaşantılarındaki ilişkilerinde, ülkemize ve milletimize karşı sevgi ve saygıyı sağlamakla yükümlüdür."

İKİNCİ BÖLÜM
İNCELEME VE SORUŞTURMADA KULLANILAN BELGE ÖRNEKLERİ

Örnek: 1 *İnceleme/Araştırma raporu*

T.C.

ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI

Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …

Konu : İnceleme

RAPOR

İNCELEMEYE/SORUŞTURMAYA GİRİŞ :

… Müdürlüğünün 01/01/2010 gün ve 1735 sayılı yazılarının Başkanlık Makamının Olur'ları doğrultusunda Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğüne havale edilmesi ve dosyanın … tarihli Görevlendirme Yazısı ile tarafıma verilmesi üzerine incelemeye başlanmıştır. (Ek:1,2)

İNCELEMENİN/SORUŞTURMANIN KONUSU:

… iddialarıdır. (Ek:1)

YAPILAN İNCELEME/SORUŞTURMA:

Dosyada yapılan ilk incelemede; …

OLAYIN YORUMU:

… kanısına varılmıştır.

SONUÇ :

Yukarıda açıklanan nedenlerle; (dosyada yer alan… tarihli ifade/savunmanın tarafınızca 'son savunma' olarak kabul edilmesi halinde) …'in eylemlerine uyan 657 sayılı yasanın 125/..-.. maddesi gereğince **… CEZASI** ile tecziyesinin uygun olacağı kanısıyla hazırlanan iş bu rapor … sayfadan ibaret olarak dizi pusulasına bağlı ekleri ile birlikte gereği için Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğüne sunulur.

İmza	İmza
Adı-SOYADI	Adı-SOYADI
Müfettiş	Müfettiş

Örnek: 2 *Başkanlık yazısı (Dosyanın işlemden kaldırılması)*

T.C.
ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …
Konu : İnceleme

BAŞKANLIK MAKAMINA

… yolundaki … gün ve … sayılı Olur'unuz doğrultusunda yürütülen soruşturma sonucunda düzenlenen Müfettiş Raporu ve işlemli dosya içeriğine göre;

… kanısına varıldığı belirtilerek,

…'in hakkındaki iddialar subuta ermediğinden **DOSYANIN İŞLEMDEN KALDIRILMASI**'nın uygun olacağı teklif ve mütalaa edilmektedir.

Keyfiyeti takdirlerinize arz ederim.

İmza
Adı-SOYADI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürü

O L U R
…/…/…

Adı-SOYADI
Belediye Başkanı

EK: Dosya (1 Adet)

…/…/… Bel.Müf.Adı-SOYADI

Örnek: 3 *Başkanlık yazısı (Uyarma-Kınama)*

T.C.
ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …
Konu : İnceleme

BAŞKANLIK MAKAMINA

… yolundaki … gün ve … sayılı Olur'unuz doğrultusunda yürütülen soruşturma sonucunda düzenlenen Müfettiş Raporu ve işlemli dosya içeriğine göre;

… kanısına varıldığı belirtilerek,

(Dosyada yer alan… tarihli ifade/savunmanın tarafınızca 'son savunma' olarak kabul edilmesi halinde) …'in eylemlerine uyan 657 sayılı yasanın 125/A(B)-.. maddesi gereğince **UYARMA /(KINAMA) CEZASI** ile tecziyelerinin uygun olacağı teklif ve mütalaa edilmektedir.

Keyfiyeti takdirlerinize arz ederim.

İmza
Adı-SOYADI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürü

O L U R
…/…/…

Adı-SOYADI
Belediye Başkanı

EK: Dosya (1 Adet)
D A Ğ I T I M :
G e r e ğ i :
1-İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğüne

…/…/… Bel.Müf.Adı-SOYADI

Örnek: 4 *Başkanlık yazısı (Aylıktan kesme)*

T.C.
ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …
Konu : İnceleme

BAŞKANLIK MAKAMINA

… yolundaki … gün ve … sayılı Olur'unuz doğrultusunda yürütülen soruşturma sonucunda düzenlenen Müfettiş Raporu ve işlemli dosya içeriğine göre;

… kanısına varıldığı belirtilerek,

(Dosyada yer alan… tarihli ifade/savunmanın tarafınızca 'son savunma' olarak kabul edilmesi halinde) …'in eylemlerine uyan 657 sayılı yasanın 125/C-.. maddesi gereğince **AYLIKTAN KESME CEZASI** ile tecziye edilerek brüt aylığından 1/… (8-30) oranında kesinti yapılmasının uygun olacağı teklif ve mütalaa edilmektedir.

Keyfiyeti takdirlerinize arz ederim.

İmza
Adı-SOYADI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürü

O L U R
…/…/…

Adı-SOYADI
Belediye Başkanı

EK: Dosya (1 Adet)

D A Ğ I T I M :
G e r e ğ i :
1-İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğüne

…/…/… Bel.Müf.Adı-SOYADI

Örnek: 5 *Başkanlık yazısı (Kademe ilerlemesinin durdurulması)*

T.C.
ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …
Konu : İnceleme

BAŞKANLIK MAKAMINA

… yolundaki … gün ve … sayılı Olur'unuz doğrultusunda yürütülen soruşturma sonucunda düzenlenen Müfettiş Raporu ve işlemli dosya içeriğine göre;

… kanısına varıldığı belirtilerek,

(Dosyada yer alan… tarihli ifade/savunmanın tarafınızca 'son savunma' olarak kabul edilmesi halinde) …'in eylemlerine uyan 657 sayılı yasanın 125/D-.. maddesi gereğince … (1-3) yıl süreyle **KADEME İLERLEMESİNİN DURDURULMASI CEZASI** ile tecziyesi için dosyanın Disiplin Kuruluna gönderilmek üzere İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğüne havalesinin uygun olacağı teklif ve mütalaa edilmektedir.

Keyfiyeti takdirlerinize arz ederim.

İmza
Adı-SOYADI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürü

O L U R
…/…/…

Adı-SOYADI
Belediye Başkanı

EK: Dosya (1 Adet)
D A Ğ I T I M :
G e r e ğ i :
1-İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğüne

…/…/… Bel.Müf.Adı-SOYADI

Örnek: 6 *Başkanlık yazısı (Devlet memurluğundan çıkarma)*

T.C.
ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …
Konu : İnceleme

BAŞKANLIK MAKAMINA

… yolundaki … gün ve … sayılı Olur'unuz doğrultusunda yürütülen soruşturma sonucunda düzenlenen Müfettiş Raporu ve işlemli dosya içeriğine göre;

… kanısına varıldığı belirtilerek,

…'in eylemlerine uyan 657 sayılı yasanın 125/E-.. maddesi gereğince **DEVLET MEMURLUĞUNDAN ÇIKARMA CEZASI** ile tecziyesi için Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 17. maddesindeki "Mahalli idarelerin yüksek disiplin kurulu, İçişleri Bakanlığı Yüksek Disiplin Kuruludur." hükmü uyarınca dosyanın İçişleri Bakanlığına gönderilmesinin uygun olacağı teklif ve mütalaa edilmektedir.

Keyfiyeti takdirlerinize arz ederim.

İmza
Adı-SOYADI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürü

O L U R
…/…/…

Adı-SOYADI
Belediye Başkanı

EK: Dosya (1 Adet)
D A Ğ I T I M :
G e r e ğ i :
1-İçişleri Bakanlığına

Bilgi :
1-İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğüne

…/…/… Bel.Müf.Adı-SOYADI

Örnek: 7 *İçişleri Bakanlığına yazı (Devlet memurluğundan çıkarma)*

T.C.
ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …
Konu : İnceleme

ÇANKAYA KAYMAKAMLIĞINA

… ilgili olarak yaptırılan soruşturma sonucunda düzenlenen Müfettiş Raporu ve işlemli dosya içeriğine göre;

…'in eylemlerine uyan 657 sayılı yasanın 125/E-.. maddesi gereğince **DEVLET MEMURLUĞUNDAN ÇIKARMA CEZASI** ile tecziyesi için Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 17. maddesindeki "Mahalli idarelerin yüksek disiplin kurulu, İçişleri Bakanlığı Yüksek Disiplin Kuruludur." hükmü uyarınca dosyanın İçişleri Bakanlığına gönderilmesinin uygun olacağı teklif ve mütalaa edilmektedir.

Bilgilerinize arz ederim.

İmza
Adı-SOYADI
Belediye Başkanı

EK: Dosya (1 Adet)

14-210.ç
…/…/… Bel.Müf.Adı-SOYADI
…/…/… Tef.Kur.Md.Adı-SOYADI

Örnek: 8 *Başkanlık yazısı (Tekerrür)*

T.C.

ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI

Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …

Konu : İnceleme

BAŞKANLIK MAKAMINA

… yolundaki … gün ve … sayılı Olur'unuz doğrultusunda yürütülen soruşturma sonucunda düzenlenen Müfettiş Raporu ve işlemli dosya içeriğine göre;

… kanısına varıldığı belirtilerek,

(Dosyada yer alan… tarihli ifade/savunmanın tarafınızca 'son savunma' olarak kabul edilmesi halinde) …'in eylemlerine uyan 657 sayılı yasanın 125/..-.. maddesi gereğince … cezası ile tecziyesi gerekmekte ise de; adı geçenin aynı fiilden (maddeden) dolayı … gün ve … sayılı Olur ile tecziyesi nedeniyle anılan Yasanın "Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin cezaların özlük dosyasından silinmesine ilişkin süre içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır" *(adıgeçenin ... ve ... tarihli Olurlar ile iki kez aynı ceza -madde- ile tecziye edilmiş olması nedeniyle anılan Yasanın "Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiil ve haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir, derece ağır ceza verilir")* hükmü gereğince **… CEZASI** ile tecziyesinin uygun olacağı teklif ve mütalaa edilmektedir.

Keyfiyeti takdirlerinize arz ederim.

İmza

Adı-SOYADI

Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürü

O L U R

…/…/…

Adı-SOYADI

Belediye Başkanı

EK: Dosya (1 Adet)

D A Ğ I T I M :

G e r e ğ i :

1-İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğüne

…/…/… Bel.Müf.Adı-SOYADI

Örnek: 9 *Başkanlık yazısı (3628 sübut bulursa)*

T.C.

ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI

Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

ÇANKAYA BELEDİYESİ Sayı : …

Konu : İnceleme

BAŞKANLIK MAKAMINA

… yolundaki … gün ve … sayılı Olur'unuz doğrultusunda yürütülen soruşturma sonucunda düzenlenen Müfettiş Raporu ve işlemli dosya içeriğine göre;

… 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Kanunu'nda belirlenen suçlardan …..'in sübut bulduğu kanısına varıldığı belirtilerek,

a)…"in eylemlerine uyan 657 sayılı yasanın 125/E-g maddesi gereğince **DEVLET MEMURLUĞUNDAN ÇIKARMA CEZASI** ile tecziyesi için Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 17. maddesindeki "Mahalli idarelerin yüksek disiplin kurulu, İçişleri Bakanlığı Yüksek Disiplin Kuruludur." hükmü uyarınca dosyanın İçişleri Bakanlığına intikalini sağlamak üzere Çankaya Kaymakamlığına gönderilmesinin,

b)Bahse konu eylemin 3628 sayılı Yasa kapsamına girmesi ve bu konuda soruşturma yapma yetkisinin Cumhuriyet Başsavcılığında bulunması nedeniyle, dosyanın bu yönüyle Ankara Cumhuriyet Başsavcılığına gönderilmesinin uygun olacağı teklif ve mütalaa edilmektedir.

Keyfiyeti takdirlerinize arz ederim.

İmza

Adı-SOYADI

Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürü

O L U R

…/…/…

Adı-SOYADI

Belediye Başkanı

EK: Dosya (2 Adet)

D A Ğ I T I M :

G e r e ğ i :

1-Ankara C.Başsavcılığına

2-Çankaya Kaymakamlığına

…/…/… Bel.Müf.Adı-SOYADI

Bilgi :

1-İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğüne

Örnek: 10 *Başkanlık yazısı (3628 sübut bulmazsa)*

T.C.
ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …
Konu : İnceleme

BAŞKANLIK MAKAMINA

… yolundaki … gün ve … sayılı Olur'unuz doğrultusunda yürütülen soruşturma sonucunda düzenlenen Müfettiş Raporu ve işlemli dosya içeriğine göre;

… 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Kanunu'nda belirlenen suçlardan … yolundaki iddianın sübut bulmadığı belirtilerek,

a)3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Kanunu'nun 18. maddesinde "…bu suçlardan dolayı müfettiş ve muhakkikler de soruşturma neticesinde delil ve emare elde ettikleri takdirde işi yetkili ve görevli Cumhuriyet Savcılığına ihbar ve evrakı tevdi ederler" hükmü gereğince dosyanın Ankara Cumhuriyet Başsavcılığına gönderilmesinin uygun olacağı teklif ve mütalaa edilmektedir.

Keyfiyeti takdirlerinize arz ederim.

İmza
Adı-SOYADI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürü

O L U R
…/…/…
Adı-SOYADI
Belediye Başkanı

EK: Dosya (2 Adet)
D A Ğ I T I M :
G e r e ğ i :
1-Ankara C.Başsavcılığına
2-İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğüne
…/…/… Bel.Müf.Adı-SOYADI

Örnek: 11 *C.Başsavcılığına yazı (3628)*

T.C.
ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …
Konu : İnceleme

ANKARA CUMHURİYET BAŞSAVCILIĞINA

… yolundaki iddia konusunda yaptırılan soruşturma sonucunda düzenlenen Müfettiş Raporu ve işlemli dosya içeriğine göre;

3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Kanunu'nun 18. maddesinde "…bu suçlardan dolayı müfettiş ve muhakkikler de soruşturma neticesinde delil ve emare elde ettikleri takdirde işi yetkili ve görevli Cumhuriyet Savcılığına ihbar ve evrakı tevdi ederler" hükmü gereğince dosyanın Ankara Cumhuriyet Başsavcılığına gönderilmesinin uygun olacağı teklif ve mütalaa edilmektedir.

Bilgi ve gereğini arz ederim.

İmza
Adı-SOYADI
Belediye Başkanı

EK: Dosya (1 Adet)

…/…/… Bel.Müf.Adı-SOYADI
…/…/… Tef.Kur.Md.Adı-SOYADI

Örnek: 12 *Savunma talep yazısı*

T.C.
ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …
Konu : İnceleme

Sn: …
İşi
Adresi

Başkanlık Makamı'nın … gün ve … sayılı Olur'ları doğrultusunda yürütülen soruşturmaya esas olmak üzere;

… yolundaki iddialarla ilgili olarak iş bu davetiyeyi tebellüğ tarihinizden itibaren yedi gün içinde aşağıda belirtilen adreste hazır bulunarak (DMK'nun 125/…-… maddesi uyarınca yürütülen soruşturma kapsamında) savunma vermeniz ya da yazılı savunmanızı müfettişliğimize göndermeniz gerekmektedir.

Aksi takdirde, 657 sayılı D.M.K.'nun 130. maddesi uyarınca savunma hakkınızdan vazgeçmiş sayılacağınız tarafınıza önemle tebliğ olunur.

İmza
Adı-SOYADI
Müfettiş

ADRES :
Çankaya Belediye Başkanlığı
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü
Ziya Gökalp Bulvarı No:47
Kolej/ANKARA
Tel: …

Örnek: 13 *Savunma talebi konusunda müdürlüğe yazı*

T.C.
ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …
Konu : İnceleme

… MÜDÜRLÜĞÜNE

Başkanlık Makamı'nın … gün ve … sayılı Olur'ları doğrultusunda yürütülmekte olan soruşturmaya esas olmak üzere;

Müdürlüğünüzde görev yapmakta olan …'a savunma talepli yazıımızın tebliğ edilmesini ve alınacak tebellüğ belgesinin (ya da tebligatı geciktiren veya engelleyen izin, rapor, görev yeri değişikliği benzeri durumları gösteren belgelerin onaylı örneğinin) gönderilmesini rica ederim.

İmza
Adı-SOYADI
Müfettiş

EK: Davetiye (… Adet)

Örnek: 14 *Savunma*

İFADE / SAVUNMA TUTANAĞI

ADI SOYADI :
BABA ADI :
DOĞUM TARİHİ/YERİ:
İŞİ :
TELEFON :
ADRESİ :

Yukarıda kimlik bilgileri yazılı olan …'ın savunmasıdır.

Olay kendisine hatırlatıldı ve soruldu.

"…"dedi ve başka bir diyeceğinin olup olmadığı sorulduğunda olmadığını beyanla okuduğu savunmasının doğruluğunu imzası ile tasdik etti…./…/…

İmza	İmza	İmza
Adı-SOYADI	Adı-SOYADI	Adı-SOYADI
Müfettiş	Zabıt Katibi	İfade Sahibi

Örnek: 15 *Yeminli tanık ifadesi*

İFADE ZAPTI

ADI SOYADI :
BABA ADI :
DOĞUM TARİHİ/YERİ:
İŞİ :
TELEFON :
ADRESİ :

Yukarıda kimlik bilgileri yazılı olan …'ın tanık sıfatıyla alınan yeminli ifadesidir.

Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 55. maddesine göre **"Bildiğimi dosdoğru söyleyeceğime namusum ve vicdanım üzerine yemin ederim."** şeklinde yemin alındıktan sonra olay kendisine anlatıldı ve soruldu; "…"dedi ve başka bir diyeceği olup olmadığı sorulduğunda, olmadığını beyanla okuduğu ifadesinin doğruluğunu imzası ile teyit etti. …/…/…

İmza	İmza	İmza
Adı-SOYADI	Adı-SOYADI	Adı-SOYADI
Müfettiş	Zabıt Katibi	İfade Sahibi

Örnek: 16 *İnsan Kaynakları Md.ne yazı*

T.C.
ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …
Konu : İnceleme

İNSAN KAYNAKLARI VE EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

Başkanlık Makamının … gün ve … sayılı Olur'ları doğrultusunda yürütülmekte olan soruşturmaya esas olmak üzere;

… Müdürlüğü'nde görevli …'in öğrenim durumu, bulunduğu derece ve kademe ile kesinleşmiş adli ve idari cezası ile ödül ve başarı belgesi bulunup bulunmadığının bildirilmesini rica ederim.

İmza
Adı-SOYADI
Müfettiş

Örnek: 17 *Dizi Pusulası*

ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI

REHBERLİK VE TEFTİŞ KURULU MÜDÜRLÜĞÜ

DİZİ PUSULASI

S.NO.	ADET	TARİH	NUMARASI	Ö Z E T İ
1	…	…/…/…	…	Başkanlık Olur'u
2	…	…/…/…	…	Tef.Kur.Md.nün yazısı
3	…	…/…/…	…	…
4	…	…/…/…	…	…
5	…	…/…/…	…	…
6	…	…/…/…	…	…
7	…	…/…/…	…	…
---	---	---	---	---
7	…			
				İş bu dizi pusulası 7 sıra numarada kayıtlı … adet
				evraktan ibaret olarak tespit edilmiştir…./…/…
				İmza İmza
				Adı-SOYADI Adı-SOYADI
				Müfettiş Müfettiş

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
MEMUR SUÇLARI

1. GENEL AÇIKLAMALAR

Suç, **"**Hukuk nizamının veya ceza kanunlarının ihlali, ahlak düzenini ağır şekilde bozan ve bu sebeple Devletin hoş göremeyeceği bir fiil, her zaman ve her yerde ortalama dürüstlük ve merhamet duygularına tecavüzü ifade eden davranışlar, kanunda yazılı tipe uygun, hukuka aykırı ve müeyyide olarak bir cezanın uygulanmasını gerektiren fiil**"** şeklinde tanımlanmıştır.

Hukuk düzeninde yasaklanmış fiil ve hareketler suçu oluşturmaktadır. Bu nedenle suç, hukuka aykırı bir davranış ifadesi olup, kişi hürriyetini de sınırlandırır.

Suçun oluşması için bir eylemin mevcut olması ve bu eylemin suç olarak belirlenmesi gerekmektedir.

Kişinin bir eyleme niyet etmesi, düşüncesinden geçirmesi, sorumlu kişi tarafından işlenmemiş olması, fiilin yasal tanıma uygun düşmemesi hallerinde suç oluşmamış demektir. Ayrıca yasal tanıma uymayan bazı fiil ve haller, kıyas yoluyla suç olarak kabul edilemez.

Türk Ceza Hukukuna göre bir suç işlenmesi durumunda, Cumhuriyet savcısı bizzat harekete geçerek kamu davasının açılıp açılmamasına karar vermek için hazırlık soruşturması başlatır. Ana kural bu olmakla beraber, hukuk sistemimiz memurların görevleri ile ilgili olarak işledikleri suçlar için ayrı soruşturma yöntemleri belirleyerek yargılama yöntemi bakımından memurlar ve diğer kamu görevlileri için istisnalar getirmiştir. Memurların görevleri sebebiyle işledikleri suçlardan dolayı kamu davasının açılıp açılmaması konusunda idareye takdir hakkı tanınmıştır. Ayrıca, Anayasanın 129. ve Devlet Memurları Kanununun 24. maddelerinde de memurların yargılama usullerinin özel yasa ile düzenleneceği belirtilmiştir.

Yeni Türk Ceza Kanunu memur kavramı yerine kamu görevlisi kavramına yer vermiştir. TCK'nın "Tanımlar" başlıklı 6. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde; *"Kamu görevlisi deyiminden; kamusal faaliyetin yürütülmesine atama veya seçilme yoluyla ya da herhangi bir surette sürekli, süreli veya geçici olarak katılan kişi, …"* anlaşılır denilmektedir. Yapılan yeni tanıma göre, kişinin kamu görevlisi sayılması için aranacak yegane ölçüt, gördüğü işin bir kamusal faaliyet olmasıdır.

Bilindiği üzere, kamusal faaliyet, Anayasa ve kanunlarda belirlenmiş olan usullere göre verilmiş olan bir siyasal kararla, bir hizmetin kamu adına yürütülmesidir. Bu faaliyetin yürütülmesine katılan kişilerin maaş, ücret veya sair bir maddi karşılık alıp almamalarının, bu işi sürekli, süreli veya geçici olarak yapmalarının bir önemi bulunmamaktadır. Bu bakımdan, örneğin mesleklerinin icrası bağlamında avukat veya noterin kamu görevlisi olduğu

hususunda bir tereddüt bulunmamaktadır. Keza kişi, bilirkişilik, tercümanlık ve tanıklık faaliyetinin icrası kapsamında bir kamu görevlisidir. Askerlik görevi yapan kişiler de kamu görevlisidirler. Bu bakımdan örneğin bir suça müdahil olan, bir tutuklu veya hükümlünün naklini gerçekleştiren jandarma subay veya erleri de kamu görevlisidirler.

Buna karşılık, kamusal bir faaliyetin yürütülmesinin ihaleye dayalı olarak özel hukuk kişilerince üstlenilmesi durumunda, bu kişilerin kamu görevlisi sayılmayacağı açıktır.

Hukuk sistemimizde memurların soruşturma yöntemini belirleyen kanun, 1913 yılından bu yana yürürlükte olan Memurun Muhakematı Hakkında Kanun-u Muvakkat'ı kaldıran ve yeni bir yargılama usulü getiren, 04/12/1999 tarihinde 23896 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanundur. Memur suçlarının kovuşturulması yöntemleri ile ilgili diğer bir önemli kanun da 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunudur. Bu Kanun, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun istisnasıdır.

Bu açıklamalara göre memur suçlarını;

a)Memurların görevleri sebebi ile işledikleri ve ön inceleme raporu düzenlenmesini gerekli kılan suçlar,

b)Ön inceleme raporu düzenlenmeden ve yetkili merciden soruşturma izni talep edilmeden doğrudan Cumhuriyet başsavcılıklarınca genel hükümlere göre işlem yapılmasını gerekli kılan suçlar,

c)Soruşturması takibe ve izne bağlı suçlar, şeklinde gruplandırmak mümkündür.

2. 4483 SAYILI KANUN KAPSAMINA GİREN SUÇLAR

Kamu çalışanlarına 4483 sayılı Kanunun uygulanabilmesi için;

a) Kişinin memur olması,

b) Bu memurun bir suç işlemesi,

c) Suçun, görev sebebiyle işlenmiş olması,

d) Her üçünün aynı anda gerçekleşmesi, gerekmektedir.

Memurların kendilerine mevzuatla yada idari emirlerle verilen görevleri ile ilgili olan, görevleri dolayısıyla işledikleri suçlar "görevden doğan suç" kapsamı içinde düşünülmelidir. Suçun işlendiği yer ve zaman önemli değildir.

a) Türk Ceza Kanununda Yer Alan Suçlar

"Dilekçe hakkının kullanılmasının engellenmesi"

MADDE 121-(1) Kişinin belli bir hakkı kullanmak için yetkili kamu makamlarına verdiği dilekçenin hukukî bir neden olmaksızın kabul edilmemesi hâlinde, fail hakkında altı aya kadar hapis cezasına hükmolunur.

Söz konusu suç tanımıyla, dilekçe hakkının kullanılmasının güvence altına alınması amaçlanmıştır. Suçun konusu dilekçedir. Dilekçe, kişinin belli bir hakkı kullanmak için yetkili kamu makamlarına yazılı olarak yaptığı başvuruyu ifade etmektedir. Kamu makamlarına yöneltilen talebin sözlü olması da mümkündür. Örneğin bir suç vakıasına ilişkin ihbar veya şikayetin sözlü olarak yapılması halinde, bunun tutanağa geçirilmesi gerekmektedir. Salt sözlü başvurunun kabul edilmemesi, söz konusu suçu oluşturmayacaktır. Ancak, başvurunun yazılı yapılması halinde, bunun hukuki bir neden olmaksızın kabul edilmemesi, söz konusu suçu oluşturacaktır. Bu ayırımın yapılmasının nedeni, ispat sorunlarının önüne geçmektir.

Süreli işlemlerde, dilekçenin süresinde verilmesine rağmen, kabulünün geciktirilmesi halinde de, bu suç oluşur.

Verilen dilekçenin hukuki bir nedene dayalı olarak kabul edilmemesi halinde, kabul etmeme fiili hukuka uygun olduğu için, suç oluşmayacaktır. Örneğin, bir suç duyurusuna ilişkin dilekçenin, ilgisiz bir makama verilmeye teşebbüs edilmesi karşısında, kabul edilmemesi, söz konusu suçu oluşturmaz.

"İnşaat Ve Yıkımla İlgili Emniyet Kurallarına Uymama"

Madde 176- (1) İnşaat veya yıkım faaliyeti sırasında, insan hayatı veya beden bütünlüğü açısından gerekli olan tedbirleri almayan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adlî para cezası ile cezalandırılır.

Maddede inşaat veya yıkım faaliyetinden sorumlu olan kişinin bu faaliyet esnasında insan hayatı veya beden bütünlüğü bakımından gerekli tedbirleri almaması cezalandırılmaktadır. Fiil, somut tehlike suçu niteliğindedir. Suç inşaat veya yıkım faaliyeti esnasında sorumlu kişinin, insan hayatı veya beden bütünlüğü açısından gerekli tedbirleri almaması ile birlikte oluşur. Suçun oluşması bakımından bir zarar doğması aranmaz. Bu tedbirlerin alınmaması sebebiyle bir zarar meydana gelirse; inşaat veya yıkım faaliyeti sırasında, insan hayatı veya beden bütünlüğü açısından gerekli tedbirleri almayan kişi**,** fiilin sebebiyet verdiği netice açısından kast veya taksirine göre cezalandırılacaktır.

"İmar Kirliliğine Neden Olma"

Madde 184- (1) Yapı ruhsatiyesi alınmadan veya ruhsata aykırı olarak bina yapan veya yaptıran kişi, bir yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Yapı ruhsatiyesi olmadan başlatılan inşaatlar dolayısıyla kurulan şantiyelere elektrik, su veya telefon bağlantısı yapılmasına müsaade eden kişi, yukarıdaki fıkra hükmüne göre cezalandırılır.

(3) Yapı kullanma izni alınmamış binalarda herhangi bir sınai faaliyetin icrasına müsaade eden kişi iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(4) Üçüncü fıkra hariç, bu madde hükümleri ancak belediye sınırları içinde veya özel imar rejimine tabi yerlerde uygulanır.

(5) Kişinin, ruhsatsız ya da ruhsata aykırı olarak yaptığı veya yaptırdığı binayı imar planına ve ruhsatına uygun hale getirmesi halinde, bir ve ikinci fıkra hükümleri gereğince kamu davası açılmaz, açılmış olan kamu davası düşer, mahkum olunan ceza bütün sonuçlarıyla ortadan kalkar.

(6) İkinci ve üçüncü fıkra hükümleri, 12 Ekim 2004 tarihinden önce yapılmış yapılarla ilgili olarak uygulanamaz.

Madde metninde imar mevzuatında belirlenen usul ve koşullara aykırı olarak inşa faaliyetinde bulunmak, suç olarak tanımlanmıştır.

Birinci fıkradaki suç, yapı ruhsatiyesi alınmadan veya ruhsata aykırı olarak bina yapmak veya yaptırmakla oluşur. Böylece, sadece binayı inşa eden yüklenici, taşeron, usta veya kalfa değil; inşaatın sahibi de, bu suçtan dolayı fail olarak sorumlu tutulacaktır. Ayrıca, bu tür inşa faaliyetlerine kontrol ve denetim hizmeti veren teknik kişiler de bu suçtan dolayı fail sıfatıyla cezalandırılacaktır.

İkinci fıkrada; yapı ruhsatiyesi olmadan başlatılan inşaatlar dolayısıyla kurulan şantiyelere elektrik, su veya telefon bağlantısı yapılmasına müsaade edilmesi, ayrı bir suç olarak tanımlanmıştır.

Üçüncü fıkrada ise, yapı kullanma izni alınmamış binalarda herhangi bir sınai faaliyetin icrasına müsaade edilmesi, ayrı bir suç olarak tanımlanmıştır.

Dördüncü fıkrada bu madde hükümlerinin uygulanma alanı ile ilgili sınırlama getirilmiştir. Üçüncü fıkra hariç, bu madde hükümleri ancak belediye sınırları içinde veya özel imar rejimine tabi yerlerde uygulanabilecektir. Örneğin organize sanayi bölgeleri, özel imar rejimine tabi bölge niteliği taşımaktadır. Üçüncü fıkra bakımından ise bu sınırlama bulunmadığından, köy sınırları içindeki yapı kullanma izni alınmamış binalarda sınai faaliyetin icrasına müsaade edilmesi hâlinde de bu fıkra hükmü uygulanabilecektir.

Beşinci fıkraya göre, ruhsatsız ya da ruhsata aykırı olarak yapılan veya yaptırılan binanın imar planına ve ruhsatına uygun hâle getirilmesi hâlinde, birinci ve ikinci fıkra hükümleri gereğince kamu davası açılmaz, açılmış olan kamu davası düşer, mahkûm olunan ceza bütün sonuçlarıyla ortadan kalkar. Altıncı fıkraya göre ise ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri, 12 Ekim 2004 tarihinden önce yapılmış yapılarla ilgili olarak uygulanamaz.

"Resmi belgede sahtecilik"

MADDE 204 - (1) Bir resmi belgeyi sahte olarak düzenleyen, gerçek bir resmi belgeyi başkalarını aldatacak şekilde değiştiren veya sahte resmi belgeyi kullanan kişi, iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2)Görevi gereği düzenlemeye yetkili olduğu resmi bir belgeyi sahte olarak düzenleyen, gerçek bir belgeyi başkalarını aldatacak şekilde değiştiren, gerçeğe aykırı olarak

belge düzenleyen veya sahte resmi belgeyi kullanan kamu görevlisi üç yıldan sekiz yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(3) Resmi belgenin, kanun hükmü gereği sahteliği sabit oluncaya kadar geçerli olan belge niteliğinde olması halinde, verilecek ceza yarısı oranında artırılır.

Maddede, resmi belgede sahtecilik suçu tanımlanmıştır.

Suçun konusu resmi belgedir.

Belge, eski dilimizdeki "evrak" kelimesi karşılığında kullanılmakta olup, yazılı kağıt anlamına gelmektedir. Bu bakımdan, yazılı kağıt niteliğinde olmayan şey, ispat kuvveti ne olursa olsun, belge niteliği taşımamaktadır.

Kağıt üzerindeki yazının, anlaşılabilir bir içeriğe sahip olması ve ayrıca, bir irade beyanını ihtiva etmesi gerekir.

Bu yazının belli bir kişiye veya kişilere izafe edilebilir olması gerekir. Ancak, bu kişilerin gerçekten mevcut kişiler olması gerekmez. Bu itibarla, gerçek veya hayali belli bir kişiye izafe edilemeyen yazılı kağıt, belge niteliği taşımaz. Kağıt üzerindeki yazının belli bir kişiye izafe edilebilmesi için, bu kişinin ad ve soyadının kağıda eksiksiz bir şekilde yazılması ve kağıdın bu kişi tarafından imzalanmış olması şart değildir.

Ancak, bazı belgeler (örneğin poliçe gibi kambiyo senetleri) açısından, belge üzerinde kişinin kendi el yazısı ile imzasının atılmış olması gerekir. Zira, imza, ilgili kambiyo senedinin zorunlu şekil şartını (kurucu bir unsurunu) oluşturmaktadır.

Bir kişinin, düzenlediği belgeye başkasının adını yazması ve belgeyi imzalaması durumunda da bir belge vardır; ancak, bu belge sahtedir. Belge altında adı yazılan ve adına imza konulan kişi, gerçek veya hayali bir kişi olabilir. Bunun, belgenin varlığına bir etkisi bulunmamaktadır.

Bir belgeden söz edebilmek için, kağıt üzerindeki yazının içeriğinin hukuki bir kıymet taşıması, hukuki bir hüküm ifade eylemesi, hukuki bir sonuç doğurmaya elverişli olması gerekir.

Resmi belge, bir kamu görevlisi tarafından görevi gereği olarak düzenlenen yazıyı ifade etmektedir. Bu itibarla, düzenlenen belge ile kamu görevlisinin ifa ettiği görev arasında bir irtibatın bulunması gerekir. Bu itibarla, bir kamu kurumu ile akdedilen sözleşme dolayısıyla özel hukuk hükümlerinin uygulama kabiliyetinin olması halinde dahi, resmi belge vardır. Çünkü sözleşme, kamu kurumu adına kamu görevlisi tarafından imzalanmaktadır.

Ayrıca belirtilmelidir ki, her ne kadar, belgeden söz edilen durumlarda yazılı bir kağıdın varlığı gerekli ise de; bazı durumlarda belgenin varlığını kabul için, yazının kağıt üzerinde bulunması gerekmez. Bir metal levha üzerine yazı yazılması halinde de belgenin varlığını kabul etmek gerekir. Bu itibarla, araç plakaları da resmi belge olarak kabul edilmek gerekir.

Söz konusu suç, seçimlik hareketli bir suç olarak tanımlanmıştır.

Birinci seçimlik hareket, resmi belgeyi sahte olarak düzenlemektir. Bu seçimlik hareketle, resmi belge esasında mevcut olmadığı halde, mevcutmuş gibi sahte olarak üretilmektedir.

Sahtelikten söz edebilmek için, düzenlenen belgenin gerçek bir belge olduğu konusunda kişiyi yanıltıcı nitelikte olması gerekir. Başka bir deyişle, sahteliğin beş duyuyla anlaşılabilir olmaması gerekir. Özel bir incelemeye tabi tutulmadıkça gerçek olmadığı anlaşılamayan belgenin sahte belge olarak kabul edilmesi gerekir.

İkinci seçimlik hareket, gerçek bir resmi belgeyi başkalarını aldatacak şekilde değiştirmektir. Bu seçimlik hareketle, esasında mevcut olan resmi belge üzerinde silmek veya ilaveler yapmak suretiyle değişiklik yapılmaktadır. Mevcut olan resmi belge üzerinde sahtecilikten söz edebilmek için, yapılan değişikliğin aldatıcı nitelikte olması gerekir. Aksi takdirde, resmi belgeyi bozmak suçu oluşur.

Birinci ve ikinci seçimlik hareketle bağlantılı olarak belirtilmek gerekir ki; sahteciliğin, belgenin üzerindeki bilgilerin bir kısmına veya tamamına ilişkin olmasının, suçun oluşması açısından bir önemi bulunmamaktadır.

Üçüncü seçimlik hareket ise, sahte resmi belgeyi kullanmaktır. Kullanılan sahte belgenin kişinin kendisi veya başkası tarafından düzenlenmiş olmasının bir önemi yoktur.

Maddenin ikinci fıkrasında, resmi belgede sahtecilik suçunun kamu görevlisi tarafından işlenmesi ayrı bir suç olarak tanımlanmaktadır. Birinci fıkrada tanımlanan suçtan farklı olarak, bu suçun kamu görevlisi tarafından işlenmesinin yanı sıra, suçun konusunu oluşturan belgenin kamu görevlisinin görevi gereği düzenlemeye yetkili olduğu resmi bir belge olması gerekir. Bu bakımdan, resmi belgede sahteciliğin kamu görevlisi tarafından yapılmasına rağmen, düzenlenen sahte resmi belgenin kamu görevlisinin görevi gereği düzenlemeye yetkili olduğu bir belge olmaması halinde, bu fıkra hükmü uygulanamaz.

Söz konusu suçu oluşturan hareketler, birinci fıkrada tanımlanan suçu oluşturan seçimlik hareketlerden ibarettir. Ancak, bu bağlamda özellikle belirtilmelidir ki, kamu görevlisinin gerçeğe aykırı olarak bir olayı kendi huzurunda gerçekleşmiş gibi, bir beyanı kendi huzurunda yapılmış gibi göstererek belge düzenlemesi halinde, bu fıkra hükmünde tanımlanan suç oluşur.

Maddenin üçüncü fıkrasında, resmi belgede sahtecilik suçunun konu bakımından nitelikli unsuru belirlenmiştir. Buna göre, suçun konusunu oluşturan resmi belgenin, kanun hükmü gereği sahteliği sabit oluncaya kadar geçerli olan belge niteliğinde olması halinde, cezanın belirlenen oranda artırılması gerekir. Bu hüküm, belgelerde sahtecilik suçları ile delil teorisi arasındaki ilişki göz önüne alınarak, daha üstün ispat gücüne sahip belgeyi daha fazla korumak ihtiyacını karşılamaktadır. Ancak, değişik yorumlara son vermek maksadıyla bir

belgenin böyle bir güce sahip olup olmadığının saptanması için kanunlarda bu hususu belirten bir hüküm bulunması gerekli sayılmıştır.

"Resmi belgeyi bozmak, yok etmek veya gizlemek"

MADDE 205 - (1) Gerçek bir resmi belgeyi bozan, yok eden veya gizleyen kişi, iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Suçun kamu görevlisi tarafından işlenmesi halinde, verilecek ceza yarı oranında artırılır.

Maddede, resmi belgeyi bozmak, yok etmek ve gizlemek fiilleri, resmi belgede sahtecilik suçundan ayrı bir suç olarak ceza yaptırımı altına alınmıştır. Sahtecilik suçu, düzenlenen belgenin veya belgede yapılan değişikliğin başkasını aldatıcı nitelikte olmasını gerektirir. Bu maddede tanımlanan suçun işlenmesi, başkasını aldatma özelliği taşımayabilir.

Suçun konusu, hukuken geçerli, yani gerçek bir resmi belgedir.

Söz konusu suçu oluşturan seçimlik hareketler, resmi belgeyi bozmak, yok etmek veya gizlemektir.

Gerçek bir resmi belge üzerindeki yazıları örneğin boyamak veya silmek suretiyle okunamaz hale getirmek, belge üzerindeki resmi koparmak, belgeyi yırtmak, yakmak veya gizlemek fiilleri bu suçu oluşturur.

Dikkat edilmelidir ki; gizleme halinde, belge varlığını ve bütünlüğünü muhafaza etmektedir. Gizlenen belge, kişilerin nezdinde bulunan resmi belge olabileceği gibi, bir kamu kurum ve kuruluşunda ya da kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşunda muhafaza edilen belge de olabilir.

Gizlemenin, belgenin nezdinde bulunduğu kişiye ya da kurum veya kuruluşa karşı olması gerekir. Bir belgenin, örneğin bir uyuşmazlık bağlamında mahkemeden istenmesine karşılık; gerçeğe aykırı olarak, mevcut olmadığının veya bulunamadığının bildirilmesi halinde, bu suç değil, suç delillerini gizleme suçu oluşur.

Bir resmi belgenin, örneğin bir hukuki uyuşmazlık bağlamında mahkemeden istenmesine karşılık; gerçeğe aykırı olarak, mevcut olmadığının veya bulunamadığının bildirilmesi halinde, bu suç oluşur. Ancak, bir suça ilişkin olarak yapılan soruşturma veya kovuşturma kapsamında istenen belgelerin verilmemesi halinde, resmi belgenin gizlenmesi suçunun değil, suç delillerini gizleme suçunun oluştuğunu kabul etmek gerekir.

Gizleme olgusu, belgenin nezdinde bulunduğu kişiden ya da kurum veya kuruluştan çalınması suretiyle de gerçekleşebilir. Ancak bu durumda, hırsızlık suçundan değil, resmi belgenin gizlenmesi suçundan dolayı hüküm tesis edilmelidir.

Bu suç, herhangi bir kişi tarafından işlenebilir. Resmi belgenin kamu görevlisi tarafından bozulması, yok edilmesi veya gizlenmesi, bu suçun nitelikli şekli olarak tanımlanmıştır. Bu suç açısından özellik arzeden husus, suçun konusunu oluşturan belgenin, kamu görevlisinin görevi gereği düzenlemeye yetkili olduğu belge olması gerekmez. Gerçek

bir resmi belgenin kamu görevlisinin görevinin gereklerine aykırı olarak bozulması, yırtılması, yok edilmesi veya gizlenmesi halinde, bu suç oluşur.

"Resmi belgenin düzenlenmesinde yalan beyan"

MADDE 206 - (1) Bir resmi belgeyi düzenlemek yetkisine sahip olan kamu görevlisine yalan beyanda bulunan kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası ile cezalandırılır.

Madde, doktrinde "fikri sahtecilik" olarak adlandırılan bir suç tipini düzenlemektedir. Kişi, kendi beyanıyla, sahte bir resmi belgenin düzenlenmesine neden olmak hakkına sahip değildir. Kişinin açıklamaları üzerine düzenlenen resmi belgenin bu beyanın doğruluğunu ispat edici bir güce sahip olması suçun oluşması için gereklidir. Aksi takdirde düzenlenen belge, yapılan beyanın doğruluğunu ispat edemeyeceğinden, kişi kendi beyanı ile böyle bir belgenin düzenlenmesine etmen olmuş sayılamaz ve kendisinin bu madde uyarınca cezalandırılmasının neden ve hikmeti kalmaz. O halde bakılacak husus şudur: Beyanın doğruluğu düzenlenen resmi belgeyle ispat edilecek ise, madde uygulanacaktır; buna karşılık beyanı alan memur, beyanın doğruluğunu tahkik edip, buna kanaat getirdikten sonra resmi belgeyi düzenlemek durumunda ise yani resmi belge sadece kişinin beyanı üzerine değil de, memurca yapılacak inceleme sonucuna göre meydana getirilmekte ise, bu maddedeki suç oluşmaz.

Bu nedenle, gümrük muayene memuruna, belirli bir malı ithal veya ihraç edeceği yolunda yalan beyanda bulunan kişi, bu maddedeki suçu işlemiş olmaz; zira beyanı alan gümrük muayene memuru sırf bu beyanla yetinmeyip, beyanın doğruluğunu incelemekle yükümlüdür.

Resmi belge ile doğruluğu ispat edilecek olayların ne olduğu, belgenin niteliğine göre belirir.

Hakime, değişik olaylar karşısında, yalan beyanın niteliğine göre temel cezayı belirlemek bakımından takdir yetkisi sağlamak maksadıyla maddedeki ceza üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası olarak saptanmıştır.

(Bu cezanın uygulamasında, kamu görevlisi görevi sebebiyle yalan beyanda bulunursa 4483 sayılı Kanun kapsamında, kişinin kamu görevlisi olmaması veya yalan beyanının görevi sebebiyle olmaması halinde genel hükümlere göre işlem tesis edilir.)

"Denetim görevinin ihmali"

MADDE 251- (1) Zimmet veya irtikâp suçunun işlenmesine kasten göz yuman denetimle yükümlü kamu görevlisi, işlenen suçun müşterek faili olarak sorumlu tutulur.

(2) Denetim görevini ihmal ederek, zimmet veya irtikap suçunun işlenmesine imkân sağlayan kamu görevlisi, üç aydan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Madde metninde denetim görevinin ihmali, ceza yaptırımına bağlanmıştır. Birinci fıkrada zimmet veya irtikap suçunun işlenmesine kasten göz yuman kamu görevlisinin, işlenen suçun müşterek faili olarak sorumlu tutulacağı hüküm altına alınmıştır. Bu durumda, kamu görevlisi, zimmet veya irtikap suçunun işlendiğinden haberdardır ve buna rağmen denetim görevini kasten ihmal etmektedir.

Buna karşılık, denetimle yükümlü kamu görevlisinin bu görevini ihmal etmesinden yararlanılarak zimmet veya irtikap suçunun işlenmesi halinde; kamu görevlisinin, denetim görevini kasten ihmal etmesi dolayısıyla, ceza hukuku bakımından sorumluluğu kabul edilmiştir. Bu durumda, kamu görevlisinin zimmet veya irtikap suçu açısından kastı yoktur. Ancak, denetim görevini kasten ihmal etmektedir. Maddenin ikinci fıkrasında, denetim görevinin kasten ihmal edilmiş olması, ayrı bir suç olarak tanımlanmıştır.

TCK'nın 251. maddesinde yer alan bu suçun unsurları;

1) Failin, görevi gereği Devlet mallarının denetimi ile sorumlu olması,

2) Denetimle yükümlü kamu görevlisinin zimmet veya irtikap suçunun işlenmesine kasten göz yumması veya kamu görevlisinin denetim görevini ihmal ederek zimmet veya irtikap suçunun işlenmesine imkan sağlamasıdır.

Söz konusu düzenleme, yalnızca kanun veya görev gereğince denetim yükümlülüğü bulunan kamu görevlileri tarafından işlenebilen özgü bir suça ilişkindir. Bu nedenle kişinin anılan madde kapsamında sorumlu tutulabilmesi için, zimmet veya irtikap suçunu işleyen kamu görevlisinin iş ve işlemlerini denetlemekle görevli ve yetkili olması gerekir.

Maddenin uygulama alanı bütün kamu suçlarını kapsamayacak şekilde sınırlandırılmış; denetim görevinin ihlalinden doğan cezai sorumluluk yalnızca zimmet veya irtikap suçlarının işlenmesiyle ilişkilendirilmiştir. Denetim görevinin başka bir suça veya idari usulsüzlüğe imkân sağlaması hâlinde, olayın niteliğine göre farklı cezai veya idari sorumluluk hükümlerinin değerlendirilmesi gerekebilir.

Denetim görevinin ihlalinden söz edilebilmesi için yalnızca zimmet veya irtikap suçunun işlenmiş olması yeterli değildir. Denetimle yükümlü kamu görevlisinin yerine getirmediği somut bir denetim görevinin bulunması ve bu ihmal ile suçun işlenmesine imkân sağlanması arasında bağlantı kurulabilmesi gerekir. Bu nedenle denetim görevinin kapsamı; ilgili kişinin görev tanımı, yetkileri, sorumlulukları, tabi olduğu mevzuat ve olayın gerçekleşme koşulları dikkate alınarak belirlenmelidir.

Madde gerekçesinde de denetim yükümlülüğünün gereği gibi yerine getirilmemesi sonucunda zimmet veya irtikap suçunun işlenmesine imkân sağlanmasının cezai yaptırıma bağlandığı belirtilmektedir. Bu düzenlemeyle, kamu kaynakları ve kamu gücü üzerinde denetim yetkisi bulunan görevlilerin görevlerini etkin ve dikkatli biçimde yerine getirmeleri amaçlanmaktadır.

"Görevi kötüye kullanma"

MADDE 257 - (1) Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, görevinin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir kazanç sağlayan kamu görevlisi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2)Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, görevinin gereklerini yapmakta ihmal veya gecikme göstererek, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir kazanç sağlayan kamu görevlisi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(3)İrtikap suçunu oluşturmadığı takdirde, görevinin gereklerine uygun davranması için veya bu nedenle kişilerden kendisine veya bir başkasına çıkar sağlayan kamu görevlisi, birinci fıkra hükmüne göre cezalandırılır.

Bir kamu göreviyle görevlendirilen kişi, bu kamu faaliyetinin yürütülmesi sırasında, görevinin gerekli kıldığı yükümlülüklere uygun hareket etmek zorundadırlar. Öyle ki; kamu faaliyetlerinin gerek eşitlik gerek liyakatlilik açısından adalet ilkelerine uygun yürütüldüğü hususunda toplumda hakim olan güvenin, inancın sarsılmaması gerekir.

Bu yükümlülükle bağdaşmayan davranışlar, belli koşullar altında suç olarak tanımlanmıştır. Görevi kötüye kullanma suçu, bu bakımdan genel, tali ve tamamlayıcı bir suç olarak tanımlanmıştır.

Görevi kötüye kullanma suçunun oluşabilmesi için, gerçekleştirilen fiilin, kamu görevlisinin görevi alanına giren bir hususla ilgili olması gerekir.

Kamu görevinin gereklerine aykırı olan her fiili cezai yaptırım altına almak, suç ve ceza siyasetinin esaslarıyla bağdaşmamaktadır. Bu nedenle, görevin gereklerine aykırı davranışın belli koşulları taşıması halinde, görevi kötüye kullanma suçunu oluşturabileceği kabul edilmiştir. Buna göre, kamu görevinin gereklerine aykırı davranışın, kişilerin mağduriyetiyle sonuçlanmış olması veya kamunun ekonomik bakımdan zararına neden olması ya da kişilere haksız bir kazanç sağlamış olması halinde, görevi kötüye kullanma suçu oluşabilecektir.

Görevin gereklerine aykırı davranışın, kişinin mağduriyetine neden olması gerekir. Bu mağduriyet, sadece ekonomik bakımdan uğranılan zararı ifade etmez. Mağduriyet kavramı, zarar kavramından daha geniş bir anlama sahiptir. Örneğin kişi, tabi tutulduğu sınavda başarılı olmasına rağmen, başarısız gösterilmiş olabilir. Bir imar planı uygulamasında, belli bir parsel, sahibine duyulan husumet dolayısıyla, plan tekniğine aykırı olarak, yeşil alan olarak gösterilmiş olabilir. Kişinin, kamusal bir finans kaynağından yararlanması için gerekli şartları

taşıdığı halde, yararlanması engellenmiş olabilir. Kişinin, belli bir sınai veya ticari faaliyetle ilgili olarak gerekli izin koşullarını taşıdığı halde, bu faaliyeti engellenmiş olabilir.

Haklı olan işin görülmesinden sonra kişilerden yarar sağlanması da, görevi kötüye kullanma suçunu oluşturur. Çünkü, bu yarar, kamu görevlisi sıfatını taşıması ve işi görmüş olması dolayısıyla kişiye sağlanmaktadır. Kamu görevlisine yarar sağlanması görünüşte rızaya dayalı olsa bile; kamusal görevlerin eşitlik ve liyakat esasına göre yürütüldüğü hususunda taşınan kaygı dolayısıyla, burada da bir mağduriyetin varlığını kabul etmek gerekir.

Görevin gereklerine aykırı davranış dolayısıyla, kamu açısından bir zarar meydana gelmiş olabilir. Örneğin orman alanında veya kamu arazisinin işgaliyle yapılan işyeri veya konutlara elektrik, su, gaz, telefon ve yol gibi alt yapı hizmetleri götürülmekle, görevin gereklerine aykırı davranılmış olabilir.

Görevin gereklerine aykırı davranmak suretiyle kişilere haksız bir kazanç sağlanmış olabilir. Örneğin kişi, kamusal bir finans kaynağından yararlanması için gerekli şartları taşımadığı halde, yararlandırılmış olabilir. Kişiye, belli bir sınai veya ticari faaliyetle ilgili olarak gerekli izin koşullarını taşımadığı halde, bu faaliyetin icrasına yönelik olarak izin verilmiş olabilir. Bir imar planı uygulamasında, belli bir parsel üzerinde, plan tekniğine veya imar planına aykırı olarak yapılaşmaya imkan sağlanmış olabilir.

Görevi kötüye kullanma suçunun oluşabilmesi için, görevin gereklerine aykırı davranışın mutlaka icrai davranış olması gerekmemektedir. Görevin gereklerine aykırı davranışın, ihmali bir hareket olması halinde de, görevi kötüye kullanma suçu oluşabilecektir. Görevi kötüye kullanma suçunun icrai veya ihmali davranışla işlenmesinin sadece ceza miktarı üzerinde bir etkisi olabilecektir.

Bu düzenlemeyle, 765 sayılı Türk Ceza Kanununda yer verilen keyfi muamele, görevi kötüye kullanma ve görevi ihmal suçları ayırımından vazgeçilmiştir.

Görevin gereklerine aykırı davranış sonucunda, bir insan ölmüş veya yaralanmış olabilir. Bu durumda; kamu görevlisinin görevinin gereği olan belli bir icrai davranışta bulunmak yönündeki yükümlülüğünü yerine getirmemesi dolayısıyla, görevi kötüye kullanma suçunun oluştuğunda kuşku yoktur. Ancak, bu durumda aynı zamanda ihmali davranışla öldürme veya yaralama suçu oluşmaktadır.

Görevi kötüye kullanma suçu, genel, tali ve tamamlayıcı bir suç tipidir. Bu nedenle, görevin gereklerine aykırı davranışın başka bir suçu oluşturmadığı hallerde, kamu görevlisini bu suça istinaden cezalandırmak gerekir. Buna karşılık, görevle bağlantılı yükümlülüğün ihmali sonucunda şayet bir kişi ölmüş veya yaralanmış ise, kişi artık görevi kötüye kullanma suçundan dolayı cezalandırılamaz. Bu durumda, ihmali davranışla işlenmiş öldürme veya yaralama suçunun oluştuğunu kabul etmek gerekir.

Maddenin üçüncü fıkrasına göre; kamu görevlisinin, görevinin gereklerine uygun davranması için veya bu nedenle kişilerden kendisine veya bir başkasına çıkar sağlaması, bazı

hallerde görevi kötüye kullanma suçunu oluşturacaktır. Ancak, bunun için, fiilin icbar suretiyle irtikap suçunu oluşturmaması gerekir. Kamu görevlisinin, görevinin gereklerine aykırı olarak bir işi yapması veya yapmaması için, kişiyle vardığı anlaşma çerçevesinde bir yarar sağlaması, rüşvet suçunu oluşturacaktır. Buna karşılık, kamu görevlisinin, görevinin gereklerine uygun davranmak amacıyla kişilerden menfaat temin etmesi durumunda ise, rüşvet suçu değil, kural olarak icbar suretiyle irtikap suçu oluşur. Ancak, somut olayda, kişinin menfaat sağlama yönünde icbar edildiği yönünde somut dayanak noktalarının bulunmaması durumunda, fiil görevi kötüye kullanma olarak değerlendirilerek cezaya hükmedilecektir.

"Göreve ilişkin sırrın açıklanması"

MADDE 258- (1) Görevi nedeniyle kendisine verilen veya aynı nedenle bilgi edindiği ve gizli kalması gereken belgeleri, kararları ve emirleri ve diğer tebligatı açıklayan veya yayınlayan veya ne suretle olursa olsun başkalarının bilgi edinmesini kolaylaştıran kamu görevlisine, bir yıldan dört yıla kadar hapis cezası verilir.

(2)Kamu görevlisi sıfatı sona erdikten sonra, birinci fıkrada yazılı fiilleri işleyen kimseye de aynı ceza verilir.

Maddede, kamu görevine ilişkin sırrın ifşası cezalandırılmaktadır. Söz konusu suç, gizli kalması gereken hususları açıklamak, yayınlamak veya ne suretle olursa olsun bunlardan başkasının bilgi edinmelerini kolaylaştırmak suretiyle oluşacaktır. Suçun faili, bir kamu görevlisi olacaktır. Suçun konusu, ifa edilen kamu göreviyle ilgili olan ve gizli tutulması yani sır olarak saklanması gereken bilgilerdir.

Kamu görevlisinin, ifa ettiği göreve ilişkin sırları bu görevi sona erdikten sonra da açıklamaması gerekir. Maddenin ikinci fıkrasında, söz konusu yükümlülüğe aykırı davranışlar ceza yaptırımı altına almıştır.

"Kamu görevlisinin ticareti"

MADDE 259 - (1) Yürüttüğü görevin sağladığı nüfuzdan yararlanarak, bir başkasına mal veya hizmet satmaya çalışan kamu görevlisi, altı aya kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.

Madde metninde kamu görevlilerinin ticareti suçu tanımlanmıştır. Bu hükümle, görevinin sağladığı nüfuzu kötüye kullanmak suretiyle başkalarına mal veya hizmet satmaya çalışan kamu görevlisinin cezalandırılması öngörülmüştür. Suçun tamamlanması için, mal veya hizmetin satılmış olması gerekmemektedir. Söz konusu suç tanımıyla amaçlanan, bir kamusal faaliyetin yürütülmesine katılan veya bir kamu hizmetinden yararlanan kişilerin, kamu görevlisinin görevinin gereklerine uygun işlem tesis edilmeyeceği yönünde bir endişeyle kendilerini sunulan mal veya hizmeti satın almak mecburiyetinde hissetmelerinin önüne geçmektir.

"Kamu görevinin terki veya yapılmaması"

MADDE 260. - (1) Hukuka aykırı olarak ve toplu biçimde, görevlerini terk eden, görevlerine gelmeyen, görevlerini geçici de olsa kısmen veya tamamen yapmayan veya yavaşlatan kamu görevlilerinin her biri hakkında üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir. Kamu görevlisi sayısının üçten fazla olmaması halinde cezaya hükmolunmaz.

(2)Kamu görevlilerinin mesleki ve sosyal hakları ile ilgili olarak, hizmeti aksatmayacak biçimde, geçici ve kısa süreli iş bırakmaları veya yavaşlatmaları halinde, verilecek cezada indirim yapılabileceği gibi, ceza da verilmeyebilir.

Madde metninde, kamu görevlilerinin toplu olarak görevlerini terk etmesi, görevlerine gelmemesi, görevlerini geçici de olsa kısmen veya tamamen yapmaması veya yavaşlatması suç olarak tanımlanmıştır.

Bir hizmetin kamu adına yürütülmesine karar verilmesi, bu hizmetin düzenli ve aksamaksızın yürütülmesini gerektirir. Madde metniyle bir kamu hizmetinin aksamasına neden olacak toplu hareketler ceza yaptırımı altına alınmıştır.

Söz konusu suçun oluşabilmesi için maddede belirtilen hareketlerin toplu olarak gerçekleştirilmesi gerekir. Söz konusu hareketlerin toplu olarak yapıldığının kabulü için, en az dört kişinin birlikte hareket etmiş olması gerekir.

Maddenin ikinci fıkrasında, görevin toplu olarak ve kısa bir süre için terkinin kamu hizmetinin yürütülmesi açısından oluşturduğu haksızlığın azlığı göz önünde bulundurularak, verilecek cezada indirim yapma veya ceza vermeme konusunda mahkemeye takdir yetkisi tanınmıştır. Ancak, bu takdir yetkisinin kullanılabilmesi için, görevin kısa bir süre terkinin hizmeti aksatmaması ve münhasıran kamu görevlilerinin mesleki ve sosyal hakları ile ilgili taleplerini ifade amacıyla yapılması gerekir.

"Kamu görevlisinin suçu bildirmemesi"

MADDE 279- (1) Kamu adına soruşturma ve kovuşturmayı gerektiren bir suçun işlendiğini göreviyle bağlantılı olarak öğrenip de yetkili makamlara bildirimde bulunmayı ihmal eden veya bu hususta gecikme gösteren kamu görevlisi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2)Suçun, adlî kolluk görevini yapan kişi tarafından işlenmesi halinde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır.

Kamu görevlileri, görevlerini yaptıkları sırada ve göreve ilişkin olarak bir suçun işlendiğini öğrendiklerinde bunu yetkili makamlara bildirmekle yükümlüdürler. Madde metninde, bu yükümlülüğe aykırı davranış, suç olarak tanımlanmaktadır. Suçun maddi unsuru, bildirimde bulunmak hususunda ihmalde bulunmak veya gecikme göstermektir. Ancak, bu suçun oluşabilmesi için, bildirim konusu suçun kamu görevlisinin yürüttüğü

görevle bağlantılı olması gerekir. İşlenen suçun görevle bağlantısının olmaması durumunda, ihbarla ilgili genel kurallar geçerlidir.

b) 237 Sayılı Taşıt Kanununda Yer Alan Suç

MADDE 16-Bu kanun şümulüne giren taşıtları her ne suretle olursa olsun, tahsis olunduğu işin gayrısında veya şahsi hususlarda kullananlar veya kullanılmasına müsaade edenler veya kanunda yazılı olduğu şekilde kullanılmış gibi gösterenler veya kanunen bir makama veya işe tahsis olunmadığı halde hakikati tağyir ile bu taşıtlardan istifade eden ve ettirenler, bunların gidiş-gelişine müsaade edenler veya kanuna aykırı olarak numara ve plaka verenlerle kullananlar veya kullanılmaya elverişli olduğu halde ekonomik ömrünü doldurduğu bahanesi ile yenileyen veya yeniletenler veya bu hususlar için masraf tahakkuk evrakını hazırlayan veya tasdik veya bunlara ait ita emirlerini vize edenler hakkında Fiilin mahiyetine göre bir seneye kadar hapis cezası verilir. Bu yüzden hasıl olan masraf ve zararlar kendilerine teselsülen ayrıca tazmin ettirilir. Tekerrürü halinde verilecek hapis cezası iki aydan aşağı olmaz.

Bu duruma göre 237 sayılı Taşıt Kanununa muhalefet durumunda, ilgili ve sorumlu görülenlerin memur olması halinde haklarında ön inceleme raporu düzenlenmesi ve işçi statüsünde olmaları durumunda ise, genel hükümlere göre işlem yapılmak üzere Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunulması gerekir.

3. 4483 SAYILI KANUN KAPSAMINA GİRMEYEN SUÇLAR

Soruşturma usulü 4483 sayılı Kanuna tabi olan memurların görevleri ile ilgili olarak işledikleri bazı suçlar, özel hükümler nedeni ile ayrı bir kovuşturma usulüne tabidir. Bu suçlar ve bunlara ilişkin özel hükümler aşağıda sıralanmıştır. Müfettiş ve muhakkiklerin bu kapsamdaki bir fiille karşılaşmaları halinde, durumu belge ve delilleri ile Cumhuriyet başsavcılığına intikal ettirmeleri, ayrıca düzenleyecekleri idari soruşturma (disiplin soruşturma) raporunu bağlı bulundukları makama sunmaları gerekmektedir.

a) 3628 Sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanununda Yer Alan Suçlar

Bu Kanun, içeriğinde belirtilen suçları işleyen memurları 4483 sayılı Kanunun kapsamı dışında bir soruşturma usulüne tabi tutmuştur. Çünkü, söz konusu suçların büyük bölümü, Türk Ceza Kanununda "Kamu İdaresinin Güvenilirliğine ve İşleyişine Karşı Suçlar" başlığı altında yer aldığından ve özellikle Devlete ve topluma sosyal ve mali yönden olumsuz etkide bulunduğundan, suçların takibi ve davaların kısa sürede sonuçlandırılması kamunun düzeni açısından zorunludur. Bu itibarla, bu suçları işleyen memurlar, 4483 sayılı Kanun kapsamı dışında tutulmuş olup, bu kapsamdaki suçların inceleme, denetleme ve soruşturma sırasında öğrenilmesi halinde durumun, bir raporla suç ve suçluları gösterir belgelerin

Cumhuriyet başsavcılığına verilmesi; ayrıca konunun disiplin hukuku bağlamında alınacak soruşturma onayına dayalı olarak sonuçlandırılması ve düzenlenecek idari soruşturma raporunun onay merciine sunulması gerekmektedir.

"Zimmet"

MADDE 247- (1) Görevi nedeniyle zilyedliği kendisine devredilmiş olan veya koruma ve gözetimiyle yükümlü olduğu malı kendisinin veya başkasının zimmetine geçiren kamu görevlisi, beş yıldan oniki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Suçun, zimmetin açığa çıkmamasını sağlamaya yönelik hileli davranışlarla işlenmesi halinde, verilecek ceza yarı oranında artırılır.

(3) Zimmet suçunun, malın geçici bir süre kullanıldıktan sonra iade edilmek üzere işlenmesi halinde, verilecek ceza yarı oranına kadar indirilebilir.

Kamu görevlisi, bu görevi dolayısıyla zilyetliği kendisine devredilmiş olan veya koruma ve gözetimiyle yükümlü olduğu mallar üzerinde ancak görevinin gerektirdiği şekilde tasarrufta bulunabilir. Madde metninde, kamu görevlisinin bu mallar üzerinde görevinin gerekleriyle bağdaşmayan bir surette tasarrufta bulunması, bu malları kendisinin veya başkasının zimmetine geçirmesi suç olarak tanımlanmıştır.

Zimmet suçunun konusu, taşınır veya taşınmaz maldır. Bu malın zilyetliğinin kamu görevlisine devredilmiş olması veya kamu görevlisinin bu mal üzerinde koruma ve gözetim yükümlülüğünün bulunması gerekir. Bu malın mülkiyetinin devlete, herhangi bir kamu kurumuna ya da herhangi bir kişiye ait olması arasında fark bulunmamaktadır.

Zimmet suçunun oluşabilmesi için, suç konusu malın zimmete geçirilmesi gerekir. Zimmete geçirme, suç konusu mal üzerinde malikmiş gibi tasarrufta bulunmayı ifade eder. Bu tasarruflar, suç konusu şeyin mal edinilmesi, amacı dışında kullanılması, tüketilmesi şeklinde olabileceği gibi, bir başkasına satılması, verilmesi şeklinde de gerçekleşebilir. Zimmete geçirme olgusu, icrai bir davranışla gerçekleşebileceği gibi, ihmali bir davranışla da gerçekleştirilebilir. Zimmet suçunun oluşabilmesi için, suç konusu malın kamu görevlisinin şahsının veya bir başkasının zimmetine geçirilmiş olması arasında fark bulunmamaktadır.

Zimmet suçunun faili, kamu görevlisidir. Kişinin kamu görevlisi olup olmadığını belirlerken, ifa ettiği görevin niteliği göz önünde bulundurulmak gerekir.

Maddenin ikinci fıkrasında, suçun, zimmetin açığa çıkmamasını sağlamaya yönelik hileli davranışlarla işlenmesi halinde, verilecek cezanın artırılması öngörülmüştür. Nitelikli zimmet denilen bu suçun, maddenin birinci fıkrasındaki basit zimmet için sayılan kanuni unsurlarla birlikte, gelir ve giderlerin inceleme ve kontrolüne ilişkin kayıtların, defter ve hesapların bilerek düzensiz olarak tutulması, değiştirilmesi ve başkalaştırılması, ortadan kaldırılması, bu hesaplara ait gerçek olmayan bilanço, evrak, defter ve belgeler gösterilmesi, para bulunan grup, torba ve paketlerin içindekilerin gerçeğe aykırı olarak gösterilmesi, kasıtlı

davranılması şeklindeki hususlar, nitelikli zimmet fiilinin unsurlarını oluşturur.

Zimmet suçunda, suç konusu mal kamu görevlisinin zilyetliğinde veya koruma ve gözetim sorumluluğunda olduğu için, bunun zimmete geçirilmesi için herhangi bir kişinin aldatılmış olması gerekmez. Burada hile, sadece zimmet olgusunun sonradan anlaşılmasının önüne geçilmek amacıyla gerçekleştirilmektedir. Bu bakımdan, zimmet suçundaki hile, suçun delillerini gizlemeye yönelik bir davranıştır.

Maddenin son fıkrasında, kullanma zimmetine ilişkin hükme yer verilmiştir. Bu hükümde, zimmet suçunun, malın geçici bir süre kullanıldıktan sonra iade edilmek üzere işlenmesi halinde, verilecek cezada indirim yapılması öngörülmüştür.

Suç konusu mal üzerinde malikin bulunabileceği tasarruflarla zimmet olgusu ortaya çıktığına göre; kullanmanın malikin bulunabileceği tasarruf niteliğinde olup olmadığına bakmak gerekir. Bu nedenle, her bir kullanmanın, ilgili somut olayın koşulları göz önünde bulundurularak yapılacak bir değerlendirmeyle, zimmeti oluşturup oluşturmadığının belirlenmesi gerekir. Bu bakımdan, kullanmanın salt belli bir süreyle sınırlı olması, zimmetin oluşumuna engel değildir.

Bu suç ile ilgili olarak;

"Etkin pişmanlık"

MADDE 248- (1) Soruşturma başlamadan önce, zimmete geçirilen malın aynen iade edilmesi veya uğranılan zararın tamamen tazmin edilmesi halinde, verilecek cezanın üçte ikisi indirilir.

(2) Kovuşturma başlamadan önce, gönüllü olarak, zimmete geçirilen malın aynen iade edilmesi veya uğranılan zararın tamamen tazmin edilmesi halinde, verilecek cezanın yarısı indirilir. Etkin pişmanlığın hükümden önce gerçekleşmesi halinde, verilecek cezanın üçte biri indirilir.

Maddede zimmet suçunda etkin pişmanlık haline ilişkin hükme yer verilmiştir. Zimmet suçunda etkin pişmanlık hali, sadece cezada indirim yapılmasını gerektiren neden olarak kabul edilmiştir. Ancak, cezada yapılacak olan indirim oranları, etkin pişmanlığın gösterildiği zamana göre belirlenmiştir.

Maddenin birinci fıkrasına göre, zimmet suçundan dolayı soruşturmaya başlanmadan önce, durumu soruşturmaya yetkili makamlara haber vererek, zimmete geçirilen malın aynen iade edilmesi veya uğranılan zararın tamamen tazmin edilmesi halinde, verilecek cezanın üçte ikisi indirilir.

Etkin pişmanlığın soruşturma başlatıldıktan sonra ve fakat henüz kamu davası açılmadan önce gösterilmesi de mümkündür. Bu durumda, zimmetine geçirdiği malı aynen iade eden veya uğranılan zararı tamamen tazmin eden kişiye verilecek cezanın yarısı indirilir. Ancak, bunun için, aynen iade veya tazminin gönüllü olması gerekir. Etkin pişmanlığın ilk

hükmün verilmesinden önce gerçekleşmesi halinde ise, verilecek cezanın üçte biri indirilmesi gerekmektedir.

"Daha az cezayı gerektiren hal"

MADDE 249- (1) Zimmet suçunun konusunu oluşturan malın değerinin azlığı nedeniyle, verilecek ceza üçte birden yarıya kadar indirilir.

Suç konusu malın değerinin az olması durumunda da zimmet suçu oluşur. Ancak, bu durumlarda zimmet suçundan dolayı verilecek cezada belli bir oranda indirim öngörülmüştür. Söz konusu madde metninde bu indirimin oranı belirlenmiştir.

Zimmete geçirilen malın değerinin çok az olması durumunda, bu tasarruf, hoşgörüyle karşılanabilir. Suç konusu malın değerinin çok düşük olmasına rağmen, bunun zimmete geçirilmesi bir haksızlık oluşturmakla beraber, fiilin ifade ettiği haksızlık muhtevası cezaya layık, cezayı gerektirici boyutta olmayabilir. Kullanma zimmeti de bazı durumlarda, gerek süre gerek biçim bakımından hoşgörüyle karşılanabilir.

"İrtikap"

MADDE 250- (1) Görevinin sağladığı nüfuzu kötüye kullanmak suretiyle kendisine veya başkasına yarar sağlanmasına veya bu yolda vaatte bulunulmasına bir kimseyi icbar eden kamu görevlisi, beş yıldan on yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2)Görevinin sağladığı güveni kötüye kullanmak suretiyle gerçekleştirdiği hileli davranışlarla, kendisine veya başkasına yarar sağlanmasına veya bu yolda vaatte bulunulmasına bir kimseyi ikna eden kamu görevlisi, üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(3)İkinci fıkrada tanımlanan suçun kişinin hatasından yararlanarak işlenmiş olması halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

Madde metninde çeşitli şekillerde gerçekleştirilen irtikap fiilleri suç olarak tanımlanmıştır. İrtikabın varlığı için, kamu görevlisinin kişilerden kendisine veya başkasına yarar sağlaması gerekir. Ancak, bu yarar sağlama olgusu çeşitli şekillerde gerçekleşebilir. Madde metninde bu yararlanma olgusunun gerçekleştiriliş şekilleri göz önünde bulundurularak suç tanımlaması yapılmıştır.

Maddenin birinci fıkrasında icbar suretiyle irtikap suçu tanımlanmıştır. İcbar suretiyle irtikap suçunun oluşabilmesi için; kamu görevlisinin, bir başkasını kendisine veya başkasına yarar sağlamaya veya bu yolda vaatte bulunmaya icbar etmesi gerekir. Bu icbarın, yürütülen görevin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle gerçekleştirilmiş olması gerekir. Ancak, bu icbarın, yağma suçunun oluşumuna neden olan cebir veya tehdit boyutuna varmaması gerekir. Aksi takdirde, gerçekleşen suç, icbar suretiyle irtikap değil, gasp suçu olur.

İcbar teşkil eden fiillerin etkisinde kalan kişi, hukuka aykırı olduğunu bilmesine rağmen, karşılaşabileceği daha ağır zararların önüne geçebilmek için, bu baskının etkisiyle, kamu görevlisinin şahsına veya gösterdiği üçüncü kişiye bir yarar sağlamaktadır.

Yarar vaadinde bulunulması hâlinde de, kamu görevlisinin tamamlanmış icbar suretiyle irtikap suçundan dolayı sorumlu tutulması gerekmektedir. Bu durumda aslında icbar suretiyle irtikap suçu henüz tamamlanmamıştır; ancak, izlenen suç politikası gereğince, failin tamamlanmış suçun cezası ile cezalandırılması öngörülmüştür.

Maddenin ikinci fıkrasında ikna suretiyle irtikap suçu tanımlanmıştır. İkna suretiyle irtikap suçunun oluşabilmesi için; kamu görevlisinin, hileli davranışlarla bir kimseyi kendisine veya başkasına yarar sağlamaya veya bu yolda vaatte bulunmaya ikna etmesi gerekir.

İkna suretiyle irtikap suçunu oluşturan hileli davranışların da kişinin yerine getirdiği kamu görevinin sağladığı güven kötüye kullanılmak suretiyle gerçekleştirilmesi gerekir.

İkna suretiyle irtikap suçunu oluşturan hilenin icrai veya ihmali davranışla gerçekleştirilmesi mümkündür. Bu bakımdan, hatadan yararlanmak suretiyle irtikap, ikna suretiyle irtikap suçunun sadece bir işleniş şeklinden ibarettir. Maddenin üçüncü fıkrasına göre, bu durumda ikna suretiyle irtikap suçunun cezasında indirim yapılması gerekmektedir.

"Rüşvet"

MADDE 252- (Değişik: 2/7/2012-6352/87 md.) (1) Görevinin ifasıyla ilgili bir işi yapması veya yapmaması için, doğrudan veya aracılar vasıtasıyla, bir kamu görevlisine veya göstereceği bir başka kişiye menfaat sağlayan kişi, dört yıldan oniki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Görevinin ifasıyla ilgili bir işi yapması veya yapmaması için, doğrudan veya aracılar vasıtasıyla, kendisine veya göstereceği bir başka kişiye menfaat sağlayan kamu görevlisi de birinci fıkrada belirtilen ceza ile cezalandırılır.

(3) Rüşvet konusunda anlaşmaya varılması halinde, suç tamamlanmış gibi cezaya hükmolunur.

(4) Kamu görevlisinin rüşvet talebinde bulunması ve fakat bunun kişi tarafından kabul edilmemesi ya da kişinin kamu görevlisine menfaat temini konusunda teklif veya vaatte bulunması ve fakat bunun kamu görevlisi tarafından kabul edilmemesi hâllerinde fail hakkında, birinci ve ikinci fıkra hükümlerine göre verilecek ceza yarı oranında indirilir.

(5) Rüşvet teklif veya talebinin karşı tarafa iletilmesi, rüşvet anlaşmasının sağlanması veya rüşvetin temini hususlarında aracılık eden kişi, kamu görevlisi sıfatını taşıyıp taşımadığına bakılmaksızın, müşterek fail olarak cezalandırılır.

(6) Rüşvet ilişkisinde dolaylı olarak kendisine menfaat sağlanan üçüncü kişi veya tüzel kişinin menfaati kabul eden yetkilisi, kamu görevlisi sıfatını taşıyıp taşımadığına bakılmaksızın, müşterek fail olarak cezalandırılır.

(7) Rüşvet alan veya talebinde bulunan ya da bu konuda anlaşmaya varan kişinin; yargı görevi yapan, hakem, bilirkişi, noter veya yeminli mali müşavir olması halinde, verilecek ceza üçte birden yarısına kadar artırılır.

(8) Bu madde hükümleri; a) Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, b) Kamu kurum veya kuruluşlarının ya da kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının iştirakiyle kurulmuş şirketler, c) Kamu kurum veya kuruluşlarının ya da kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının bünyesinde faaliyet icra eden vakıflar, d) Kamu yararına çalışan dernekler, e) Kooperatifler, f) Halka açık anonim şirketler, adına hareket eden kişilere, kamu görevlisi sıfatını taşıyıp taşımadıklarına bakılmaksızın, görevlerinin ifasıyla ilgili bir işin yapılması veya yapılmaması amacıyla doğrudan veya aracılar vasıtasıyla, menfaat temin, teklif veya vaat edilmesi; bu kişiler tarafından talep veya kabul edilmesi; bunlara aracılık edilmesi; bu ilişki dolayısıyla bir başkasına menfaat temin edilmesi halinde de uygulanır.

(9) Bu madde hükümleri; a) Yabancı bir devlette seçilmiş veya atanmış olan kamu görevlilerine, b) Uluslararası veya uluslarüstü mahkemelerde ya da yabancı devlet mahkemelerinde görev yapan hâkimlere, jüri üyelerine veya diğer görevlilere, c) Uluslararası veya uluslarüstü parlamento üyelerine, d) Kamu kurumu ya da kamu işletmeleri de dahil olmak üzere, yabancı bir ülke için kamusal bir faaliyet yürüten kişilere, e) Bir hukuki uyuşmazlığın çözümü amacıyla başvurulan tahkim usulü çerçevesinde görevlendirilen vatandaş veya yabancı hakemlere, f) Uluslararası bir anlaşmaya dayalı olarak kurulan uluslararası veya uluslarüstü örgütlerin görevlilerine veya temsilcilerine, görevlerinin ifasıyla ilgili bir işin yapılması veya yapılmaması ya da uluslararası ticari işlemler nedeniyle bir işin veya haksız bir yararın elde edilmesi yahut muhafazası amacıyla; doğrudan veya aracılar vasıtasıyla, menfaat temin, teklif veya vaat edilmesi ya da bunlar tarafından talep veya kabul edilmesi halinde de uygulanır.

(10) Dokuzuncu fıkra kapsamına giren rüşvet suçunun yurt dışında yabancı tarafından işlenmekle birlikte; a) Türkiye'nin, b) Türkiye'deki bir kamu kurumunun, c) Türk kanunlarına göre kurulmuş bir özel hukuk tüzel kişisinin, d) Türk vatandaşının, tarafı olduğu bir uyuşmazlık ya da bu kurum veya kişilerle ilgili bir işlemin yapılması veya yapılmaması için işlenmesi halinde, rüşvet veren, teklif veya vaat eden; rüşvet alan, talep eden, teklif veya vaadini kabul eden; bunlara aracılık eden; rüşvet ilişkisi dolayısıyla kendisine menfaat temin edilen kişiler hakkında, Türkiye'de bulundukları takdirde, resen soruşturma ve kovuşturma yapılır.

Kamu hizmetlerinin gerek eşitlik gerek liyakat açısından adalet ilkelerine uygun yürütüldüğü, kamu görevlilerinin rüşvet kabul etmez ve "satın alınamaz" oldukları hususunda toplumda hakim olan güvenin, inancın sarsılmaması gerekir. Rüşvete ilişkin suç tanımı, bu güveni korumayı amaçlamıştır.

Kamu görevlisinin görevinin ifasıyla ilgili bir işi yapması veya yapmaması için, doğrudan veya aracılar vasıtasıyla kendisine veya göstereceği bir başka kişiye menfaat sağlanması rüşvet olarak tanımlanmıştır.

Rüşvet suçunun oluşabilmesi için, kamu görevlisinin elde ettiği menfaatin belli bir amaca, yani görevinin ifasıyla ilgili bir işin yapılması veya yapılmaması amacına yönelik olması gerekir; yapılması istenen işin hukuka aykırı olması aranmaz.

Rüşvet suçu, menfaatin kamu görevlisi tarafından temin edildiği anda tamamlanmış olur. Ancak, izlenen suç siyaseti gereği olarak, rüşvet suçunun kamu görevlisi ile iş sahibi arasında belli bir işin yapılması veya yapılmaması amacına yönelik menfaat teminini öngören bir anlaşmanın yapılması durumunda dahi rüşvet suçu tamamlanmış gibi cezaya hükmedilecektir.

Rüşvet suçu, bir karşılaşma suçudur; bu nedenle, çok failli bir suçtur. Bir tarafta, rüşvet veren; diğer tarafta ise rüşvet alan kamu görevlisi yer almaktadır. Rüşvet veren ve alan, aynı amacın gerçekleşmesini hedeflemektedirler. Bu itibarla, veren ve alan açısından rüşvet suçu tek bir suçtur. Söz konusu suç, menfaatin temin edildiği anda tamamlanmış bulunmaktadır. Menfaat temin edilinceye kadar suça iştirak mümkündür. Maddenin beşinci fıkrasında ise, rüşvet teklif veya talebinin karşı tarafa iletilmesi, rüşvet anlaşmasının sağlanması veya rüşvetin temini hususlarında aracılık eden kişinin, kamu görevlisi sıfatını taşıyıp taşımadığına bakılmaksızın müşterek fail olarak cezalandırılacağı açıkça düzenlenmiştir.

Maddenin dördüncü fıkrasında, kamu görevlisinin rüşvet talebinin kişi tarafından ya da kişinin menfaat teklif veya vaadinin kamu görevlisi tarafından kabul edilmemesi hâllerinde, fail hakkında birinci ve ikinci fıkralara göre verilecek cezanın yarı oranında indirileceği öngörülmüştür.

Rüşvet suçunun oluşabilmesi için amaçlanan şeyin yapılmasına veya yapılmamasına gerek yoktur.

Rüşvet suçunun oluşabilmesi için, amaçlanan şeyin kamu görevlisinin görevine giren bir iş olması gerekir. Kamu görevlisinin görevine girmeyen bir işin yapılması amacıyla menfaat temini halinde, rüşvet suçu oluşmaz.

Rüşvet alan kişinin kamu görevlisi olması gerekir. Maddenin yedinci fıkrasında, rüşvet alan veya talebinde bulunan ya da bu konuda anlaşmaya varan kişinin yargı görevi yapan,

hakem, bilirkişi, noter veya yeminli mali müşavir olması halinde, cezanın artırılması öngörülmüştür.

Maddenin sekizinci fıkrasında rüşvet suçunun uygulama alanı, sadece kamu görevlisine rüşvet verilmesiyle sınırlı tutulmayıp genişletilmiştir. Buna göre, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, kamu kurum veya kuruluşlarının ya da kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının iştirakiyle kurulmuş şirketler, kamu kurum veya kuruluşlarının ya da kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının bünyesinde faaliyet icra eden vakıflar, kamu yararına çalışan dernekler, kooperatifler ve halka açık anonim şirketler adına hareket eden kişilere, kamu görevlisi sıfatını taşıyıp taşımadıklarına bakılmaksızın, görevlerinin ifasıyla ilgili bir işin yapılması veya yapılmaması amacıyla menfaat temin, teklif veya vaat edilmesi ya da bu kişilerce talep veya kabul edilmesi hâlinde de rüşvet suçuna ilişkin hükümler uygulanır.

Yabancı kamu görevlilerine ilişkin düzenleme, 17 Aralık 1997 tarihinde, Türkiye'nin de aralarında bulunduğu otuz ülke tarafından Paris'te imzalanmış ve Ekonomik İşbirliği ve Gelişme Teşkilâtı (OECD) üyesi 10 ülkenin onay belgelerini tevdi etmeleri ile 15 Şubat 1999 tarihinde yürürlüğe girmiş bulunan "Uluslararası Ticarî İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Verilen Rüşvetin Önlenmesi Sözleşmesi" hükümlerinin uygulanmasına imkan tanınmıştır. Türkiye Büyük Millet Meclisi, 1.2.2000 tarih ve 4518 sayılı Kanunla söz konusu Sözleşmenin onaylanmasını ülkemiz açısından uygun bulmuştur. Bakanlar Kurulu'nun 9.3.2000 tarih ve 2000/385 sayılı Kararı ile Sözleşme onaylanmıştır.

Maddenin dokuzuncu fıkrasına göre madde hükümleri; yabancı bir devlette seçilmiş veya atanmış kamu görevlilerine, uluslararası veya uluslarüstü mahkemelerde ya da yabancı devlet mahkemelerinde görev yapan hâkim, jüri üyesi ve diğer görevlilere, uluslararası veya uluslarüstü parlamento üyelerine, yabancı bir ülke için kamusal faaliyet yürüten kişilere, tahkim usulü çerçevesinde görevlendirilen hakemlere ve uluslararası veya uluslarüstü örgütlerin görevli veya temsilcilerine; görevlerinin ifasıyla ilgili bir işin yapılması veya yapılmaması ya da uluslararası ticari işlemler nedeniyle bir işin veya haksız bir yararın elde edilmesi yahut muhafazası amacıyla menfaat temin, teklif veya vaat edilmesi ya da bunlar tarafından talep veya kabul edilmesi hâlinde de uygulanır.

Onuncu fıkrada ise, dokuzuncu fıkra kapsamındaki rüşvet suçunun yurt dışında yabancı tarafından işlenmekle birlikte Türkiye'nin, Türkiye'deki bir kamu kurumunun, Türk kanunlarına göre kurulmuş bir özel hukuk tüzel kişisinin veya Türk vatandaşının tarafı olduğu bir uyuşmazlık ya da bunlarla ilgili bir işlem için işlenmesi hâlinde, suça katılan kişiler hakkında Türkiye'de bulundukları takdirde resen soruşturma ve kovuşturma yapılacağı düzenlenmiştir.

"Etkin pişmanlık"

MADDE 254- (1) (Değişik: 2/7/2012-6352/88 md.) Rüşvet alan kişinin, durum resmi makamlarca öğrenilmeden önce, rüşvet konusu şeyi soruşturmaya yetkili makamlara aynen teslim etmesi halinde, hakkında rüşvet suçundan dolayı cezaya hükmolunmaz. Rüşvet alma konusunda başkasıyla anlaşan kamu görevlisinin durum resmi makamlarca öğrenilmeden önce durumu yetkili makamlara haber vermesi halinde de hakkında bu suçtan dolayı cezaya hükmolunmaz.

(2) (Değişik: 2/7/2012-6352/88 md.) Rüşvet veren veya bu konuda kamu görevlisiyle anlaşmaya varan kişinin, durum resmi makamlarca öğrenilmeden önce, pişmanlık duyarak durumdan yetkili makamları haberdar etmesi halinde, hakkında rüşvet suçundan dolayı cezaya hükmolunmaz.

(3) (Değişik: 2/7/2012-6352/88 md.) Rüşvet suçuna iştirak eden diğer kişilerin, durum resmi makamlarca öğrenilmeden önce, pişmanlık duyarak durumdan yetkili makamları haberdar etmesi halinde, hakkında bu suçtan dolayı cezaya hükmolunmaz.

(4) (Ek: 26/6/2009-5918/4 md.) Bu madde hükümleri, yabancı kamu görevlilerine rüşvet veren kişilere uygulanmaz.

Maddede rüşvet suçunda etkin pişmanlık haline ilişkin hükme yer verilmiştir. Cezayı ortadan kaldıran bir şahsi sebep halini düzenleyen bu hükümden yararlanabilmesi için; rüşvet alan kamu görevlisinin, durum resmî makamlarca öğrenilmeden önce, rüşvet konusu şeyi soruşturmaya yetkili makamlara aynen teslim etmesi gerekir. Keza, rüşvet alma konusunda başkasıyla anlaşan kamu görevlisinin durum resmî makamlarca öğrenilmeden önce durumu yetkili makamlara haber vermesi hâlinde de hakkında bu suçtan dolayı cezaya hükmolunmayacaktır.

Etkin pişmanlıktan yararlanılabilmesi için, rüşvet olayının henüz resmî makamlarca öğrenilmemiş olması gerekir.

Etkin pişmanlık, bu suç açısından cezayı ortadan kaldıran şahsi sebeptir. Yani, şartları gerçekleşmişse, sadece cezaya hükmedilmez. Ancak, işlenmiş olan suç, işlenmemiş duruma irca edilemeyeceği için, rüşvet konusu şeyin müsadere edilmesi gerekir.

Rüşvet anlaşmasının yapılmış olmasına rağmen, kamu görevlisi, anlaşmayla kabul edilen rüşvet konusu menfaati temin etmeden önce de etkin pişmanlık gösterebilir. Bu durumda, rüşvet konusu menfaat kamu görevlisi tarafından henüz temin edilmediği için, artık teslimden ve müsadereden söz edilemez.

Rüşvet veren veya bu konuda kamu görevlisiyle anlaşmaya varan kişinin de, durum resmî makamlarca öğrenilmeden önce pişmanlık duyarak durumdan yetkili makamları haberdar etmesi hâlinde, hakkında rüşvet suçundan dolayı cezaya hükmolunmaz.

Maddenin üçüncü fıkrasında, rüşvet suçuna iştirak eden diğer kişilerin, durum resmî makamlarca öğrenilmeden önce pişmanlık duyarak durumdan yetkili makamları haberdar

etmeleri hâlinde cezalandırılmayacakları hüküm altına alınmıştır. Dördüncü fıkraya göre ise bu madde hükümleri, yabancı kamu görevlilerine rüşvet veren kişilere uygulanmaz.

Mal Bildirimi İle İlgili Suçlar; "Mal Bildiriminde Bulunulmaması, Gerçeğe Aykırı Açıklama, Gerçeğe Aykırı Bildirimde Bulunma, Haksız Mal Edinme, Mal Kaçırma veya Gizleme"

3628 sayılı Kanunun 10-13. maddelerinde yer alan bu suçların unsur ve tanımlarını ilgili madde hükümlerinde görmek mümkündür. Haksız mal edinmenin tanımı da 4. maddede yapılmıştır. Kanunun 13. maddesinin 1. fıkrasındaki suç ve faile ek olarak malı kaçıran veya gizleyen kişi de 2. fıkradaki düzenleme ile suç işlemiş kabul edilerek kendisine haksız mal edinen faile verilen cezanın aynısı verilmektedir.

3628 sayılı Kanunun 20. maddesi ise bu Kanuna göre soruşturma ve kovuşturmaya yetkili kişi ve mercilerce istenen bilgileri, ilgili kişilerin eksiksiz vermek zorunda oldukları yolundadır. Aksine davranan kişiler "istenilen gerekli bilgileri" vermemek suçunu işlemiş olmakta ve bu suçun faili olarak cezalandırılmaktadır.

Mal bildiriminde bulunulmasına ilişkin bir suçla karşılaşıldığında veya soruşturma sırasında somut emare ve deliller elde edildiğinde durum, yetkili ve görevli Cumhuriyet Başsavcılığına bildirilecektir (Kanun md:18,19). Ayrıca konunun idari soruşturma işlemi için ilgili makamın bilgisine sunulması gerekmektedir. Anılan Kanun ile sanığın ikinci dereceye kadar kan ve sıhri hısımları ile gelini ve damadından mal bildiriminde bulunulmasının istenebileceği hükmü getirilmiştir. Bu istemin sanığa ve diğer ilgililere ulaştığı tarihten itibaren yedi gün içinde Cumhuriyet Savcılığına mal bildiriminin verilmesi gerekmektedir. *"Müfettiş veya muhakkikler, yürüttükleri soruşturmalar sırasında, sanıktan ve yukarıda sayılan ilgililerden mal bildirimi isteminde bulunabilirler. Bu istemin sanık ve ilgililere ulaştığı tarihten itibaren yedi gün içinde mal bildiriminin müfettiş veya muhakkike verilmesi zorunludur"* denilmek suretiyle mal bildirimi isteminin ve buna icabetin zorunlu olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle, konuyla ilgili olarak soruşturma yapan müfettiş, muhakkik ve diğer denetim elemanlarının bu hususu dikkatten uzak tutmamaları gerekmektedir.

b) Diğer Kanunlarda Yer Alan Bazı Fiiller ve Suçlar

5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu (CMK)'nun 161/4. maddesine göre kamu görevlileri de, yürütülmekte olan soruşturma kapsamında ihtiyaç duyulan bilgi ve belgeleri, talep eden Cumhuriyet savcısına vakit geçirmeksizin temin etmekle yükümlüdür. 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 görevi kötüye kullanma veya ihmalleri görülen kolluk amir ve memurları hakkında Cumhuriyet savcılarınca doğrudan doğruya soruşturma yapılır. Vali ve kaymakamlar hakkında da 2.12.1999 tarihli ve 4483

sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun hükümleri uygulanır.

CMK'nın 161. maddesi, adli görev ve işler dolayısıyla memurları değişik bir kovuşturma yöntemine tabi tuttuğundan adli görev ve işlerin saptanması gerekir. Bunlar adli nitelikli ve yargının uğraş alanına giren görevler olup, bir suç işlendiğinde suçlunun yakalanması, suç kanıtlarının toplanması ve suçlu hakkında verilen kararın uygulanması ile ilgili görev ve işlerdir.

a) CMK'nın 168. maddesinde yer alan fiiller,

b)TCK'nın 279. maddesiyle tüm memurları kapsayan, görev yaparken öğrendiği ve memuriyetine ilişkin olarak kendiliğinden kovuşturma yapılmasını gerektiren suçlar,

c)TCK'nın 280. maddesiyle tabip, diş tabibi, ebe, hemşire ve sağlık hizmeti veren diğer kişilere verilen şahıslara karşı işlenmiş suç belirtilerini savcılığa bildirme,

d)Cumhuriyet savcılarınca sorulan soruları cevapsız bırakma fiil ve halleri, olarak sıralanabilir.

Bu suçların soruşturulması 4483 sayılı Kanun kapsamı dışında tutulmuştur.

Ayrıca; aşağıdaki kanunlar kapsamında yer alan suçların soruşturması da 4483 sayılı Kanun kapsamı dışında bulunmaktadır.

a)Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkında Kanunun 1. maddesinde yazılı suçlar,

b)Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanunda yazılı suçlar,

c)Milli Korunma Kanununun 64. maddesi ile bu Kanunun uygulanmasına ilişkin suçlar,

ç)3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu kapsamındaki suçlar,

d)2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanunu kapsamındaki suçlar,

e)2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu kapsamındaki suçlar,

f)Ağır cezayı gerektiren suçüstü halleri.

4. TAKİBİ ŞİKAYETE BAĞLI SUÇLAR

CMK'nın 158. maddesine göre; suça ilişkin ihbar veya şikayet, Cumhuriyet Başsavcılığına veya kolluk makamlarına yapılabilir. Valilik veya kaymakamlığa ya da mahkemeye yapılan ihbar veya şikayet, ilgili Cumhuriyet Başsavcılığına gönderilir. Yurt dışında işlenip ülkede takibi gereken suçlar hakkında Türkiye'nin elçilik ve konsolosluklarına da ihbar veya şikayette bulunulabilir. Bir kamu görevinin yürütülmesiyle bağlantılı olarak işlendiği iddia edilen bir suç nedeniyle, ilgili kurum ve kuruluş idaresine yapılan ihbar veya şikayet, gecikmeksizin ilgili Cumhuriyet Başsavcılığına gönderilir. İhbar veya şikayet yazılı veya tutanağa geçirilmek üzere sözlü olarak yapılabilir. Yürütülen soruşturma sonucunda kovuşturma evresine geçildikten sonra suçun şikayete bağlı olduğunun anlaşılması halinde;

mağdur açıkça şikayetten vazgeçmediği takdirde, yargılamaya devam olunur.

Aşağıdaki suçların failleri hakkında soruşturma açılması suçtan zarar gören kimselerin (mağdur) şikayetine bağlıdır.

Bu suçlar, TCK'nın;

a) 102. maddesinin 1. fıkrasındaki "Cinsel Saldırı",

b) 104/1 maddesindeki "Reşit Olmayanla Cinsel İlişki",

c) 105. maddesinin 1. fıkrasındaki 'Cinsel Taciz',

ç) 106. maddesinin 1. fıkrasının ikinci cümlesindeki "Tehdit",

d) 116/1-2. maddesinde yer alan, "Konut Dokunulmazlığının İhlali",

e) 86. maddenin 2. fıkrasında yer alan hafif nitelikte "Kasten Yaralama",

f) 125. maddesinde yazılı "Hakaret" (125/3-a hariç),

g) 132. maddesindeki "Haberleşmenin Gizliliğini İhlal",

ğ) 133. maddesindeki "Kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması" ve 134. maddesinde yazılı "Özel hayatın gizliliğini ihlal",

h) 144 ve 159. maddelerinde yer alan ve daha az cezayı gerektiren "Hırsızlık ve Dolandırıcılık",

ı) 151. maddesinde "Mala Zarar Verme",

i) 155. maddesinin 1 inci fıkrasındaki "Güveni Kötüye Kullanma",

j) 156. maddesindeki, 'Bedelsiz Senedi Kullanma', 209/1 maddesindeki "Açığa İmzanın Kötüye Kullanılması",

k) 117. maddesindeki "İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali",

l) 123. maddesindeki "Kişilerin huzur ve sükununu bozma",

m) 160. maddesindeki "Kaybolmuş veya hata sonucu ele geçmiş eşya üzerinde tasarruf",

şeklinde sıralanabilir.

CMK'nın 158. maddesinde takibi şikayete bağlı suçlara ilişkin ihbarların, sözlü veya yazılı olarak Cumhuriyet Savcılığına, mülki makamlara yapılabileceği hükmü yer almaktadır. İlgili merciler kendilerine yapılan şikayet ve müracaatlara bağlı olarak eylemin memurun görevi sebebiyle meydana geldiğine kanaat getirmeleri halinde konu hakkında bir ön inceleme yaptırmaları, görevle ilgili değilse konuyu adli mercilere intikal ettirmeleri gerekmektedir.

TCK'nın 73. maddesine göre, soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlı olan suç hakkında yetkili kimse altı ay içinde şikâyette bulunmadığı takdirde soruşturma ve kovuşturma yapılamaz; şikâyet süresi, şikâyete hakkı olan kişinin fiili ve failin kim olduğunu bildiği veya öğrendiği günden başlar. Soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlı olan hakaret suçu bakımından ise şikâyet süresi, her ne suretle olursa olsun fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren iki yılı geçemez. Bu hükme istinaden, belirtilen süre içerisinde ilgili

makamlara şahsi şikayette bulunulup bulunulmadığı veya şikayetten vazgeçilip vazgeçilmediği araştırılmalıdır.

Takibi şikayete bağlı suçlarda, şikayetin bizzat mağdur veya mağdur adına şikayete hakkı olan 'kanuni mümessilleri" tarafından yapılması gerekir.

Takibi şikayete bağlı bir fiille ilgili olarak şikayetten vazgeçme veya vazgeçmeme durumları, idarece konunun disiplin yönünden ele alınmasını engellemez.

Bu konuların, adli boyutu yanında disiplin yönü de gözetilerek, idare hukuku gereği yetkili amir ve mercilerce gerekli işlem tesis edilmelidir.

5. SORUŞTURULMASI İZNE BAĞLI SUÇLAR

1)TCK'nın 299. maddesinde yer alan, "Cumhurbaşkanına hakaret" suçundan dolayı kovuşturma yapılması,

2)TCK'nın 340, 341, 342 ve 343. maddelerinde "Yabancı Devletlerle Olan İlişkilere Karşı Suçlar" başlığı altında sayılan suçlar ile 76, 77, 78, 79 ve 80 inci maddelerinde yer alan "Uluslararası Suçlar"ın yurt dışında işlenmesi halinde, Türkiye'de kovuşturma yapılması,

3)TCK'nın 305 ve 306. maddelerinde sayılan "Devletin Güvenliğine Karşı Suçlar"ın savaş hali dışında işlenmesi durumunda, kovuşturma yapılması,

Adalet Bakanının iznine bağlıdır.

Yukarıda belirtilen suçlardan birisinin işlendiğini öğrenen müfettiş, durumu ilgili Cumhuriyet Başsavcılığına bildirmelidir.

6. KAMU DAVASINI ORTADAN KALDIRAN SEBEPLER

Kamu davasını ortadan kaldıran sebepler, TCK'nun 64-75 maddeleri ile düzenlenmiş olup, bu hususları şu şekilde sıralamak mümkündür.

1) Sanığın veya hükümlünün ölümü: Kamu davasını ortadan kaldıran tabii bir olay olup, durum nüfus sicili ile tespit edilir.

2) Genel af: Genel af halinde kamu davası düşer, hükmolunan cezalar bütün neticeleri ile birlikte ortadan kalkar. Özel af ile hapis cezasının infaz kurumunda çektirilmesine son verilebilir veya infaz kurumunda çektirilecek süresi kısaltılabilir ya da adli para cezasına çevrilebilir. Cezaya bağlı olan veya hükümde belirtilen hak yoksunlukları, özel affa rağmen etkisini devam ettirir.

3)Zamanaşımı: Yasada belirtilen zamanın geçmiş olması halinde Devletin cezalandırma yetkisi sona erer. Suçun işlenmesinden veya cezanın verilmesinden itibaren belirli bir zamanın geçmesi, Devletin dava açmak veya verilmiş cezayı yerine getirmek yönünden sahip olduğu yetkiyi ortadan kaldıran bir unsurdur.

Kamu davası açılmamış ise açılmasına, açılmışsa kovuşturmaya, şayet mahkumiyet hükmü verilmiş ise cezanın uygulanmasına mani olması bakımından üç türlü zamanaşımı

vardır:

a) “Dava zamanaşımı” TCK’nın 66.,

b) “Ceza zamanaşımı” TCK’nın 68.,

c) “Müsadere Zamanaşımı” TCK’nın 70. maddelerinde açıklanmıştır.

4) Suçtan zarar gören kimsenin şikayetinden vazgeçmesi: Takibi şikayete bağlı suçlarda, kovuşturmanın ve davanın her safhasında şikayetten veya davadan vazgeçilmesi mümkün olup, bu durumda da kamu davası düşer.

5) Kaziye-i muhkeme (kesin hüküm): Bir suç dolayısıyla verilmiş olan karar veya kesinleşmiş hüküm varsa, yani bir suçtan dolayı dava açılarak mahkeme sonuçlanmış ve bir karar verilmiş ise aynı suç nedeniyle yeni bir dava açılamaz.

6) Diplomasi dokunulmazlığı: Kamu davasının açılmasını engeller.

7) Ön ödeme: Uzlaşma kapsamındaki suçlar hariç olmak üzere, yalnız adli para cezasını gerektiren veya kanun maddesinde öngörülen hapis cezasının yukarı sınırı altı ayı aşmayan suçların faili, soruşturma giderleri ile birlikte Cumhuriyet Savcılığınca kendisine yapılacak tebliğden itibaren on gün içinde merciine ödediği takdirde hakkında kamu davası açılmaz (TCK m.75).

8) Uzlaştırma: Soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlı suçlar ile CMK’nın 253. maddesinde sayılan diğer suçlarda uzlaştırma yoluna gidilir. Soruşturma evresinde uzlaşma sağlanır ve şüpheli edimini defaten yerine getirirse kovuşturmaya yer olmadığına; kovuşturma evresinde uzlaşma sağlanır ve sanık edimini defaten yerine getirirse davanın düşmesine karar verilir. Edimin ertelenmesi, taksitlendirilmesi veya süreklilik arz etmesi hâlinde CMK’nın 253 ve 254. maddelerindeki özel hükümler uygulanır.

7. ÖN İNCELEME

Ön inceleme; memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında, görevleri sebebiyle, TCK ve ceza hükümlü diğer kanunlarda yapılması veya yapılmaması gerekli olan fiilleri/suçları işlediklerinin öğrenilmesi üzerine, 4483 sayılı Kanunda belirtilen usul ve esaslar dahilinde, yetkili merci tarafından bizzat yapılan veya görevlendirilen ön incelemeci vasıtasıyla yaptırılan inceleme ve soruşturma çalışmalarının bütünüdür. Bu çalışmalar sonucunda “ön inceleme raporu” düzenlenir.

Ön inceleme raporu, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin, görevleri sebebiyle işledikleri suçlarda, haklarında “ceza kovuşturması” açılmadan önceki “soruşturma süreci”nde ve bu sürecin öncesinde yetkili merci tarafından alınacak kararlarda etkisi olan “görüş özetini” içeren en önemli yazılı belge konumundadır. Ön inceleme işlemi de memur ve diğer kamu görevlilerinin yargılanması süreci öncesinde yürütülen işlemlerin önemli ve ilk basamaklarından birisidir. Nitekim 24/01/2000 tarihli Danıştay 2. Dairesi Heyeti İlke

Kararında, *"Ön inceleme raporu, sadece yetkili mercie hitabeden, onun izin vermek veya vermemek yolundaki kararının oluşmasını sağlayan bir belge değil, aynı zamanda itiraz halinde yargı mercilerinin kanaat edinmesi ve oluşturmasında yararlı olacak, karara dayanak teşkil edecek bir metindir"* denilmek suretiyle de bu önem ve özellik vurgulanmaktadır.

Adli işlemler bütün vatandaşlara uygulanmakla birlikte, kanun koyucu, memurların görevlerinden doğan suçlar hakkındaki adli soruşturma ve kovuşturmayı özel bir takım işlemlerle kayıtlamıştır. Bu durum, başta Anayasa (md:129) olmak üzere 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 24. maddesi ile tespit edilmiş, 4483 sayılı Kanunla da memurlar hakkındaki adli işlemlerin ne şekilde yürütüleceği belirtilmiştir.

Memurun, yaptığı hizmet bakımından isnat ve iftiralara uğraması mümkündür. Kendisine memuriyeti ile ilgili bir suç isnat edilen her memurun hemen adliyeye sevk edilmesi, memurları tedirgin edecek, hizmeti aksatacak ve hizmetin yürütülüşü ile ilgili bir takım haksız şüphelere yol açabilecektir. Bu nedenle, "suç' niteliğindeki iddiaların, kamu hizmetlerinin gereklerini, işi ve memurluk psikolojisini iyi bilen soruşturmacıların/ön incelemecilerin süzgecinden geçirilmesi suretiyle bir incelemeye tabi tutulması, kovuşturmaya değer bir eylemin bulunup bulunmadığının belirlenmesi, kamu hizmetlerinin yararına olan bir tedbirdir.

8. MEMURLAR HAKKINDA ÖN İNCELEME YAPILMASI GEREKEN HALLER

Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında;

a) Genel hükümlere göre,

b) 4483 sayılı Kanuna göre,

c) 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ile diğer ceza hükümlü kanunlara göre soruşturma ve kovuşturma yapılabilmektedir.

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin görev mahallinde veya dışında, hatta görevin yapılması sırasında görevden kaynaklanmayan bir suç işlemeleri halinde, bu suçun soruşturma ve kovuşturmasının, 4483 sayılı Kanuna göre yapılması söz konusu değildir.

4483 sayılı Kanunun 1 ve 2. maddeleri uyarınca, bir kamu görevlisi hakkında adli işleme geçilebilmesi, *"suçun görevden doğması"* şartına bağlıdır. Böyle olunca da 4483 sayılı Kanun, memurlar ve diğer kamu görevlilerini bazı koşullarla farklı bir soruşturma usulüne tabi tutan özel bir yargılama usulü kanunudur.

Ancak bu kanun, memurlara ayrıcalık tanınması amacıyla getirilmiş bir düzenleme olmayıp, kamu görevlerinin düzenli ve verimli bir biçimde yerine getirilmesini gerçekleştirecek olan memurun, huzurlu ve güvenli bir çalışma ortamı içerisinde bulunmasını sağlamak amacıyla çıkarılmıştır.

4483 sayılı Kanunun memur ve kamu görevlilerine uygulanabilmesi için üç şartın bir

arada gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunlar da;

1) Kişinin memur olması,

2) Bu memurun suç işlemesi,

3) Suçun görev sebebiyle işlenmesi, hususlarıdır.

Görev sırasında işlenen, ancak görevden doğmayan suçları işleyen memur hakkında herhangi bir vatandaş gibi genel hükümlere göre kovuşturma yapılması anılan yasa ile getirilen yeni bir düzenlemedir.

Memurun, genel hükümlere tabi suçları dolayısıyla hakkında idari soruşturma yapılması tamamen ayrı bir hukuk alanının konusudur.

İçişleri Bakanlığı'nın 16/01/2003 gün ve 380 sayılı Genelgesi ile "a) Kamu kurum ve kuruluşlarından talep mahiyeti taşıyan ve idari bir işlem veya eylemle çözümlenebilecek vasıfta olan,

b) Yine kamu kurum ve kuruluşlarının ifa ettikleri hizmetlerde, tesis ettikleri idari işlemlere ilişkin bulunup ihtilaf halinde idari yargıda dava konusu edilebilecek nitelikte olan,

c) İdare ile gerçek ya da tüzel kişiler arasında özel hukuk ilişkilerinden kaynaklanan ve taraflarca adli yargı mercilerinde dava konusu edilebilecek hukuki uyuşmazlıklara ilişkin bulunan,

d) Memur ve diğer kamu görevlisinin disiplin hukuku bakımdan sorumluluğunu gerektirebilecek mahiyette olan,

e) İdarenin veya personelin hukuki sorumluluğunu gerektirebilecek nitelikte bulunan ihbar ve şikayetler için ön inceleme yaptırılmaması istenmektedir.

Ayrıca, yine İçişleri Bakanlığı'nın 28/03/2003 gün ve 1511 sayılı Genelgesinde "…fiile iştirak etmediği anlaşılan ve dolayısıyla fiil ile somut ilişkisi kurulmayan, özellikle üst düzey yönetim mevkiindeki memur ve diğer kamu görevlilerinin, "genel sorumluluk" anlayışıyla olayda cezai sorumlulukların bulunduğu yorumlanarak haklarında Bakanlığımıza ön inceleme yapılması yönünde talepte bulunulmamasına özen gösterilmelidir." denilmektedir.

9. ÖN İNCELEME İZNİ VEREBİLECEK MAKAMLAR

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinden birisinin görevi sebebiyle bir suç işlemesi ve bu hususun 4483 sayılı Kanunun 4. maddesinde belirtildiği şekilde öğrenilmesi durumunda, konu hakkında "ön inceleme" yaptırmaya ve "soruşturma izni" vermeye yetkili merciler bu Kanunun 3. maddesinde belirtilmiştir.

Bu maddeye göre; "Soruşturma izni yetkisi,

a) İlçede görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında kaymakam,

b)İlde ve merkez ilçede görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kaymakamlar hakkında vali, (Değişik: 6/12/2019-7196/51 md.)

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

d)Cumhurbaşkanına veya Cumhurbaşkanlığına bağlı, ilgili veya ilişkili kuruluşlar ve bakanlıkların merkez ve bağlı veya ilgili kuruluşlarında görev yapan diğer memur ve kamu görevlileri hakkında o kuruluşun en üst idari amiri, (Değişik: 2/7/2018-KHK-703/196 md.)

e)(b) ve (c) bentlerindeki hükümler saklı kalmak kaydıyla Cumhurbaşkanı kararıyla atanan memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında Cumhurbaşkanı veya ilgili bakan, (Değişik: 6/12/2019-7196/51 md.)

f)Türkiye Büyük Millet Meclisinde görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreteri, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreteri ve yardımcıları hakkında Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı,

g)Cumhurbaşkanlığında görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı, Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı hakkında Cumhurbaşkanı, (Değişik: 2/7/2018-KHK-703/196 md.)

h) Büyükşehir belediye başkanları, il ve ilçe belediye başkanları; büyükşehir, il ve ilçe belediye meclisi üyeleri ile il genel meclisi üyeleri hakkında İçişleri Bakanı,

i)İlçelerdeki belde belediye başkanları ve belde belediye meclisi üyeleri hakkında kaymakam, merkez ilçelerdeki belde belediye başkanları ve belde belediye meclisi üyeleri hakkında bulundukları ilin valisi,

j)Köy ve mahalle muhtarları ile bu Kanun kapsamına giren diğer memurlar ve kamu görevlileri hakkında ilçelerde kaymakam, merkez ilçede vali,

Yokluklarında ise vekilleri tarafından bizzat kullanılır."

Bu düzenlemeye göre, Belediye Başkanı ve belediye meclis üyeleri dışındaki belediye memurları hakkında ön inceleme yaptırma yetkisi ilçe kaymakamına aittir.

Ancak, Çankaya Kaymakamlığı'nın 05/08/2010 gün ve 498/3954 sayılı Ön İnceleme Olur'larında "5393 sayılı Belediye Kanununun 33 ve 34. üncü maddelerinde belediye encümeninin kimlerden oluşacağının ve görevlerinin belirlendiği, belediye encümeninin belediye meclisinden ayrı ve ondan bağımsız karar vermeye yetkili yönetsel bir organ olduğu, dolayısıyla belediye meclis üyelerinin de belediye encümen toplantılarında encümen üyesi sıfatıyla görev yaptıkları, 4483 sayılı Kanunun 3 üncü maddesi (h) fıkrasının belediye encümen üyelerini kapsamadığı açıktır.

Ön incelemeye konu encümen kararlarının Belediye Başkan Yardımcısının başkanlığında alındığı görüldüğünden, soruşturma izni verme yetkisine sahip merciin, 4483 sayılı Kanunun 3 üncü maddesi (b) fıkrasına göre Kaymakam olması gerektiği, ayrıca aynı

paralelde Danıştay 2.Dairesinin 30.01.2001 gün ve E:2000/3563, K:2000/266 sayılı kararında; Vali Yardımcısının başkanlık ettiği İl Daimi Encümeni toplantısına İl Genel Meclisi Üyelerinin de katılması durumunda, 4483 sayılı Kanunun 3/b maddesi hükmü gereğince soruşturma iznini Valinin vereceği ve itirazın Bölge İdare Mahkemesine yapılacağı hususunun karara bağlandığı" denilerek, encümende görev yapan meclis üyelerinin, encümen üyesi sıfatıyla yaptıkları konusunda ön inceleme yapma yetkisinin kaymakama ait olduğu belirtilmiştir.

24/01/2000 tarihli Danıştay 2.Dairesi Heyeti İlke Kararına göre, *"...bakanların merkez, il ve ilçe memurlarının tamamı hakkında 4483 sayılı Kanuna göre, inceleme, ön inceleme yaptırmaya, müfettiş görevlendirmeye, her türlü idari ve hukuki tedbiri almaya, disiplin cezası uygulamaya yetkili oldukları, ancak, anılan yasanın 3. maddesinde kendi yetkisinde belirlenmiş olanlar dışındaki il ve ilçe personeli hakkında soruşturma izni veremeyecekleri, bu memurlar hakkında ön inceleme yaptırmış iseler raporun bir yazı ekinde ilgili kaymakam ve valiye gönderilmesi gerektiği, aksi takdirde kararın, Danıştayca bozulacağı"* öngörülmekte ve böyle bir tasarrufun itiraz mercilerini de değiştireceği gerçeğine dikkat çekilmektedir. Bu ilke kararı, Danıştay 1. Dairesinin E.2000/29, K.2000/59 sayılı kararları ile de teyit edilmektedir. Ayrıca bu kararda, *"...soruşturma izni verilmesi veya verilmemesi yolundaki kararın yetkili merci veya vekilleri yerine başka bir görevli tarafından verilmesi durumunda bunun itiraz mercilerini değiştireceği ve bu işlemin bakan adına yapılmış olduğu belirtilse bile geçersiz olduğu"* ifade edilmektedir.

Antalya Bölge İdare Mahkemesinin E.2003/203, K:2003/255 sayılı kararında da, Bakanın il ve ilçe memurları için ön inceleme onayı veremeyeceği belirtilmektedir.

Ayrıca, Ankara Bölge İdare Mahkemesinin 27/03/2002 gün E.2002/108 K.2002/92 sayılı kararı; …suç işlediği ileri sürülen memur veya diğer kamu görevlileri hakkında başlatılacak olan incelemenin bizzat mı yoksa görevlendireceği bir veya birkaç denetim elemanı tarafından mı yoksa hakkında inceleme yapılanın üstü konumundaki memur ve kamu görevlilerinden biri yada birkaçı eliyle mi yaptırılacağı konusundaki takdir yetkisinin izin vermeye yetkili merci tarafından kullanılması gerekmekte olup, bu yetkinin tamamen veya kısmen başka memurlara devredilmesi mümkün değildir. Bu itibarla, ön inceleme emrini içeren görevlendirme belgelerinin hangi fiillerden dolayı kimler hakkında ön inceleme yapılacağı hususunda tereddüte meydan vermeyecek şekilde düzenlenmesi zorunludur…kimler hakkında hangi fiillerinden dolayı ön inceleme yapılacağının 4483 sayılı yasaya göre yetkili olan kaymakam yerine müfettiş tarafından belirlenmesi itibariyle söz konusu incelemenin 4483 sayılı Yasanın 5. maddesinde yer alan emredici hükümlere aykırı olduğu konusunda duraksama bulunmamaktadır." denildiğinden, hakkında ön inceleme yapılacak her memur ismen belirlendikten sonra Kaymakamlık Makamından ön inceleme izni

istenmelidir.

10. ÖN ARAŞTIRMA

4483 sayılı Kanun kapsamındaki bir suçun yetkili mercilerce, kanunun 4. maddesinde belirtildiği şekilde öğrenilmesi üzerine, 5. maddede öngörülen hususlar gözetilerek bir ön inceleme yapılması/yaptırılması, düzenlenen ön inceleme raporuna dayalı olarak soruşturma izni verilmesi veya verilmemesi bu Kanunun amir hükümlerindendir. 4483 sayılı Kanunun 4. maddesinde işleme alınabilecek ihbar ve şikayet dilekçelerinin soyut ve genel nitelikte olmaması, kişi ve/veya olay belirtilmesi öngörülmekte, aynı maddenin son fıkrası hükmünde öngörülen 'işleme koymama" sonucuna ulaşılabilmesi için ihbar ve şikayetlerin somut ve özel nitelikte olup olmadığının ön inceleme başlatılmadan önce yapılacak bir araştırma ile tespitinin uygun olduğu, Danıştay 1. Dairesinin E.2000/29, K.2000/59 sayılı kararı ile de açıklığa kavuşturulmaktadır.

İçişleri Bakanlığı'nın 16/01/2003 gün ve 380 sayılı Genelgesi ile "…mahiyeti açıkça anlaşılamayan ihbar ve şikayet dilekçelerinin ise 4483 sayılı Kanun kapsamına girip girmediğini, somut ve özel nitelikte olup olmadığını, kişi ve/veya olay belirtilip belirtilmediğini, dilekçedeki isim ve imzanın hayali olup olmadığını tespit amacıyla (ön inceleme onayı alınmaksızın) araştırma yaptırılacaktır.

Araştırma; olağan idari usullerle (ilgili merciden açıklayıcı bilgi ve belge istemi v.s. yapılabileceği gibi, Vali ve Kaymakamlarca görevlendirilecek memur veya diğer kamu görevlileri eliyle de yaptırılabilecektir.

Vali ve Kaymakamlar kendilerinin izin vermeye yetkili oldukları memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında yaptırdıkları araştırma sonucunda; 4483 sayılı Kanun kapsamında girmediği, soyut ve genel nitelikte olduğu, kişi ve/veya olay belirtilmediği, dilekçedeki isim ve imzanın hayali olduğu belirlenen ihbar veya şikayet dilekçelerini işleme koymayacaklardır. Bu durum, kimliği ve adresi belli olan dilekçe sahibine bildirilecektir…

Ancak yaptırılan araştırma sonucunda; 4483 sayılı Kanun kapsamında bulunduğu, somut ve özel nitelikte olduğu, kişi ve/veya olay belirtildiği, muhbir veya müştekinin isim ve imzasının gerçek olduğu anlaşılan ihbar veya şikayet dilekçeleriyle ilgili olarak yetkili merci tarafından 4483 sayılı Kanun hükümlerine göre ön inceleme yapılıp karar verilecektir." düzenlemesi uyarınca ön araştırma yapılmaktadır.

11. ADLİ İŞLEMLERDE KİMLERİN MEMUR SAYILACAĞI

İdare hukuku alanında ***memur,*** 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile tanımlanmıştır

Söz konusu yasanın *4/A* maddesinde; *"Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişilerince genel idare esaslarına göre yürütülen aslî ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu kanunun uygulanmasında memur sayılır"*

denilmektedir. Ayrıca Bakanlar Kurulunun 28/11/1975 tarih ve 15426 sayılı kararında da açıklayıcı hükümler bulunmaktadır. Devlet Memurlarının Şikayet ve Müracaatları Hakkında Yönetmeliğin, *"Diğer Kamu Görevlilerinin Durumu"* başlığı altındaki 15 inci maddesinde; *"657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun değişik 1 inci maddesinin 1 inci fıkrasında sayılan kurumlarda çalışan sözleşmeli ve geçici personel; aynı Kanunun ek geçici 12, 13 ve 14 üncü maddeleri kapsamına giren personel, ek geçici 9 uncu maddede sayılan kurumlarda çalışan memurlar ile sözleşmeli ve geçici personel"***,** diğer kamu görevlileri olarak belirtilmiştir.

Başbakanlık Teftiş Kurulu Başkanlığının 7/12/2000 tarih ve 166 sayılı genelgesi ekindeki '4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanuna İlişkin Uygulama Esasları'nda, 'Asli ve Sürekli Görev Kavramı' başlığı altında yapılan açıklamalarda; "Dolayısıyla, madde metninde geçen asli ve sürekli görev kavramının öncelikle ceza hukuku ve idare hukuku terminolojisindeki kamu görevi olarak anlaşılması"nın gerektiği belirtildikten sonra, ***"****Devlet Memurları Kanununa da tabi olsalar, yardımcı ve tanımlayıcı nitelikte 'kamu hizmeti' görenler, örneğin hizmetliler, araç sürücüleri, vb. bu Kanun kapsamında değildir****."*** denilmek suretiyle konuya açıklık kazandırılmıştır.

5237 sayılı Türk Ceza Kanununda ise;

"Madde 6- (1) Ceza kanunlarının uygulanmasında;

c) Kamu görevlisi deyiminden; kamusal faaliyetin yürütülmesine atama veya seçilme yoluyla ya da herhangi bir surette sürekli, süreli veya geçici olarak katılan kişi," anlaşılır tanımlaması yapılmaktadır.

765 sayılı Türk Ceza Kanunundaki "memur" tanımının doğurduğu sakıncaları aynen devam ettirecek nitelikte olan tanım, Tasarı metninden çıkarılarak; memur kavramını da kapsayan "kamu görevlisi" tanımına yer verilmiştir. Yapılan yeni tanıma göre, kişinin kamu görevlisi sayılması için aranacak yegane ölçüt, gördüğü işin bir kamusal faaliyet olmasıdır.

Bilindiği üzere, kamusal faaliyet, Anayasa ve kanunlarda belirlenmiş olan usullere göre verilmiş olan bir siyasal kararla, bir hizmetin kamu adına yürütülmesidir. Bu faaliyetin yürütülmesine katılan kişilerin maaş, ücret veya sair bir maddi karşılık alıp almamalarının, bu işi sürekli, süreli veya geçici olarak yapmalarının bir önemi bulunmamaktadır. Bu bakımdan, örneğin mesleklerinin icrası bağlamında avukat veya noterin kamu görevlisi olduğu hususunda bir tereddüt bulunmamaktadır. Keza kişi, bilirkişilik, tercümanlık ve tanıklık faaliyetinin icrası kapsamında bir kamu görevlisidir. Askerlik görevi yapan kişiler de kamu görevlisidirler. Bu bakımdan örneğin bir suç vakıasına müdahil olan, bir tutuklu veya hükümlünün naklini gerçekleştiren jandarma subay veya erleri de kamu görevlisidirler.

Buna karşılık, kamusal bir faaliyetin yürütülmesinin ihaleye dayalı olarak özel hukuk kişilerince üstlenilmesi durumunda, bu kişilerin kamu görevlisi sayılmayacağı açıktır.

12. BELEDİYE MECLİS ÜYELERİNİN ÖN İNCELEMESİ

Danıştay 1. Dairesi, 01/10/2014 E.2014/1439 K.2014/1289 *"4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun 3.maddesinin üçüncü fıkrasında ise yetkili mercilerin saptanmasında memur ve diğer kamu görevlisinin suç tarihindeki görevinin esas alınacağı hükmüne yer verilmiştir. Buna göre hem birden fazla kamu görevini eşzamanlı olarak ifa eden memurlar ve diğer kamu görevlileri, hem de görev yeri ve unvanı değişen memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında suçun işlendiği tarihteki görevin esas alınması suretiyle izin vermeye yetkili mercinin saptanması gerekmektedir… İl Genel Meclisi Üyesi olan …'e isnat edilen eylemlerin … Köylere Hizmet Götürme Birliği Encümen Üyesi sıfatından ve Birlikteki görevinden kaynaklandığı, İl Genel Meclisi Üyeliği göreviyle ilgisi bulunmadığı, Birlik Encümen Üyesi sıfatı nedeniyle 4483 sayılı Kanunun 3.maddesinin (j) bendi kapsamında değerlendirilen adı geçen hakkında soruşturma izni verilmesi ya da verilmemesine karar vermeye yetkili merciin … Kaymakamı olması gerektiği, Kanunda belirtilen makamlara bizzat kullanılmak üzere verilmiş münhasır yetkinin üst makam da olsa başka bir makamca kullanılmasının mümkün olmadığı tartışmasızdır."*

Karardan anlaşılacağı üzere, İlçe Belediye Meclisindeki faaliyetler nedeniyle yapılacak ön incelemelerde yetki İçişleri Bakanlığındadır. Ancak, Encümen üyesi olan meclis üyelerinin, encümendeki iş ve işlemleri nedeniyle yürütülen ön incelemelerde yetki Kaymakamlıktadır.

13. BAŞKA KAMU KURUMU MEMURLARININ SUÇTA ORTAKLIĞI

İşlenen suç veya kusurlarda ortaklığı bulunan kişilerin birbirinden farklı kamu kurumlarında görevli bulunduklarının belirlenmesi halinde, 7 Şubat 1983 tarih ve 17952 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış bulunan, "Birden Fazla Kamu Kurum ve Kuruluşlarını İlgilendiren Soruşturmalarda Görevlendirilecek Müfettişlerin Görevlendirme Biçimine İlişkin Yönetmelik" esasları çerçevesinde işlem yapılması gerekmektedir.

14. KAMU GÖREVLİSİ OLMAYANLARIN SUÇTA ORTAKLIĞI

Memur ve diğer kamu görevlilerinin görevleri dolayısıyla işledikleri suçlara memur olmayan kişilerin de katılması mümkün olup bu hususla ilgili olarak, 4483 sayılı Kanunun 10. maddesindeki; "*...memur olmayan, memur olanla; ast memur, üst memurla aynı mahkemede yargılanır"* hükmü uyarınca, yürütülecek işlemler sonucunda memur olmayan kişilerin olaydaki eylemleri de belirtilmek suretiyle ön inceleme raporunda durumlarının açıklanması gerekmektedir.

15. NAİPLİK VE İSTİNABE

İfadelerin bizzat soruşturmayı yürüten kişilerce alınması daha uygun olmakla birlikte

bazı zorunlu hallerde, soruşturma mahalli dışında bulunan tanık, sanık hatta bilirkişilerin ifadelerinin yasalara uygun olarak o yerdeki bir yetkiliye aldırılması mümkündür. Bu işleme "*istinabe",* görevlendirilen kişiye de *"naip"* adı verilir.

İfade alınmak üzere yetki verilen kişiye, ifadesi alınacak kişiden istenecek bilgi ve sorulacak sorularla ilgili olarak yazılan açıklama yazısına da *"istinabe talimatı"* denilmektedir.

İfadesi alınmak istenilen tanık veya sanığın bulunduğu yerde, ifadesi alınacak kişilerin ve naip olarak belirlenecek görevlilerin konumları da göz önünde bulundurularak ifade alma yetkisi verilebilir. Bu talimatta, yapılacak işlemler açık ve anlaşılır bir şekilde yazılmalı, şayet tanığa yemin ettirilmesi gerekiyorsa bu husus da belirtilmelidir.

4483 sayılı Kanunun 6. maddesinde; *"Ön inceleme ile görevlendirilenler ... hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu görevlisinin ifadesini de almak suretiyle ..."* denilerek, ön inceleme işlemlerinde itham edilen kişi veya kişilerin ifadelerinin alınma zorunluluğu getirilmektedir. Bu nedenle, aynı yasanın 7. maddesi ile işlem tesisi bağlamında öngörülen azami 45 günlük süre de dikkate alınarak, gecikmeye meydan verilmemesi bakımından bazen istinabe yoluna gidilmesi gerekebilir.

Naibin, istinabe talimatında öngörülen hususlara aynen uyması, yöneltilmesi istenilen sorularda ekleme çıkarma yapmaması, ifadeyi bizzat alarak ifadesini aldığı kişi ile birlikte imzalaması, ayrıca ifadenin altına*; "Bu ifade, ...'ın istinabe talimatına uygun olarak alınmıştır."* ibaresini eklemesi gerekmektedir.

16. BİLİRKİŞİ

CMK'nın 63. maddesi hükmüne göre, *"çözümü uzmanlığı, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hallerde"*, oy ve görüşleri alınmak üzere bilirkişi görevlendirilebilir.

Belli konularda görüş ve düşüncelerini bildirmek üzere görevlendirilmiş resmi bilirkişiler varsa özel sebepler olmadıkça başkaları görevlendirilemez.

Memurların bilirkişi olarak görevlendirilmelerinden önce dairesi amirinden izin alınması yerinde olacaktır. Soruşturmacı bilirkişi tayin ederken, konu ile ilgili yeterli bilgi ve deneyime sahip olanlar arasından ve kurum dışından görevlendirme yapmak hususunda gerekli özen ve titizliği göstermelidir.

İl Adli Yargı Adalet Komisyonları tarafından her yıl düzenlenen listede yer alan gerçek veya tüzel kişiler dışında görevlendirilecek bilirkişiye, görüşünü bildirmeden ve raporunu vermeden önce CMK'nın 64/5. maddesi uyarınca; *"Görevimi adalete bağlı kalarak, bilim ve fenne uygun olarak, tarafsızlıkla yerine getireceğime namusum ve vicdanım üzerine yemin ederim"* şeklinde yemin verdirilir ve durum tutanağa yazılarak birlikte imzalanır.

Bilirkişinin yazılı görüşünü verme süresinin belirlenmesinde 4483 sayılı Kanunda

belirtilen ön inceleme raporunun hazırlanma süresi dikate alınmalıdır.

Bilirkişiye CMK'nın 72. maddesi hükmü gereğince, inceleme ve varsa seyahat gideri ile çalışması ile orantılı bir ücret ödenir.

Bu ücret, soruşturmacı tarafından düzenlenen *"Bilirkişi Ücret Takdir Kararı"*na göre soruşturma konusu ile ilgili kuruluş bütçesinden ödenir.

Bilirkişi ücretinin tespitinde, Türkiye Mimarlar ve Mühendisler Odalarınca hazırlanan ücret tarifeleri soruşturmacıya ışık tutabilir.

17. TANIKLIK

Gerek adli, gerekse idari işlemlerde, olayın aydınlığa kavuşturulması bakımından, tanık ifadeleri büyük önem taşır. Yürütülen inceleme ve soruşturmalarda, konu hakkında bilgisi bulunan kişiler belirlenerek, gördüklerini ve duyduklarını belirtmeleri bakımından tanıklıklarına başvurulması, yasal bir gerekliliktir.

Tanıklık, adaletin tecellisine imkan verme, haklı ve haksızın belirlenerek gerçeğin ortaya çıkması bakımlarından kutsaldır. İncelemecinin-soruşturmacının, ön incelemecinin bu durumu dikkate alarak yeterli sayıda tanık dinlemek ve gerektiğinde görevinin önemini tanığa da bizzat hissettirerek işlemlerini sağlıklı şekilde sonuçlandırması gerekir.

a) Tanıkların Çağrılması

Tanıkların çağrılması ile ilgili hususlar CMK'nın 43 ve 44. maddelerinde esasa bağlanmıştır.

İnceleme/soruşturma konusu olayla ilgili bilgileri olduğu dikkate alınarak dinlenilmesine gerek duyulan kişilere, önceden ya doğrudan doğruya kendilerine ya da dairelerinin amirleri vasıtasıyla bir konuda görüşülmek istendiği ve hangi saatte nerede hazır bulunmaları gerektiği duyurulur.

Tanığın gelmemesi durumunda, CMK'nın- 43. maddesi uyarınca tanığın *"çağrı kağıdı"* ile çağrılması ve gelmemenin sonuçları çağrı kağıdında gösterilerek ya görevlendirilen bir memur aracılığı ya da iadeli taahhütlü olmak kaydıyla posta aracılığı ile de gönderilir. Karar yazısında bu yoldan getirilmenin nedenleri gösterilir ve bunlara çağrı kağıdı ile gelen tanıklar hakkındaki işlem uygulanır. Bu çağrı telefon, telgraf, faks, elektronik posta gibi araçlardan yararlanılmak suretiyle de yapılabilir. Ancak, çağrı kağıdına bağlanan sonuçlar, bu durumda uygulanmaz.

Usulüne uygun olarak çağrılıp da mazeretini bildirmeksizin gelmeyen tanıklar zorla getirilir. Bu durum bir tutanakla tespit edildikten sonra, resmi yazı ile gereği için bizzat soruşturmacı tarafından o yerin mülki amirine veya bilgisi dahilinde emniyet müdürlüğüne verilerek tanığın getirilmesi sağlanır.

b) Tanıklıktan Çekinme Halleri ve Yemin

Tanıklıktan çekinme halleri, CMK' nın 45-51. maddelerinde düzenlenmiştir. 4483 sayılı Kanun ile hazırlık soruşturmasının Cumhuriyet Başsavcılıklarınca yapılacağının hükme bağlandığı, bu nedenle müfettiş ve incelemecilerin eskiden kullanabildikleri Cumhuriyet Savcısının bazı yetkilerini kullanamayacakları açıktır. Ancak aynı yasanın 6. maddesinde ön inceleme ile görevlendirilen elemanların, bakanlık müfettişi ve kendilerini görevlendiren merciin tüm yetkilerini kullanabilecekleri ve CMK' nın hükümlerinden yararlanabilecekleri de belirtilmektedir.

Ön inceleme ve idari soruşturmalarda da şüpheli veya sanığın nişanlısı, evlilik bağı kalmasa bile karısı veya kocası, şüpheli veya sanığın kan hısımlığından veya kayın hısımlığından üstsoy veya altsoyu, şüpheli veya sanığın üçüncü derece dahil kan veya ikinci derece dahil kayın hısımları, şüpheli veya sanıkla aralarında evlatlık bağı bulunanların tanıklıktan çekinme taleplerine uyulması uygun olacaktır. Yaş küçüklüğü, akıl hastalığı veya akıl zayıflığı nedeniyle tanıklıktan çekinmenin önemini anlayabilecek durumda olmayanlar, kanuni temsilcilerinin rızalarıyla tanık olarak dinlenebilirler. Kanuni temsilci şüpheli veya sanık ise, bu kişilerin çekinmeleri konusunda karar veremez. Tanıklıktan çekinebilecek olan kimselere, dinlenmeden önce tanıklıktan çekinebilecekleri bildirilir. Bu kimseler, dinlenirken de her zaman tanıklıktan çekinebilirler. Ayrıca, meslekleri ve sürekli uğraşıları sebebiyle tanıklıktan çekinebilecekler ile çekinme konu ve koşulları da şunlardır: a) Avukatlar veya stajyerleri veya yardımcılarının, bu sıfatları dolayısıyla veya yüklendikleri yargı görevi sebebiyle öğrendikleri bilgiler. b) Hekimler, diş hekimleri, eczacılar, ebeler ve bunların yardımcıları ve diğer bütün tıp meslek veya sanatları mensuplarının, bu sıfatları dolayısıyla hastaları ve bunların yakınları hakkında öğrendikleri bilgiler. c) Mali işlerde görevlendirilmiş müşavirler ve noterlerin bu sıfatları dolayısıyla hizmet verdikleri kişiler hakkında öğrendikleri bilgiler. (a) bendinde belirtilenler dışında kalan kişiler, ilgilinin rızasının varlığı halinde, tanıklıktan çekinemez.

Tanık, kendisini veya CMK'nın 45. maddenin birinci fıkrasında gösterilen kişileri ceza kovuşturmasına uğratabilecek nitelikte olan sorulara cevap vermekten çekinebilir. Tanığa cevap vermekten çekinebileceği önceden bildirilir.

Dinlenme sırasında onbeş yaşını doldurmamış olanlar, ayırt etme gücüne sahip olmamaları nedeniyle yeminin niteliği ve önemini kavrayamayanlar, soruşturma veya kovuşturma konusu suçlara iştirakten veya bu suçlar nedeniyle suçluyu kayırmaktan ya da suç delillerini yok etme, gizleme veya değiştirmekten şüpheli, sanık veya hükümlü olanlar ise yeminsiz dinlenir.

Olayların netleşmesi, gerçeğin somut olarak ortaya çıkmasını temin için CMK'nın 54-57. madde hükümleri uyarınca, tanıklara yemin verdirilir.

Tanık yemini; CMK'nın 55. maddesinde belirtildiği üzere, ayağa kalkılarak, tanıklıktan önce *"Bildiğimi dosdoğru söyleyeceğime namusum ve vicdanım üzerine yemin ederim."* biçiminde olur. Bir kimsenin tanık sıfatıyla dinlenilmesinin uygun olup olmadığında tereddüt varsa yemin tanıklıktan sonraya bırakılabilir. Bu durumda, yemin *"Bildiğimi dosdoğru söylediğime namusum ve vicdanım üzerine yemin ederim."* şeklinde olur.

18. İHBAR ÜZERİNE MÜFETTİŞİN YAPACAĞI İŞLEMLER

Bulundukları mahalde kendilerine bir ihbar veya şikayet intikal etmesi ve bunun 4483 sayılı Kanun kapsamında bulunması durumunda müfettişlerin, bu Kanunun 4. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan, *"Diğer makam ve memurlarla kamu görevlileri de Kanun kapsamında bir suç işlendiğini ihbar, şikayet, bilgi belge ve bulgulara dayanarak öğrendiklerinde durumu izin vermeye yetkili mercie iletirler"* hükmü gereğince bir yazı ekinde durumu ilgili mercie iletmeleri ve bu konuların disiplin yönünden de işleme alınıp sonuçlandırılması bakımından da, Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğüne intikal ettirerek alacakları emre göre hareket etmeleri gerekmektedir.

Bazen birim yöneticilerinin müfettişlere idari/adli işlem boyutlu birtakım konuları, incelenip-soruşturulması talebiyle ilettikleri bilinmektedir. Böyle bir durumda, kendilerine Rehberlik ve Teftiş Kurulu Yönetmeliğinin 49. maddesinin öngörüsü dahilinde müracaatın Başkanlığa yapılması tavsiye edilmeli, kendilerine Başkanlık Makamı ve Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğünün emri neticesinde işleme girilebileceği hatırlatılmalıdır.

19. TUTUKLU, SAĞIR, DİLSİZ VE YABANCILARIN İFADELERİNİN ALINMASI

Tutuklu bulunan bir kişinin ifadesi, ilgili Cumhuriyet Başsavcılığına bir yazı ile durumun bildirilmesi ve savcılığın yazıya ekleyeceği derkenar veya cezaevi müdürlüğüne hitaben yazacağı bir yazının sağlanmasından sonra ceza evine gidilerek alınmalıdır. Yabancıların, meramını anlatabilecek ölçüde Türkçe bilmeyenlerin, sağır ve dilsizlerin, engellilerin ifadeleri CMK'nın 56 ve 202. maddelerinde yer alan hükümler göz önünde bulundurularak alınır. İfade tutanağı ifadeyi alan, tercüman ve ifadesi alınan tarafından birlikte imzalanmalıdır.

20. ÖN İNCELEMECİNİN REDDİ VEYA ÇEKİLMESİ

Bir soruşturmacının, görevlendirildiği bir soruşturmadan, ön incelemeden çekilmesi veya reddi konusunda yasal bir düzenleme bulunmamaktadır.

Bununla birlikte, şikayetçi ya da sanık konumundaki kişilerin çeşitli nedenlerle soruşturmacıya karşı güvensizliklerini belli ederek soruşturmacıyı reddetmeleri gündeme gelebilir. Böyle bir durumda soruşturmacı kendisine yönelik reddetme durumunu, CMK'nın 'Hakimin Davaya Bakamaması ve Reddi' bölümünde yer alan 22-31. maddelerindeki

hükümleri göz önünde bulundurarak değerlendirir; reddetmeye ilişkin ifade tutanağı veya dilekçeyi görüşleri ile birlikte soruşturma emrini veren makama iletir. Makamdan alınacak emre göre hareket edilir.

21. ÖN İNCELEME İŞLEMLERİ VE RAPOR DÜZENLENMESİ

Adli nitelikteki işlemlerde hukuk kurallarına ve yasalara dayalı bir çalışma yapılması hususunda çok titiz davranılması gerekmektedir.

a) Evrak İncelenmesi, Delil Toplanması ve Değerlendirilmesi

Adli nitelikte bulunan bir konu ile ilgili olarak ön inceleme işlemini yürütmek üzere görevlendirilen kişinin, ön inceleme emrini dikkatle irdeleyerek çalışmalarını ne şekilde yürüteceği hususunda bir hazırlık yapması gerekir. Ön inceleme emrinde yer alan iddialar arasında soruşturulması ve kovuşturulması şikayete bağlı suçlar var ise CMK'nın 158., TCK'nın 73. maddelerinde belirtilen hususlara uyulup uyulmadığı, bu suçların 4483 sayılı Kanun kapsamında olup olmadığı, iddia konuları hakkında mahallen işlem yapılıp yapılmadığı hususları araştırılmalıdır.

Ön inceleme ile görevlendirilenlerin, çalışmaları sırasında resmi veya özel kuruluşlardan gerekli gördükleri her türlü belgenin onaylı örneklerini veya bunların herhangi bir yolsuzluğun kanıtları olmaları durumunda asıllarını alma, tanık davet etme, uzman görüşüne başvurma, yemin verdirme gibi yetkileri mevcuttur. Bu yetki, 4483 sayılı Kanunun 6. maddesinde; *"Ön inceleme ile görevlendirilen kişi veya kişiler, bakanlık müfettişleri ile kendilerini görevlendiren merciin bütün yetkilerini haiz olup, bu Kanunda hüküm bulunmayan hususlarda Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununa (Ceza Muhakemesi Kanununa) göre işlem yapabilirler."* şeklinde hükme bağlanmış, böylece ön inceleme ile görevlendirilenlere CMK'ya göre hareket edebilecekleri de belirtilmek suretiyle bir bakıma görev ve yetki yönünden esneklik ve genişlik sağlanmıştır.

Nitekim Danıştay 1. Dairesinin E. :2000/29-K.:2000/159 sayılı kararında;

"...ön incelemeyle görevli kişi, CMUK'un (CMK'nun) kamu davasının hazırlanmasına ilişkin hükümleri çerçevesinde Cumhuriyet Başsavcısının yapmakla yetkili olduğu işleri yapabilmek, sanığın lehine olanlar da dahil, olayı aydınlatabilecek delilleri, bilgi ve belgeleri toplayarak, tanık ve sanık ifadelerini alacak, gerektiğinde keşif yapacak ve bilirkişi incelemesi yaptıracaktır" denilerek bu husus teyit edilmektedir.

Ancak, *"657 sayılı Kanunun 137. ve devamı maddelerinde düzenlenen görevden uzaklaştırma tedbirinin idari bir işlem olduğu, ön inceleme ile görevli kişilerin 138. maddede gösterilen kimselerden olmamaları durumunda bu kişilerin görevden uzaklaştırma kararını vermeye yetkilerinin bulunmadığı"* da işaret edilmektedir. Bu nedenle, Belediye Müfettişleri tarafından yürütülen ön incelemelerde, memurun görevden uzaklaştırılması gerektiği

düşünüldüğünde, aynı konuda alınacak disiplin soruşturma oluru kapsamında Başkan oluru ile görevden uzaklaştırma işleminin yapılması gerekir.

Ön incelemeci tarafından asılları alınan belgelerin onaylı birer örneğinin dosyalarında saklanmak üzere ilgili daire ve kurumlara verilmesi zorunludur. İlgili belgelerin incelendiğini ve bir usulsüzlük tespit edilmediğini veya olayda bazı yönlerden usulsüzlük bulunduğunu beyan ederek belgeleri eklemeden dosyanın tanzim edilmesi doğru değildir. Bu konuda görevlinin yetkisi, delilleri toplayıp işlemleri tamamladıktan sonra düzenleyeceği raporda kendi görünüşünü belirtmekten ibarettir.

Delil niteliğinde sağlanan belgeler ile alınan ifadeler, yapılacak değerlendirmelere dayanak teşkil etmeli, ulaşılan sonuç tutarlı ve mantıklı olmalıdır.

b) İfadelerin Alınması

Ön inceleme sırasında, yasal bir zorunluluk bulunmamakla birlikte şikayetçi, muhbir, tanık ve hakkında ön inceleme yapılan kişi sıralaması içerisinde ifadelerin alınması en uygun yöntemdir. İfadelerin alınması sırasında, şikayetçi, muhbir, tanık veya zanlıya hüviyetleri ile ilgili sorular yöneltilmeli, iş ve oturma adresleri belirlenmelidir.

İfadeleri alınan kişilerin bir araya gelmelerini önlemek için gerekli tedbirler alınmalıdır.

Şikayetçi veya muhbire, hüviyetleri ile ilgili sorular dışında ihbar veya şikayet dilekçesindeki imzanın kendisine ait olup olmadığı, ihbar veya şikayetinin nelerden ibaret bulunduğu veya kimlere karşı olduğu, ihbar veya şikayetini ne gibi delillerle kanıtlayabileceği ve benzeri sorular yöneltilmelidir.

Tanıklara, hüviyet tespiti yapılıp, tanıklığına mani bir halinin bulunmadığı anlaşıldıktan ve usulünce (CMK md:54,55) yemin verdirildikten sonra, iddialara ilişkin sorular yöneltilmeli, ifadesinin söylediklerinin aynısı olduğu hususu da belirtilip tutanak birlikte imzalanmalıdır.

Birden çok suç konusunu içeren ön incelemelerde, her suç konusuna bir madde numarası verilmesi ya da iddianın tutanağa yazılarak sorulması görevliye kolaylık sağlayacaktır. Bir konu hakkında tanığa bildikleri sorulup anlattıkları tutanağa geçirildikten sonra diğer maddeye geçilmesi, hem tanığın olaylar hakkında bildiklerinin sağlıklı bir biçimde yansıtmasını, hem de işlemin belirli bir düzen içinde yürütülmesini sağlayacaktır.

Hakkında ön inceleme yapılan kişinin, hüviyet tespitinden sonra, ifadesinin sanık sıfatı ile değil "hakkında ön inceleme yapılan" sıfatı ile alınması, CMK'nın 147. ve 149-156. maddeleri uyarınca; müdafi seçme hakkının bulunduğu ve onun hukuki yardımından yararlanabileceği, müdafiin ifade veya sorgusunda hazır bulunabileceğinin hatırlatılması ve hakkında ön inceleme yapılanlara yemin ettirilmemesi gerekmektedir. Ön inceleme yapılan kişinin müdafi bulundurmak istemesi ve buna imkanının bulunmaması durumunda

soruşturmacı/ön incelemeci tarafından soruşturmanın yapıldığı yerin baro başkanlığından müdafi talep edilir. Müdafi seçebilecek durumda ise bu husus tutanak altına alınmak suretiyle kendisine makul bir süre verilerek ifade esnasında müdafi bulundurabilmesi sağlanır.

Ancak, CMK'nın 150. maddesine göre, şüpheli veya sanık onsekiz yaşını doldurmamış ya da sağır veya dilsiz veya kendisini savunamayacak derecede malul olur ve bir müdafii de bulunmazsa istemi aranmaksızın usulünce (CMK md:156) bir müdafi görevlendirilir.

İfade tutanağı; muhakkik, ifade veren ile hazır olan müdafi tarafından okunarak birlikte imza altına alınır. Müdafiin kimliği ve vekaletnamesinin olup olmadığının muhakkik/ön incelemeci tarafından araştırılması uygun olacaktır.

Hakkında ön inceleme yapılan kişinin kimliği saptanır. Kimliğine ilişkin soruları doğru olarak cevaplandırmakla yükümlüdür. Kişiye hakkındaki suçlamaların neler olduğu belirtilir. Yöneltilen soruları cevaplandırıp cevaplandırmamak ön inceleme yapılana / şüpheliye / sanığa ait bir hususdur. Cevap vermekten çekinmesi halinde durum, yazılı olarak kayda alınır. Sorulara karşılık alınması halinde, cevapların paragraflara yer verilmeksizin, satır atlamaksızın tutanağa aynen geçirilmesine ve *"başka bir diyeceğinin olup olmadığı"*nın sorulmasına özen gösterilir. İfade tutanakları, ifadesi alınan kişilerce imzalanmak istenmemesi halinde nedenleri, müşahitlerle birlikte tutanak altına alınır.

c) Sonuç Çıkarma

Ön incelemeci, konu ile ilgili yeter sayıda tanık ifadesi aldıktan, gerekli belgeleri derledikten, konunun açıklık ve kesinlik kazandığı hususunda bir kanaate ulaştıktan sonra, bilgi, belge ve diğer kanıtları sistemli bir şekilde değerlendirip, hakkında ön inceleme yapılan kişinin sorumluluğu konusunda tüm bulgulardan hareketle oluşan sonuca göre, *"... hakkında soruşturma izni verilmesinin uygun olacağı"* veya *"... hakkında soruşturma izni verilmemesinin uygun olacağı"* şeklinde bir görüş belirtmelidir.

ç) Belgelerin Tasnifi

Ön inceleme kapsamında bulunan iddialarla ilgili gerekli inceleme tamamlandıktan, olay ve iddiaların doğruluğunu veya gerçek olmadığını ortaya koyabilecek tüm belge, kanıt ve ifadeler toplandıktan sonra, bunların düzenlenecek raporda, inceleme konuları bölümündeki sıra dahilinde değerlendirilip tasnif edilerek dosyalanması gerekir. Belgelerin tasnifinde, genellikle görevlendirme emri ve varsa ekleri, şikayetçi, muhbir, tanıklar ve ön inceleme yapılan kişiye ait ifade tutanakları, iddia konuları ile ilgili olarak toplanmış belgeler şeklinde bir sıralamanın yapılması yerinde görülmektedir. Belgelerin, dizi pusulasındaki sıra numaraları doğrultusunda numara verilerek dosyalanması sağlanmalıdır.

d) Ön İnceleme Raporunun Yazılmasında Dikkat Edilecek Hususlar

Ön inceleme onayında kişi veya kişiler hakkında ileri sürülen iddiaların, doğrulanıp

doğrulanmadığı dikkate alınmak suretiyle, soruşturma izni verilip verilmemesi yönünde bir teklife yer verilmesi esastır. İddiaların adli yönden doğrulanması durumunda, belge suretleri biri disiplin raporunda kullanılmak üzere üç örnek olarak alınmalıdır.

Adli nitelik taşımadığı anlaşılan bir fiilin ortaya çıkması durumunda ise disiplin hukuku yönünden işlem tesis edilmesi gereği unutulmamalıdır.

Ön inceleme işlemleri sırasında; 3628, 5816, 5607, 3713, 2935 sayılı Kanunlar ile diğer bazı kanunlarda yer alan ve genel hükümlere göre soruşturulması ve kovuşturulması gereken eylemlerin ortaya çıkması durumunda, ilgili Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunulması ve ayrıca konunun disiplin soruşturmasına tabi tutularak rapora bağlanması esastır. Bu rapora suç duyurusu yazısının bir örneği de eklenmelidir.

4483 sayılı Kanunun 10. maddesi uyarınca, aynı suça ortaklığı bulunan memurlardan; astın üste, memur olmayanın memura tabi olarak aynı mahkemede yargılanmaları gerektiğinden, zanlılara yöneltilen iddialar arasında eylem beraberliği bulunması halinde aynı raporda teklif getirilmelidir. 24 Ocak 2000 tarihli Danıştay 2. Dairesi Heyeti İlke Kararında, suçların iştirak halinde işlenmesi durumunda, müşterek suç isnadı altındaki bazı kişilerin yargılanmaktan bağışık tutulmalarının söz konusu olamayacağı, iştirakçilerden birisi hakkında soruşturma izninin verilmesi veya verilmemesi yolunda Danıştay kararı verilmiş ise, diğer iştirakçiler hakkında farklı bir yol izlenemeyeceği belirtilmektedir.

Ön inceleme raporlarında, idari, disiplin ve varsa mali tekliflere yer verilmemeli, bu konuda verilmiş olan veya sonradan alınacak soruşturma onayına dayalı olarak ayrı rapor düzenlenmelidir.

Ön inceleme raporları iki örnek ekli dosya ve bir örnek eksiz olmak üzere üç örnek hazırlanmalıdır.

Ayrıca ön inceleme raporunun şekil yönünden de eksiksiz olması bakımından usule uygun bir rapor kapağı düzenlenmesi, raporun ve dizi pusulasının düzgün bir ifade ile silintisiz ve kazıntısız şekilde yazılmış olması, tarih, sayı, imza eksikleri bulunmaması, dizi pusulasındaki sıra numaraları ile rapor yazımındaki açıklamalar arasında bağlantı kurulması, raporun ve dizi pusulasının son sayfaları hariç tüm sayfalarının düzenleyenler tarafından parafe edilmesi, raporun ve dizi pusulasının son sayfalarında yer alan isim ve unvanların üstünün imzalanmış olması, ifade tutanaklarında ilgililerin paraf ve imzalarının bulunması, raporda ve eklerinde dikkat edilecek hususlardandır.

Bunların yanı sıra, Kaymakamlık Makamına gönderilen raporların tüm sayfalarının ve dizi pusulalarının Rehberlik ve Teftiş Kurulu Mührü ile mühürlenmesi gerekmektedir.

e) Ön İnceleme Raporunun Bölümleri

4483 sayılı Kanuna göre yapılacak ön incelemelerden sonra, olayın özetini ve sonucunu kapsayan bir ön inceleme raporu düzenlenir. Bu raporda muhbir, müşteki, tanık ve

hakkında ön inceleme yapılan kişilere ait bilgilerin, isnat olunan suçların, leh ve aleyhteki delillerin, suç unsurlarının oluşup oluşmadığının belli bir sıra dahilinde tahlili yapılarak, ön incelemecinin görüş ve kanaati belirtilmelidir.

4483 sayılı Kanunda ön inceleme raporunun yazım şekli konusunda bir düzenleme bulunmamakla beraber, "Memurlar Ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun Uygulaması İle İlgili Olarak İçişleri Bakanlığınca Yürütülecek İşlemlere İlişkin Yönerge"nin ekindeki 1 nolu örnek;

BAŞLANGIÇ :

(Bu bölüme, ön inceleme başlatan merci tarafından verilen onay ve görev emirleri yazılmalıdır.)

MUHBİR VE MÜŞTEKİ :

(Bu bölüme, varsa muhbir yada müştekilerin kimlikleri ve adresleri, yoksa Kamu Hukuku yazılmalıdır.)

İDDİA :

(Bu bölüme, kamu hukuku veya muhbir yada şikayetçiden gelen iddia yazılmalıdır.)

ÖĞRENME TARİHİ :

(Bu bölüme, hakkında ön inceleme yapılanların incelemeye esas eylemlerinin yetkili merciler tarafından öğrenildiği tarih yazılmalıdır.)

SUÇ YERİ VE TARİHİ :

(Bu bölüme, suçun işlendiği yer ve tarihi yazılmalıdır.)

HAKKINDA ÖN İNCELEME YAPILANLAR:

(Bu bölüme, hakkında ön inceleme yapılanların açık kimlikleri ile suç tarihi itibarıyla görev unvanları yazılmalıdır.)

İNCELEME KONUSU:

(Bu bölüme, iddialar esas alınmak suretiyle yetkili merciler tarafından ön inceleme yapılmak üzere verilen onaylara istinaden inceleme konuları yazılmalıdır.)

HAKKINDA ÖN İNCELEME YAPILANLARIN İFADELERİ:

(Bu bölüme, hakkında inceleme yapılanların ifadeleri ya da ifade özetleri yazılmalıdır.)

İNCELEME VE TAHLİL:

(Bu bölüme, ön inceleme sırasında elde edilen bilgi, belge, tanık ve görevlilerin ifadeleri karşısında eylemin suç teşkil edip etmediği mevcut yasalarla değerlendirilmek suretiyle tahlili yazılmalıdır.)

SONUÇ :

(Bu bölüme, inceleme ve tahlil bölümüne dayanarak soruşturma izni vermeye yetkili merciin gerekçeli kararına dayanak teşkil edecek nitelikte varılan kanaat yazılmalıdır. Ayrıca inceleme konularının birden fazla olması durumunda her bölüm ayrı ayrı numaralandırılarak "GENEL SONUÇ" başlığı altında bir arada görülecek şekilde yazılmalıdır.)

İnceleme ve Tahlil bölümünde; ön inceleme konuları ile ilgili olarak yapılan çalışmalar (incelenen ve alınan belgeler, elde edilen bilgiler, varsa ihbar edenin, varsa müştekinin, tanıkların ve haklarında ön inceleme yapılan memurların ve diğer kamu görevlilerinin ifadeleri ya da ifade muhtevasını içerecek şekilde ifade özetleri, konulara yönelik ilgili mevzuatın neler olduğu) alt bölümler, maddeler halinde açıklanmalıdır. Ön inceleme konularının 4483 sayılı Kanun kapsamında bir eylem/suç olup olmadığı, suçun unsurları itibariyle oluşup oluşmadığı hususları, alınan ifadelerden, incelenen belgelerden ve elde edilen bilgilerden ortaya çıkan veriler esas alınarak ilgili mevzuata göre maddeler halinde irdelenmeli ve değerlendirilmelidir. Ulaşılan sonuçlardan söz edilerek, oluşan suç var ise niteliği açıklığa kavuşturulmalı, "soruşturma izni verilmesi" gerektiği "görüş ve kanaat" içerisinde belirtilmelidir. Suçun tüm unsurları itibariyle oluşmadığı sonucuna ulaşılmış ise "soruşturma izni verilmemesi" gerektiği belirtilmelidir.

Başlangıçta eylemin suç niteliğinde gözükmesine rağmen, yapılan ön inceleme sonunda ceza hukuku dışında mesleki yönden yasaklı bir fiil olduğunun anlaşılması ya da hakkında ön inceleme yapılana yöneltilen suçun gerçek olmadığının ortaya çıkması halinde, iddia edilen hususun adli işlem gerektiren bir suç niteliğinde bulunmadığı, mesleki yönden yasaklı bir davranış olduğunun ortaya çıktığı belirtilerek, soruşturma izni verilmesini gerektirir bir durum olmadığı "görüş ve kanaat" içerisinde belirtilmelidir.

Sonuç bölümünde; önceki bölümde yapılan açıklamalar ve ortaya konulan görüş ve kanaatler esas alınarak, haklarında ön inceleme yapılanların, ön inceleme konuları bağlamında, TCK ve diğer ceza hükümlü kanunlar yönünden suçlarının oluşup oluşmadığı "ulaşılan sonuç, görüş ve kanaat" olarak ortaya konulmalıdır. Kesin ve açık bir anlatımla, haklarında ön inceleme yapılanlar hakkında ileri sürülen suçlardan hangilerinin kesinlik kazanıp kazanmadığı, hangi eylemlerle ilgili olduğu belirtilerek; yetkili merciin, hangi görevliler hakkında, "soruşturma izni verilmesi kararı" ya da "soruşturma izni verilmemesi kararı" almasının uygun olacağı "teklifler" halinde ifadelendirilmelidir.

Haklarında ön inceleme yapılanlara yönelik varsa idari, mali ve disiplin tekliflerine ise ayrıca düzenlenecek idari (disiplin) soruşturma raporunda yer verilmelidir.

Ayrıca, Makam Onayına dayalı olarak yapılan bir inceleme-soruşturma sırasında 4483 sayılı Kanun kapsamında bir eylemin ortaya çıkması halinde, soruşturmacı tarafından toplanan bilgi ve belgelere dayalı olarak değerlendirme yapılarak, ön inceleme iznini verecek

makama, ilgili hakkında "… 4483 sayılı Kanun kapsamında ön inceleme yapılmasının yerinde olacağı" şeklinde suç duyurusunda bulunulmalıdır.

f) Ön İnceleme Raporunun İlgili Makama Sunulması

Ön inceleme raporu; 4483 sayılı Kanunun 7. maddesi ile getirilen süre ve ek süre (30+15 gün) dikkate alınmak suretiyle en seri biçimde tamamlanmalı, ikisi belgeli olmak üzere asgari üç nüsha olarak düzenlenmelidir. Rapora 'ön inceleme kapağı' ve 'dizi pusulası' eklenmelidir.

Ön inceleme emrinde, anılan madde ile getirilen 15 günlük ek sürenin kullanılmasına yönelik bir ibareye yer verilmesi, ek süre istemine yönelik muhtemel yazışmaları önleyecek bir husus olarak görülmektedir. Danıştay 1. Dairesinin 2000/29-59 sayılı kararında, *"...izin vermeye yetkili merci sürenin aşılması halinde dahi olumlu veya olumsuz bir karar vermek zorundadır"* denilmek suretiyle işleme ayrıca açıklık getirilmektedir.

22. DANIŞTAY 1. DAİRESİNİN 4483 UYGULAMALARI HAKKINDA MÜTALAASI

Danıştay 1. Dairesi'nin 17/04/2000 gün E.2000/29 K.2000/59 sayılı kararı "4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun'un bazı maddelerinin uygulanmasında düşülen duraksamanın giderilmesine ilişkin Başbakanlığın 11.2.2000 günlü, Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü 802 sayılı yazısına ekli Başbakanlık Teftiş Kurulu Başkanlığının 7.2.2000 günlü ve 013/0165 sayılı yazısında aynen:

"Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında 4483 sayılı Kanunun uygulanmasına ilişkin olarak Bakanlık Teftiş Kurullarından Başkanlığımıza intikal eden yazılara göre, Kanunun;

-"Kapsam" başlıklı 2nci maddesi,

-"İzin Vermeye Yetkili Merciler" başlıklı, 3üncü maddesi,

-"Ön İnceleme" başlıklı 5 inci maddesi,

-"Süre" başlıklı 7 nci maddesi,

-"Ön İnceleme Yapanların Yetkisi ve Rapor" başlıklı 6 ncı maddesi,

-"Soruşturma İzninin Kapsamı" başlıklı 8 inci maddesi,

-"İtiraz" başlıklı 9 uncu maddesi,

-"İştirak Halinde İşlenen Suçlar" başlıklı 10 uncu maddesi ile geçici 1 inci maddesi üzerinde tereddütler bildirilmiştir.

Tereddüte düşülen hükümlerle ilgili Başkanlığımız görüşü; "4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanuna Dair Uygulama Esasları" başlıklı ilişikteki metinde yer almış olup; Bakanlık Teftiş Kurullarından Başkanlığımıza intikal eden yazılar ve SHÇEK Genel Müdürlüğü Teftiş Kurulu Başkanlığının yazısı da yazımıza eklenmiştir.

4483 sayılı Kanunun uygulanmasıyla ilgili olarak tereddüte düşülen hususlarda Danıştay 1 inci Dairesinden görüş alınması hususunda bilginizi ve gereğini rica ederim." denilmektedir.

Dairemizce yapılan çağrı üzerine gelen Başbakanlık Başmüfettişleri Bülent Tarhan, Ahmet Mutlu, Muttalip Ünal,Adalet Başmüfettişi Mustafa Behiç Kılıçaslan, Maliye Bakanlığı Başmüfettişleri Mahmut Gürses, A.Veysel Özer, Nazif Yılmaz, Cemal Boyalı, İçişleri Bakanlığı Başmüfettişleri Mustafa Karan, Mehmet Çetin, Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü Bütçe Uzmanı Kemal Çelik, Devlet Personel Başkanlığı Daire Başkanı İsmail Faruk Aksu ve Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Öğretim Üyesi Prof.Dr.Doğan Canman'ın açıklamaları dinlendikten ve Başbakanlığın 29.2.2000 günlü, 1200 sayılı yazısı ve gönderilen diğer yazılarla dosyadaki belgeler incelendikten sonra,

Gereği Görüşülüp Düşünüldü:

Konu, istem yazısı ve eklerinde, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun duraksamaya neden olan maddeleri ve bunlarla ilgili açıklama ve görüşler çerçevesinde incelenmiş ve varılan sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

Madde 1 ve 2- 4483 sayılı Yasanın bu maddeleri amacı ve kapsamı belirlemektedir.

Bu maddeler Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat kapsamında yer alan "görev sebebiyle" ve "görev sırasında" işlenen suçlardan yalnızca "görev sebebiyle" işlenen suçları Yasa kapsamına almış, "görev sırasında" işlenen suçlar ise kapsam dışına çıkartılmıştır. Böylece görev sırasında görev sebebi dışında bir nedenle işlenen suçların genel hükümlere tabi olması sağlanmıştır.

Görev sebebiyle işlenen suçlar memuriyet görevinin ifası nedeniyle işlenen suçları içermektedir. Suçun memuriyet görevinden doğmuş sayılması için memuriyet işleriyle ilgili olması, diğer bir anlatımla suçu doğuran fiil ile kişinin görevi arasında illiyet bağı bulunması gerekmektedir.

Yasanın 2 nci maddesine göre, bu Yasa Devlet ile Anayasanın 123 üncü maddesine uygun olarak kanunla veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan diğer kamu tüzelkişilerinde çalışanlar hakkında uygulanacak,Devlet tüzelkişiliği içinde yer almayan,kamu tüzelkişiliği niteliği taşımayan kuruluşlarda çalışanlar hakkında uygulanmayacaktır.

Anayasanın 128 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan " Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür" hükmü, 4483 sayılı Yasanın 2 nci maddesine "kamu iktisadi teşebbüsleri" deyimi çıkarılarak aynen alınmak suretiyle kamu iktisadi teşebbüsleri personeli yasa kapsamı dışında tutulmuş, 17 nci maddesi ile de teşebbüs genel müdürleri ve yönetim

kurulu üyelerinin yargılanmaları ilgili bakanın iznine bağlı kılınarak yalnızca bunlar hakkında 4483 sayılı Yasa hükümlerinin uygulanması öngörülmüştür.

Diğer taraftan, kamu iktisadi teşebbüsleri genel müdürleri 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye bağlı (1) sayılı cetvelde diğer personel yanında yer almak suretiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi tutulmuştur. Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin (1) sayılı cetvelinde yer alan personelden yalnız genel müdürlerin 4483 sayılı Yasa kapsamına alınması suretiyle genel müdür dışında kalan (1) ve (2) sayılı cetvelde gösterilen diğer kamu iktisadi teşebbüsleri personeline genel hükümlerin uygulanmasının öngörüldüğü sonucuna ulaşılmaktadır.

Kuruluş kanunlarında, personeline Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkatın uygulanmayacağı veya özel hukuk hükümlerine tabi olduğu belirtilen kamu tüzelkişilerinin 4483 sayılı Yasa kapsamına girmeyeceği, buna karşın kuruluş kanunlarında Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkatın uygulanacağı belirtilen kamu tüzelkişileri personeli hakkında ise 4483 sayılı Yasa hükümlerinin uygulanacağı tabii bulunmaktadır.

Bilindiği üzere, kamu hizmeti, umuma arzedilen, sürekli ve kesintisiz bir biçimde işlemesi zorunlu, toplumun genel ve ortak gereksinimlerini karşılamak amacıyla kanunla kurulan idarenin, doğrudan ya da yakın gözetim ve sorumluluğu altında kamusal yetki ve usuller kullanarak yürüttüğü faaliyetlerdir. Bu faaliyetler, Anayasanın 128 inci maddesinde de belirtildiği gibi genel idare esaslarına göre yürütülür.

Asli ve sürekli görevler, genel idare esaslarına göre, kamu gücü kullanılarak yürütülen görevlerdir. Bu görevlerde kamu gücünü kullanarak çalışanlar ise, kamu görevlileridir. Kamu görevlileri, kamu hizmetinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerde yönetime kamu hukuku ilişkisi ile bağlı olarak çalışan, kendilerine kadro tahsis edilen, bütçeden ödeme yapılan ve haklarında yasalarda belirlenen özel kurallar uygulanan memurlar ile diğer kamu görevlileridir.

Bu durumda, genel idare esaslarına göre asli ve sürekli görevlerde çalışmayan, kamu gücünü kullanma yetkisi olmayan personel 4483 sayılı Yasa kapsamına girmemektedir. Nitekim bunlar, yaptıkları hizmet kamu görevi olarak kabul edilmediğinden Türk Ceza Kanununun uygulamasında memur sayılmamaktadırlar. Maddi ceza hukuku yönünden memur sayılmayan ve memur suçlarıyla cezalandırılmayan bu kişileri usul hukuku yönünden ayrıcalıklı bir duruma getirip memurlar gibi soruşturmaya tabi tutmak düşünülemez.

Madde 3- Anayasanın 129 uncu maddesinin son fıkrasında, memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında işledikleri iddia edilen suçlardan ötürü ceza kovuşturması açılmasının, kanunla belirlenen istisnalar dışında, kanunun gösterdiği idari merciin iznine bağlı olduğu belirtildiğinden, 4483 sayılı Yasa, Anayasanın bu hükmüne paralel olarak, bir memurun ya da

diğer kamu görevlisinin görev sebebiyle işlediği iddia edilen suçlardan dolayı yargılanabilmesi için 3 üncü maddede sayılan idari mercilerin iznini aramıştır.

4483 sayılı Yasanın 3 üncü maddesinde, hangi memur ya da kamu görevlisi için hangi merciin soruşturma izni vereceği ayrıntılı olarak belirtilmiş, ayrıca bunların yokluklarında izin yetkisinin vekilleri tarafından kullanılacağı öngörülmüştür. Maddede izin mercileri sıralanırken, yetkiyi kullanacak belli unvanlara sahip kişilerden söz edildiğinden, yetkinin kişilere bağlı münhasır yetki olduğu kuşkusuzdur. Kişiye bağlı bu yetkinin de bizzat kullanılması zorunludur.

4483 sayılı Yasanın 3 üncü maddesinde, yetkili merciin saptanmasında, memur veya diğer kamu görevlisinin suç tarihindeki görevinin esas alınacağı belirtilerek, memur ya da diğer kamu görevlisinin suçun işlendiği tarihte fiilen görevli olduğu yerin yetkili merciinin soruşturma izni vermesi sağlanmış, böylece işlendiği iddia edilen bir suçtan sonra yer veya görev değişikliği nedeniyle izin mercii konusunda çıkması olası sorunların önlenmesi yoluna gidilmiştir.

İstem yazısı eklerinde, izin vermeye yetkili merciler başlıklı 3 üncü maddeyle ilgili duraksama konusunda öncelikle "en üst idari amir" kavramından ne anlaşılması gerektiği, üst merciin alt mercie ait izin yetkisini kullanıp kullanamayacağı hususlarına değinilmiş, bu konuda özellikle başbakanın ve bakanların teşkilatlarının en üst amiri olmaları nedeniyle Yasa kapsamına giren tüm görevlileri hakkında izin vermeye yetkili merci olmaları gerektiği görüşüne yer verilmiştir.

Anayasaya göre, idari makamlar kullandıkları yetkiyi kanundan alırlar. Kanuni idare ilkesi uyarınca, idarenin yetkileri ve bu yetkiyi kullanacak makamlar kanunla belirlenir. İdari işlemlerin hukuken geçerli sayılması için kararların kanunla yetkili kılınan makam ve kişilerce alınması gerektiğinden idari makamların işlemin yetki unsuru üzerinde takdir yetkisi olamaz. Yasanın 3 üncü maddesinde izin vermeye yetkili merciler bu ilkelere uygun olarak sıralanmış, maddenin (e) bendinde, ilgili bakan ve başbakanın hangi memur ve diğer kamu görevlileri hakkında soruşturma izni vermeye yetkili oldukları açıkça düzenlenmiştir.

Diğer yandan, Yasanın 9 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında, soruşturma izni verilmesine ya da verilmemesine ilişkin kararlara karşı yapılacak itiraza bakacak idari yargı mercilerinin belirlenmesinde de 3 üncü maddedeki sıralama esas alındığından, üst mercilerin alt mercilere ait izin yetkisini kullanmaları halinde, aynı görevliler hakkında soruşturma izni verecek merciler ile itirazları inceleyecek merciler değişecek, bu da Yasaya aykırılık oluşturacaktır.

Bu nedenle 3046 ve 3056 sayılı yasaların ilgili hükümlerinden hareketle başbakanın ve bakanların, teşkilatlarının en üst amiri oldukları ve teftiş kurullarının başbakan ve bakan emri

veya onayı üzerine teftiş, incelem ve soruşturma yapma görevleri bulunduğu gerekçesiyle üst mercilerin alt mercilere ait izin yetkisini kullanabileceklerini kabul etmek olanaklı değildir.

3 üncü maddenin diğer bir duraksama konusunu da (d) bendinde yer alan "en üst idari amir" deyimi oluşturmaktadır. Yasalarımızda ve diğer düzenleyici metinlerde "en üst idari amir" tanımlanmamıştır. 3046 sayılı Yasanın 21 inci maddesine göre bakan, bakanlık kuruluşunun en üst amiridir. 4483 sayılı Yasanın 3 üncü maddesinin (d) bendinde "en üst idari amir" deyimi kullanıldığına göre, bu deyimin siyasi otoriteyi temsil eden bakandan sonra gelen ve idari otoritenin en üst noktasında bulunan, Başbakanlıkta Başbakanlık Müsteşarını, bakanlıklarda bakanlık müsteşarlarını ifade ettiği anlaşılmaktadır. İlgili ve bağlı kuruluşlarda ise müsteşarlar, genel müdürler ve kurum başkanlarının en üst idari amir oldukları kuşkusuzdur.

Maddenin son fıkrasına göre ast memur ile üst memurun aynı fiile iştiraki halinde üst memurun izin mercii ast memurun da izin mercii olacak, haklarındaki ön inceleme de üst memurun izin mercii tarafından başlatılacaktır.

Madde 4- Yasanın 4 üncü maddesi, olayın yetkili mercie iletilmesi ve işleme konulmayacak ihbar ve şikayetleri düzenlemektedir. Maddenin üçüncü fıkrasında, bu Kanuna göre memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında yapılacak ihbar ve şikayetlerin soyut ve genel nitelikte olmaması, ihbar veya şikayetlerde kişi ve/veya olay belirtilmesi zorunluluğu getirilmiş, son fıkrasında da bu fıkraya aykırı bulunan ihbar ve şikayetlerin, Cumhuriyet başsavcıları ve izin vermeye yetkili merciler tarafından işleme konulmayacağı, durumun ihbar ve şikayette bulunana bildirileceği belirtilmiştir. Maddede, ihbar ve şikayetlerde kişi ve/veya olay belirtilmesi zorunlu sayılmış, ancak ihbar ve şikayette kişi belirtilmesi halinde bu kişinin eyleminin de somut olarak gösterilmesi amaçlanmıştır.

Yasada açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte, 4 üncü maddenin son fıkrası hükmünde öngörülen "işleme koymama" sonucuna ulaşılabilmesi için, ihbar ve şikayetlerin somut ve özel nitelikte olup olmadığının, kişi ve/veya olay belirtilip belirtilmediğinin, ön inceleme başlatılmadan yapılacak bir araştırma ile tespiti uygun olacaktır.

Aynı maddenin ikinci fıkrası hükmüne göre, bakanlığının veya kurumunun merkezi dışında bir birimin denetimi sırasında ihbar alan ya da bu Yasa kapsamına giren suç işlendiğine ilişkin delillere rastlayan müfettişin, bakanlığının veya kurumunun onayını almaksızın durumu izin vermeye yetkili mercie iletmesi zorunludur. Bu halde müfettişlerin suç işlendiğine ilişkin delilleri toplayıp değerlendirmelerini de içeren bir tevdi raporu ile olayı izin vermeye yetkili mercie iletmelerinde yasal bir sakınca olmadığı gibi, Yasanın hükümlerinin uygulanmasına katkı sağlayacağında da kuşku bulunmamaktadır.

Madde 5- Yasanın 5 inci maddesine göre izin vermeye yetkili merci, Yasa kapsamına giren bir suçun işlendiğini bizzat veya 4 üncü maddede yazılı şekilde öğrendiğinde ön

inceleme başlatacaktır. Ön inceleme yetkili merci tarafından bizzat yapılabileceği gibi, görevlendirilen bir veya birkaç denetim elemanına, hakkında inceleme yapılanın üstü konumundaki memur veya kamu görevlilerinden biri veya birkaçına yaptırılabilecektir.

Ön incelemenin, izin vermeye yetkili merciin bulunduğu kamu kurum veya kuruluşu içindeki kişilere yaptırılması esastır. Ancak işin özelliğine göre inceleme mercii, incelemenin başka kurum ya da kuruluş elemanlarınca yapılmasını isteyebilecektir. Bu isteğin yerine getirilmesi ilgili kuruluşun takdirine bırakılmıştır.

Ayrıca, izin vermeye yetkili vali ve kaymakamlar Yasa kapsamına giren bir suçun ön incelemesinin, memurun bağlı olduğu bakanlık müfettişlerince yapılmasını ilgili bakanlıktan isteyebilecekler, ilgili bakanın görevlendirmesi halinde, ön inceleme bakanlık müfettişlerince yapılacak ve müfettişler raporlarını doğrudan, izin vermeye yetkili merci olan vali veya kaymakama sunacaklardır.

Madde 6- Maddede, ön inceleme ile görevlendirilenlerin yetkileri düzenlenmiştir.

Ön inceleme ile görevlendirilen kişi veya kişiler, bakanlık müfettişleri ile kendilerini görevlendiren merciin bütün yetkilerine sahip olacaklar, Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununa göre de işlem yapabileceklerdir.

Buna göre, ön incelemeyle görevli kişi, Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun kamu davasının hazırlanmasına ilişkin hükümleri çerçevesinde Cumhuriyet başsavcısının yapmakla yetkili olduğu işleri yapabilecek, sanığın lehine olanlar da dahil, olayı aydınlatabilecek delilleri, bilgi ve belgeleri toplayacak, tanık ve sanık ifadelerini alacak, gerektiğinde keşif yapacak ve bilirkişi incelemesi yaptıracaktır.

Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 135 inci maddesinde yazılı susma hakkı saklı kalmak kaydıyla hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu görevlisinin ifadesinin alınması zorunludur. İfadenin inceleme mahallinde vicahen alınması asıl olmakla birlikte, gerektiğinde ifade, Yasa ile getirilen ön inceleme süresi dikkate alınarak, makul bir süre verilmek suretiyle yazıyla da istenebilecektir.

Burada, ön inceleme ile görevli kişilerin "görevden uzaklaştırma" kararı verme yetkilerinin bulunup bulunmadığı konusu duraksamaya neden olabilmektedir. Görevi başında kalmasında sakınca görülen memurlar hakkında uygulanacak olan görevden uzaklaştırma tedbirine ilişkin hükümler, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 137 ve devamı maddelerinde düzenlenmiş ve bu kararı almaya yetkili olanlar gösterilmiştir.

Görevden uzaklaştırma kararı idari bir işlemdir. Ön inceleme ile görevli kişilerin 657 sayılı Kanunun 138 inci maddesinde sayılan kişilerden olması durumunda görevden uzaklaştırma kararını verebilmeleri doğaldır. Ancak, ön inceleme ile görevli kişilerin 138 inci maddede gösterilen kimselerden olmamaları durumunda, bu kişilerin, münhasıran 4483 sayılı Yasa kapsamında bir suçun açığa çıkarılması amacına yönelik işleri yapmaya yetkili olmaları

nedeniyle idari bir işlem olan görevden uzaklaştırma kararını vermeye yetkilerinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Ön inceleme ile görevlendirilen kişiler, incelemelerinin sonucunu bir raporla izin vermeye yetkili mercie sunacaklardır. Yetkili merci, raporu inceleyip soruşturma izni verilmesine veya verilmemesine karar verecektir. İzin vermeye yetkili merciin soruşturma izni verilmesi veya verilmemesi konusunda bir takdir yetkisi yoktur. Yetkili merci, memurun veya diğer kamu görevlisinin üzerine atılan suçu işlediğine ilişkin yeterli delil olması halinde izin verecek, aksi halde izin vermeyecektir. Ölüm, af, zaman aşımı ve benzeri olaylar gerekçesiyle de izin verilmemesine karar verecektir. Bu kararların, Anayasanın 41 ve Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 32 nci maddelerine paralel olarak, itiraz edildiklerinde denetimlerini sağlamak yönünden gerekçeli olmalarında yarar bulunmaktadır.

İzin verilmeme kararından sonra aynı olay hakkında yeni delillerin elde edilmesi halinde, yetkili merciin, yeniden ön inceleme yaptırarak sonucuna göre karar vermesi uygun olacaktır.

Madde 7- Madde, soruşturma izni kararının verilme süresine ilişkindir. Süre 30 gündür, zorunlu hallerde süre 15 günü geçmemek üzere bir defa uzatılabilecektir.

Maddenin ilk fıkrasına göre bu süre, yetkili merciin suçun işlendiğini 5 inci maddenin birinci fıkrasına göre öğrenmesinden itibaren başlamaktadır. Buna göre izin vermeye yetkili merci, suçun işlendiğini bizzat veya soruşturma iznini isteyen Cumhuriyet başsavcısının talebinden veya herhangi bir ihbar veya şikayet aldığında öğrenebilecektir. Basın-yayın organlarında çıkan Yasa kapsamına giren bir suça ilişkin haber de ihbar kabul edilmelidir.

Maddenin açık hükmü izin merciinin suçun işlendiğini yukarıda belirtilen biçimlerde öğrendiğinde süreyi başlattığına göre, sürenin başlangıcının, ön inceleme emrinin verildiği tarih olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

Ön incelemenin 30 gün içerisinde bitirilememesi durumunda, 15 günlük ek süre de izin vermeye yetkili merciden istenmeli ve ek süre bu merci tarafından verilmelidir.

Bu hükümlere göre yasa koyucu, konunun sürüncemede kalmasını önlemek amacıyla ön incelemenin kısa sürede sonuçlandırılmasını öngörmüştür. Bu nedenle izin mercii 30+15 günlük süre içerisinde soruşturma iznini verme veya vermeme kararını almak zorundadır.

Maddede öngörülen süreler içerisinde izin konusunda bir karar verilememiş ise ne olacaktır? Kanun Tasarısında yer alan, "maddede öngörülen sürelerde izin verilmediği takdirde izin verilmiş sayılır." yolundaki hüküm Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulunda Tasarıdan çıkarılmıştır. Bu durumda, gösterilen süre içerisinde izin verilmediği takdirde izin verilmiş veya verilmemiş sayılır biçiminde bir yorum yapma olanağı kalmamıştır. İşin sonuçlanabilmesi için, izin vermeye yetkili merciin zorunlu olarak olumlu veya olumsuz bir kararının aranması gerekecektir. Bu nedenle izin vermeye yetkili merci

sürenin aşılması halinde dahi olumlu veya olumsuz bir karar vermek zorundadır. Öngörülen sürelerde işi sonuçlandırmayarak kasten sürüncemede bırakan izin vermeye yetkili mercilerin de cezai sorumluluklarının bulunduğu açıktır.

Madde 8- Bilindiği üzere ceza yargılamasında kişi ve fiil olmak üzere iki temel unsur söz konusudur. Öncelikle suç oluşturduğu iddia olunan olayın kimler tarafından gerçekleştirildiği, ikinci olarak da bu kişilerin hangi fiili işledikleri belirlenmelidir.

Yasanın 8 inci maddesinin birinci fıkrası bu ilkeleri göz önünde bulundurarak soruşturma izninin kapsamını düzenlemektedir. Buna göre, soruşturma izni, şikayet, ihbar veya iddia konusu olaylar ile bunlara bağlı olarak soruşturma sırasında ortaya çıkabilecek konuları kapsayacaktır. Verilen izin üzerine Cumhuriyet başsavcısının yapacağı hazırlık soruşturmasında, işi geciktirecek sorunlarla karşılaşılmaması için yetkili merciin soruşturma izninde, olayı gerçekleştirdiği ileri sürülen kişilerin kimler olduğu ve bunların işledikleri iddia olunan fiillerinin neler olduğu açıkça yazılmalıdır.

Maddenin ikinci ve üçüncü fıkraları Cumhuriyet başsavcılıkları ile yargı mercileri tarafından uygulanacak hükümleri içermektedir.

Madde 9- Madde, yetkili merciin soruşturma izni verilmesine veya verilmemesine ilişkin kararına karşı itiraz yolunu düzenlemektedir.

Maddeye göre soruşturma izni verildiğinde, bu karara karşı hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu görevlisi itiraz edebilecektir. Soruşturma izni verilmediğinde ise Cumhuriyet başsavcılığı veya varsa şikayetçi itiraz yoluna gidebilecektir.

İtiraz hakkı 10 günlük süre içerisinde kullanılacaktır. Süre, bildirimden itibaren başlayacaktır. İtiraza konu kararlar ilgililere Tebligat Kanunu hükümleri uyarınca tebliğ edilmelidir.

İzin verilmemesine ilişkin tüm kararlar Cumhuriyet başsavcılığına bildirilecektir. Cumhuriyet başsavcılığının ön inceleme evrakını görmeden yalnızca izin verilmeme kararını inceleyerek itiraz hakkını kullanması mümkün olamayacağından, kararların ön inceleme evrakı ile birlikte Cumhuriyet başsavcılığına gönderilmesi gerekmektedir

Maddenin üçüncü fıkrasına göre itirazlar, Kanunun 3 üncü maddesinin (e), (f), (h) ve Cumhurbaşkanınca verilen izin hariç (g) bentlerinde sayılanlar Danıştay İkinci Dairesince, diğerleri ilgili bölge idare mahkemesince incelenecektir.

Madde 10- Bu madde, Yasa kapsamındaki bir suçun, memur olanlar ile memur olmayanlar ya da üst memurla ast memur tarafından iştirak halinde işlenmesi durumunda, yargılamanın hangi mahkemede yapılacağına ilişkin hükümler getirmektedir. Buna göre, memur olmayan sanıklar memurun, ast memur ise üst memurun tabi olduğu mahkemede yargılanacaktır.

Madde 11- Madde hükmüne göre, soruşturma izninin itiraz edilmeden veya itirazın reddi sonucu kesinleşmesi ya da soruşturma izni verilmemesine ilişkin karara karşı yapılan itirazın kabulü üzerine, dosya derhal ilgisine göre Yasanın 12 nci maddesinde gösterilen hazırlık soruşturmasını yapacak mercilere gönderilecektir.

Madde 12-13-14-15- Bu maddeler, Cumhuriyet başsavcılıkları ve yargı mercileri tarafından uygulanacak hükümleri içermektedir.

Geçici Madde 1- Maddede, Yasanın yürürlüğe girmesinden önce Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat hükümlerine göre başlatılmış bulunan işlemlerin adı geçen Kanun hükümlerine göre sonuçlandırılması öngörülmektedir.

4483 sayılı Yasanın yürürlüğünden önce Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat hükümlerine göre başlatılmış işlemlerde, adı geçen Kanunun uygulanmasına devam olunacaktır. Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkata göre, bir suç hakkında inceleme veya soruşturma emrinin verilmiş olması, işlemlerin başlaması anlamına gelmektedir. Buna göre 4483 sayılı Yasanın yayımından önce Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat kapsamına giren bir suç hakkında inceleme veya soruşturma emri verilmiş ise bu suç için 4483 sayılı Yasa uygulanmayacaktır. Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat kapsamına giren bir suçtan dolayı inceleme ve soruşturma emri verilmiş olaylarda, soruşturmaların Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat hükümleri uygulanmak suretiyle sonuçlandırılması gerekmektedir.

Yukarıda belirtilen görüşlerin yanı sıra, 4483 sayılı Yasanın uygulanmasında ortaya çıkabilecek duraksama konuları hakkında yargı organlarınca verilecek kararlar doğrultusunda işlem yapılması gerekeceği sonucuna varılarak dosyanın Danıştay Başkanlığına sunulmasına 17.4.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

23. İÇİŞLERİ BAKANLIĞININ 4483 UYGULAMALARI HAKKINDA YÖNERGESİ

Memurlar Ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun Uygulaması İle İlgili Olarak İçişleri Bakanlığınca Yürütülecek İşlemlere İlişkin Yönerge

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel Esaslar

Amaç

Madde 1- Bu Yönerge, 4483 Sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun uygulamasına ilişkin olarak İçişleri Bakanlığınca yürütülecek işlemlere açıklık ve işlerlik getirmek amacıyla düzenlenmiştir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönerge, 4483 sayılı Kanun çerçevesinde memurlar ve diğer kamu görevlilerinin görevleri sebebiyle işledikleri suçlar hakkında İçişleri Bakanlığı merkez

teşkilatı ve bağlı kuruluşları ile valilik ve kaymakamlıklarca izlenecek usul ve yürütülecek iş ve işlemleri kapsar.

Hukuki dayanak

Madde 3- Bu Yönerge, 3152 sayılı İçişleri Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 33. maddesi hükmü uyarınca hazırlanmıştır.

Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkata yapılan atıflar

Madde 4- Kanunlarda Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkatın uygulanacağı belirtilen hallerde bu Kanun hükümleri uygulanır.

Kanunlarda Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkatın uygulanmayacağı belirtilen hallerde genel hükümler uygulanır.

İKİNCİ BÖLÜM

Ön İnceleme, Ön İnceleme Yaptırmaya Yetkili Merciler, Ön İncelemenin Başlatılması ve Ön İncelemede Görevlendirilenlerin Yetkileri

Ön inceleme

Madde 5- Ön inceleme; 4483 sayılı Kanun kapsamına giren memur ve diğer kamu görevlileri hakkında yapılan ihbar ve şikayete konu olan eylem ve işlemlerinin hukuki durumunun tespiti amacıyla yapılan inceleme ve soruşturma çalışmalarıdır.

Ön inceleme yaptırmaya yetkili merciler

Madde 6- Memurlar ve diğer kamu görevlilerinden;

a- İlçede görevli memurlar, diğer kamu görevlileri ve mahalli idare personeli; ilçedeki belde belediye başkanları ve belde belediye meclis üyeleri; köy ve mahalle muhtarları ile bu Kanun kapsamına giren diğer memurlar ve kamu görevlileri hakkında Kaymakam,

b- İlde ve merkez ilçede görevli memurlar, diğer kamu görevlileri ve mahalli idare personeli ile o ilde bölge düzeyinde teşkilatlanan kurum ve kuruluşlarda görev yapan memurlar ve diğer kamu görevlileri; İlde ve merkez ilçedeki belde belediye başkanları ve belde belediye meclis üyeleri; merkez ilçede köy ve mahalle muhtarları ile bu Kanun kapsamına giren diğer memurlar ve kamu görevlileri hakkında Vali,

c- Bağlı kuruluşların merkez ve taşra teşkilatında görev yapan ve ortak kararname ile atanmayan memur ve diğer kamu görevlileri hakkında bağlı kuruluşun en Üst İdare Amiri,

d- Bakanlık merkez teşkilatında ortak kararla atananların dışında kalan memur ve diğer kamu görevlileri hakkında Müsteşar,

e- Bakanlığın merkez ve bağlı kuruluşları ile taşra teşkilatında ve mahalli idarelerde görevli tüm memurlar ve diğer kamu görevlileri; büyükşehir, il, ilçe, alt kademe ve belde belediye başkanları; belediye meclisi üyeleri ile il genel meclisi üyeleri hakkında Bakan,

Ön inceleme yaptırmaya yetkili mercilerdir.

Olayın Cumhuriyet başsavcıları tarafından yetkili mercilere iletilmesi

Madde 7- 4483 sayılı Kanunun 4. maddesine göre Cumhuriyet başsavcıları, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin bu Kanun kapsamına giren suçlara ilişkin herhangi bir ihbar aldıklarında veya böyle bir durumu öğrendiklerinde ivedilikle toplanması gerekli ve kaybolma ihtimali bulunan delilleri tespitten başka hiçbir işlem yapmayarak ve hakkında ihbar veya şikayette bulunulan memur veya diğer kamu görevlilerinin ifadesine başvurmaksızın evrakın bir örneğini ilgili makama göndererek soruşturma izni isterler.

(Değişik ikinci fıkra: Bakanlık Makamının 02.08.2001 tarih ve Tef.Ku.Bşk.236-4/4907-1458 sayılı onayı) Bu istem üzerine konunun 4483 sayılı Kanun kapsamına girmesi, ihbar ve şikayetin soyut ve genel nitelikte olmaması, ihbar ve şikayetlerde kişi ve/veya olay belirtilmesi durumunda yetkili makam tarafından ön inceleme yaptırılır.

(2. FIKRANIN ÖNCEKİ HALİ: Bu istem üzerine yetkili makam tarafından ön inceleme yaptırılması zorunludur.**)**

Diğer makam ve memurlarla kamu görevlileri tarafından olayın yetkili mercie iletilmesi

Madde 8- Diğer makam ve memurlarla kamu görevlileri, 4483 sayılı Kanun kapsamına giren bir suçun işlendiğini ihbar, şikayet, bilgi, belge veya bulgulara dayanarak öğrendiklerinde durumu izin vermeye yetkili mercie iletirler.

İhbar ve şikayetin soyut ve genel nitelikte olmaması, ihbar veya şikayetlerde kişi ve/veya olay belirtilmesi durumunda yetkili merci tarafından ön inceleme yaptırılır.

İşleme konulmayacak ihbar ve şikayetler

Madde 9- 4483 sayılı Kanunun 4. maddesinin 3. ve 4. fıkraları gereğince, memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında yapılacak ihbar ve şikayetlerin soyut ve genel nitelikte olmaması, ihbar veya şikayetlerde kişi ve/veya olay belirtilmesi zorunludur. Bu ibareye aykırı bulunan ihbar ve şikayetler Cumhuriyet başsavcıları ve izin vermeye yetkili merciler tarafından işleme konulmaz ve durum, ihbar veya şikayette bulunana bildirilir.

Ön incelemenin başlatılması

Madde 10- Ön inceleme yaptırmaya ve soruşturma izni vermeye yetkili merciler, 4483 sayılı Kanun kapsamına giren bir suç işlendiğini bizzat veya adı geçen Kanunun 4. maddesinde belirtilen şekilde öğrendiklerinde bir ön inceleme başlatırlar.

Ön inceleme;

a- Yetkili merci tarafından bizzat yapılabilir,

b- Yetkili merci tarafından görevlendirilen bir veya birkaç denetim elemanına yaptırılabilir,

c- Yetkili merci tarafından, hakkında ön inceleme yapılanın üstü konumundaki memur veya kamu görevlilerinden biri veya birkaçı eliyle de yaptırılabilir.

İnceleme yapacakların, hakkında ön inceleme yapılan memur ve diğer kamu görevlilerinin mensubu bulunduğu kamu kurum ve kuruluşlarının içerisinden belirlenmesi esastır. İşin özelliğine göre yetkili merci, anılan incelemenin başka bir kamu kurum veya kuruluşunun elemanıyla yaptırılmasını isteyebilir.

Vali ve kaymakamlar gerektiğinde ön incelemeyi başka bir kamu kurum ve kuruluşunun elemanı eliyle de yaptırabilirler.

Madde 11- Büyükşehir, il, 1. ve 2. sınıf ilçe ve alt kademe belediyeleri ile ilgili ön incelemenin mülkiye müfettişlerince, diğer ilçe ve belde belediyeleri ile ilgili ön incelemelerin ise mahalli idareler kontrolörlerince yapılması esastır.

Ancak, Bakan tarafından gerek görülmesi halinde farklı görevlendirme yapılabilir.

Madde 12- Vali ve kaymakamların, soruşturma izni vermeye yetkili oldukları memur ve diğer kamu görevlileri hakkındaki ön incelemeyi mahallinde görevlendirecekleri personel eliyle yaptırmaları esastır.

Ancak, ön incelemenin müfettiş bilgi ve tekniğini gerektirmesi durumunda, vali, konuyu gerekçeli olarak ilgili bakanlığa ileterek denetim elemanı talebinde bulunabilir.

İlçede, hakkında ön inceleme yapılanın üstü konumunda görevli personel bulunmaması veya incelemenin uzmanlık gerektirmesi halinde, kaymakam validen ön incelemenin ilden görevlendirilecek bir elemana yaptırılmasını talep edebilir.

Onayların ilgili kurula iletilmesi

Madde 13- Bakanlık merkez birimlerince ya da bağlı kuruluşlarca denetim elemanı görevlendirilmesi için Bakandan alınan ön inceleme onayları 24 saat içinde ilgili kurula gönderilir.

Ön inceleme onayının kapsamı

Madde 14- Ön inceleme onayında belirtilen ihbar, şikayet veya iddia konusu olaylar ile bunlara bağlı olarak ön inceleme sırasında ortaya çıkabilecek konular, ön inceleme onayının kapsamını oluşturur.

Ön inceleme onayında belirtilenlerden başka memur ve diğer kamu görevlilerinin de iddia konusu olaylara katıldıklarının anlaşılması halinde, yeni bir inceleme onayı alınmaksızın ön incelemeye dahil edilirler.

Ön inceleme sırasında, ön inceleme onayında belirtilen olay ve konudan tamamen ayrı veya farklı bir suç olarak nitelendirilebilecek bir fiil veya işlem tespit edildiğinde, konu yazılı olarak en seri haberleşme araçları ile bu konuda ön inceleme başlatılmak üzere yetkili mercie bildirilir.

Ön incelemede başkan görevlendirilmesi

Madde 15- Ön inceleme ile görevlendirilen kişiler birden fazla ise biri, vali veya kaymakam tarafından başkan olarak belirlenir.

Denetim elemanları kendi usullerine tabidir.

Ön incelemede görevlendirilenlerin yetkileri

Madde 16- Ön inceleme ile görevlendirilen kişi veya kişiler, bakanlık müfettişleri ile kendilerini görevlendiren merciin bütün yetkilerini haiz olup, 4483 sayılı Kanunda hüküm bulunmayan hususlarda Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununa göre işlem yapabilirler.

Ön inceleme raporu düzenlenmesi ve verileceği yerler

Madde 17- Ön inceleme ile görevlendirilenler, hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu görevlilerinin ifadesini de almak suretiyle, yetkileri dahilinde bulunan gerekli bilgi ve belgeleri toplayıp, görüşlerini içeren bir ön inceleme raporu düzenleyerek izin vermeye yetkili mercie sunarlar. Birden çok kişi tarafından yapılan ön incelemede farklı görüşlerin bulunması halinde bu husus raporda gerekçesiyle ayrı ayrı belirtilir.

Ön inceleme sırasında zamanaşımı, af ve ölüm gibi durumların ortaya çıkması halinde, bu husus özellikle belirtilerek "Soruşturma İzni Verilmemesi" önerisinde bulunulur.

Ön inceleme konusu fiilin aynı zamanda disiplin suçu niteliğinde olması veya tazmini gerektirmesi halinde, ayrıca disiplin veya tazmin raporu düzenlenir.

Madde 18- Ön inceleme raporu, biri ekli, ikisi eksiz olmak üzere üç örnek olarak düzenlenir.

Bakanlık denetim elemanlarınca yapılan ön inceleme sonucunda, soruşturma izni vermeye yetkili merci Bakan veya Müsteşar ise, raporun üç örneği de Bakanlığa; vali, kaymakam veya bağlı kuruluşun en üst idari amiri ise raporun ekli bir örneği bu mercilere, eksiz iki örneği ise Bakanlığa sunulur.

Ön incelemenin bağlı kuruluş denetim elemanlarınca yapılması halinde, yetkili merci Bakan, Vali veya Kaymakam ise raporun ekli örneği bu mercilere, eksiz iki örneği de bağlı kuruluşa; yetkili merci bağlı kuruluşun en üst idare amiri ise raporun üç örneği de bu mercie iletilir.

Vali ve kaymakamlar tarafından ön inceleme yapmakla görevlendirilenler, raporun üç örneğini de soruşturma izni vermeye yetkili mercie sunarlar ve bu merciler raporun eksiz bir örneğini hakkında ön inceleme yapılanın kurumuna gönderirler.

Tevdi raporu düzenlenmesi

Madde 19- Ön inceleme sırasında suç konusunun 4483 sayılı Kanun kapsamında olmadığının anlaşılması halinde, ön inceleme yapmakla görevlendirilenler bu konuda "Tevdi Raporu" düzenlerler. Bu hususla ilgili olarak ayrıca ön inceleme raporu düzenlenmez. Ancak, ön inceleme onayı alan birim tarafından ön inceleme talebinde bulunan Cumhuriyet başsavcılığına veya ilgili kuruma bu tevdi raporunun bir örneği üst yazı ekinde gönderilir.

Ön incelemenin Bakanlık denetim elemanlarınca yapılması halinde, bir örneği ekli, iki örneği eksiz olmak üzere üç örnek tevdi raporu düzenlenir. Eksiz iki örneği Bakanlığa, ekli bir örneği de yetkili Cumhuriyet başsavcılığına gönderilir.

Ön inceleme sırasında iddia konusunun diğer bakanlık veya kamu kurum ve kuruluşları tarafından incelenmesi gerektiğinin anlaşılması durumunda düzenlenen tevdi raporu yetkili mercilere iletilir.

Vali ve kaymakamlar tarafından ön inceleme yapmakla görevlendirilenler ise düzenleyecekleri tevdi raporunu ekleri ile birlikte görevlendiren mercie sunarlar. Vali ve kaymakamlar bu tevdi raporlarını ilgili Cumhuriyet başsavcılığına gönderirler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Ön İncelemede Usule İlişkin İşlemler

Delillerin toplanması

Madde 20- Ön inceleme ile görevlendirilenler çalışmaları sırasında, 4483 sayılı Kanunun 6. ve Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 153. ve 159. maddeleri uyarınca hakkında ön inceleme yapılan kişilerin leh ve aleyhindeki bütün delilleri toplarlar.

Yeminli katip bulundurulması ve tutanak düzenlenmesi

Madde 21- Ön inceleme işlemlerinde ifade alınırken Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 161. maddesi uyarınca bir yeminli katip bulundurulur. Her ifade sonrası bir tutanak düzenlenir. Tutanak, işlemin yapıldığı yeri, tarihi, işleme katılan veya ilgisi bulunan kimselerin isimlerini ihtiva eder.

Tutanaklar, ön inceleme görevlisi, yeminli katip ve ilgililerce imzalanır. İmzadan kaçınılırsa, bunun sebepleri tutanakta belirtilir.

Tanıklarla ilgili işlemler

Madde 22- Tanıklar, Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 45. maddesine göre çağrılır.

Tanıklıktan çekinme hakları bulunanlar için, bunların dinlenmeleri ve yemin ettirilmelerinde Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 47-51. ve 53. maddelerine göre işlem yapılır.

Tanıkların ifadeleri Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 54, 58, 62. ve 216. maddelerindeki esas ve usullere göre alınır.

Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 59. maddesi uyarınca dinlenen tanıklara anılan Kanunun 56. maddesi gereğince dinlenmelerinden önce ayrı ayrı yemin ettirilir. Gerektiğinde veya bir kimsenin tanık olarak dinlenmesinde tereddüt edildiğinde yemin, tanığın dinlenmesinden sonraya bırakılır.

Yemin verilmeyecek tanıklar konusunda Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 52. maddesindeki usuller uygulanır.

Tanıkların yemin şekli ve uygulaması Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 57. ve 58. maddelerindeki esaslara göre yapılır.

Tanığın tekrar dinlenmesi Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 60. maddesine göre yapılır.

Tanığa Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 61. ve 62. maddelerindeki esaslara göre soru sorulur.

Ön inceleme sırasında istinabe usulüne başvurma

Madde 23- Ön inceleme ile görevlendirilen kişiler, zorunluluk hallerinde muhbir veya müştekilerle tanıkların ifadelerini Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 154. maddesi uyarınca görevlendirecekleri naipler aracılığıyla ve istinabe suretiyle alabilirler. Bu gibi durumlarda, naiplerin, yeminli katip bulundurma ve tutanak düzenleme işlerinde usule uygun hareket etmeleri, ön inceleme ile görevlendirilenler tarafından sağlanır.

Hakkında ön inceleme yapılanların ifadelerinin alınması

Madde 24- Hakkında ön inceleme yapılan memur ve diğer kamu görevlilerinin ifadelerinin huzurda alınarak tutanağa bağlanması esastır.

Ancak, haklarında ön inceleme yapılanlardan mülki idare amirleri, belediye başkanları ve mahallinde bulunamayanların ifadeleri yazılı olarak istenebilir. Zorunluluk hallerinde, diğer memur ve kamu görevlilerinin de ifadeleri yazılı olarak alınabilir.

Yazılı ifade istemlerinde, 4483 sayılı Kanun ile getirilen süre kayıtlaması göz önünde bulundurulmak suretiyle makul bir süre verilir.

Hakkında ön inceleme yapılan memur ve diğer kamu görevlilerinin mahallinde bulunmaması ve adreslerinin tespit edilememesi halinde, bu durumu kanıtlayıcı belgeler dosyasına eklenir.

Bilirkişi görevlendirilmesi ile ilgili işlemler

Madde 25- Ön inceleme ile görevlendirilenler, çalışmaları sırasında bilirkişi istihdamıyla ilgili Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 66.-77. maddeleri hükümleri doğrultusunda hareket ederler.

Keşif

Madde 26- Ön inceleme ile görevlendirilenler, Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 78. maddesi uyarınca, çalışmaları sırasında suç delillerinin ortadan kaybolmasına engel olmak için keşif yapmakla yetkilidirler.

Keşif yapılmasına ve keşif tutanağı düzenlenmesine ilişkin işlemler, aynı Kanunun 78, 161. ve 162. maddelerine göre yürütülür.

Zapt ve arama

Madde 27- Ön inceleme ile görevlendirilenler, çalışmaları sırasında, gecikmesinde sakınca görülen hallere münhasır olmak üzere, hakkında inceleme yapılan memur veya diğer

kamu görevlisinin üst ve konutunun aranması, özel haberleşmesine ilişkin mektup, telgraf ve diğer gönderileriyle eşyanın zapt edilmesinin gerektiği takdirde Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 86.-103. maddeleri hükümlerine göre hareket ederler.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Soruşturma İzni Vermeye Yetkili Merciler, Yetkili Mercilerin Tespiti, Karar Verme Süresi ve Yetkili Merciin Kararı

Soruşturma izni vermeye yetkili merciler

Madde 28- Memurlar ve diğer kamu görevlilerinden;

a-İlçede görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri, ilçedeki belde belediye başkanları ve belde belediye meclis üyeleri, köy ve mahalle muhtarları ile 4483 sayılı Kanun kapsamına giren diğer memurlar ve kamu görevlileri hakkında Kaymakam,

b-İlde ve merkez ilçede görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri; o ilde bölge düzeyinde teşkilatlanan kurum ve kuruluşlarda görev yapan memurlar ve diğer kamu görevlileri; merkez ilçedeki belde belediye başkanları ve belde belediye meclis üyeleri; merkez ilçedeki köy ve mahalle muhtarları ile 4483 sayılı Kanun kapsamına giren diğer memurlar ve kamu görevlileri hakkında Vali,

c-Bağlı kuruluşlarda görev yapan ve ortak kararname ile atanmayan memur ve diğer kamu görevlileri hakkında bağlı kuruluşun en Üst İdare Amiri,

d-Bakanlık merkez teşkilatında ortak kararla atananların dışında kalan memur ve diğer kamu görevlileri hakkında Müsteşar,

e-Bakanlar Kurulu kararıyla veya Bakanlığın merkez ve bağlı kuruluşlarında ortak kararla atanan memurlar ve diğer kamu görevlileri; büyükşehir, il, ilçe ve alt kademe belediye başkanları ve belediye meclisi üyeleri ile il genel meclisi üyeleri hakkında Bakan,

Soruşturma izni vermeye yetkili mercilerdir.

Yetkili mercilerin saptanması

Madde 29- Yetkili mercilerin saptanmasında, memur veya kamu görevlisinin suç tarihindeki görevi esas alınır. Ast memur ile üst memurun aynı fiile iştiraki halinde izin, üst memurun bağlı olduğu merciden istenir.

Vali ile diğer bakanlık mensuplarının konusu suç teşkil eden bir fiili birlikte işlemeleri halinde, soruşturma izni vermeye yetkili merci İçişleri Bakanıdır.

Vali Yardımcısının başkanlık ettiği ve belediye başkanın veya il genel meclis üyelerinin katıldığı kurul ve komisyonlarda bir suçun işlenmesi halinde, soruşturma izni vermeye yetkili merci İçişleri Bakanıdır.

Kaymakamın başkanlık ettiği ve ilçe belediye başkanının üye olduğu kurul ve komisyonlarda bir suçun işlenmesi halinde, soruşturma izni vermeye yetkili merci Validir.

Karar verme süresi

Madde 30- Yetkili merci, soruşturma izni konusundaki kararını suçu öğrendiği tarihten itibaren ön inceleme dahil en geç otuz gün içinde verir. Bu süre, zorunlu hallerde on beş günü geçmemek üzere bir defa uzatılabilir.

Karar verme süresinin son günü herhangi bir tatile tesadüf ederse, Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 40. maddesine göre süre; tatilin ertesi günü biter.

Öğrenme tarihi; ihbar, şikayet veya soruşturma izin talebinin yetkili merci tarafından havale edilmesi veya ön inceleme onay ve görev emri verildiği tarihtir.

Yetkili merciin kararı

Madde 31- Yetkili merci, ön inceleme raporu ve eklerini inceleyerek hakkında ön inceleme yapılanlarla ilgili olarak, Kanunun 7. maddesinde belirtilen süreler içinde "soruşturma izni verilmesi" veya "soruşturma izni verilmemesi" konusunda karar vermek mecburiyetindedir. Bu kararlarda gerekçe gösterilmesi zorunludur.

Kararın yazılmasına ilişkin işlemlerin, Bakanlık merkez ve bağlı kuruluşlarında Bakanlık ve bağlı kuruluş Hukuk Müşavirliklerince; valilik ve kaymakamlıklarda ise idare kurulu bürolarınca yürütülmesi esastır. Ancak yetkili amir, iş hacmi ve personel durumuna göre bu işlemleri yürütmek üzere diğer birimlere de görev verebilir.

Yetkili merci tarafından verilen kararlar usulüne uygun tutulacak bir deftere kaydedilir. Kararların birer örneği de müteselsil sıra numarası verilerek ayrı bir dosyada muhafaza edilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM
Kararın Tebliği, İtiraz, İtirazın Yapılacağı Merci ve Karara İlişkin Dosyanın Gönderileceği Merci

Kararın tebliği

Madde 32- "Soruşturma izni verilmesine" ilişkin karar, hakkında ön inceleme yapılan memur ve diğer kamu görevlilerine;

"Soruşturma izni verilmemesine" ilişkin karar ise Cumhuriyet başsavcılığına ve varsa şikayetçisine yetkili merci tarafından bildirilir.

Verilen kararlar, ilgilinin özlük dosyasına konulmak ve gerekli takipler yapılmak üzere dairesi amirine de gönderilir.

Kararın tebliğine ilişkin işlemlerin, Bakanlık merkez ve bağlı kuruluşlarında Bakanlık ve bağlı kuruluş Hukuk Müşavirliklerince; Valilik ve kaymakamlıklarda ise idare kurulu bürolarınca yürütülmesi esastır. Ancak yetkili amir, iş hacmi ve personel durumuna göre bu işlemleri yürütmek üzere diğer birimlere de görev verebilir.

Karara itiraz ve süresi

Madde 33- 4483 sayılı Kanunun 9. maddesine göre, soruşturma izni verilmesine ilişkin karara karşı hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu görevlileri,

Soruşturma izni verilmemesi kararına karşı ise Cumhuriyet başsavcılığı veya şikayetçi itiraz yoluna gidebilir.

İtirazın süresi; yetkili merciin kararının tebliğinden itibaren on gündür.

İtirazın yapılacağı merci

Madde 34- Soruşturma izni verilmesine veya verilmemesine ilişkin karara itiraz edilmesi durumunda;

1- a) Bakanlar Kurulu kararıyla veya bakanlıkların merkez teşkilatında görevli olup ortak kararla atanan memurlar ve diğer kamu görevlileri,

b) Büyükşehir, il, ilçe ve alt kademe belediye başkanları,

c) Büyükşehir, il, ilçe ve alt kademe belediye meclis üyeleri ile il genel meclis üyeleri,

hakkındaki kararlara Danıştay 2. Dairesi,

2- a) İlçede görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri,

b) İlde ve merkez ilçede görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri,

c) Bölge düzeyinde teşkilatlanan kurum ve kuruluşlarda görev yapan memurlar ve diğer kamu görevlileri,

d) Bakanlık merkez ve bağlı kuruluşlarında görev yapan diğer memur ve kamu görevlileri,

e) Belde belediye başkanları ve belde belediye meclis üyeleri,

f) Köy ve mahalle muhtarları ile bu Kanun kapsamına giren diğer memurlar ve kamu görevlileri,

Hakkındaki kararlara da; Bölge idare mahkemesi bakar.

Madde 35- 4483 sayılı Kanunun 9. maddesinin son fıkrası uyarınca, Danıştay 2. Dairesi ve Bölge idare mahkemesi, itirazları öncelikle inceleyerek en geç üç ay içinde karara bağlar. Verilen bu kararlar kesindir.

Kesinleşen kararlar üzerine yapılacak işlem

Madde 36- Soruşturma izninin itiraz edilmeden veya itirazın reddi sonunda kesinleşmesi yada soruşturma izni verilmemesine ilişkin karara karşı yapılan itirazın kabulü üzerine dosya, derhal yetkili ve görevli Cumhuriyet başsavcılığına gönderilir.

Soruşturma izni verilmemesine ilişkin kararın kesinleşmesi veya soruşturma izni verilmesine dair karara karşı yapılan itirazın idari yargı merciince kabulü üzerine dosya, hakkında ön inceleme yapılan memur ve diğer kamu görevlisinin özlük işlemlerinin yürütüldüğü dairesince saklanır ve kararın bir örneği ilgilisine verilir.

Büyükşehir, il, ilçe ve alt kademe belediye başkanları; belediye meclis üyeleri ile il genel meclis üyelerine ait dosyalar Mahalli İdareler Genel Müdürlüğünce; belde belediye başkan ve meclis üyelerine ait dosyalar ise idare kurulu bürolarınca muhafaza edilir ve kararın bir örneği ilgilisine verilir.

ALTINCI BÖLÜM

Hazırlık Soruşturması, Görevli Mahkeme

Hazırlık soruşturmasını yapacak merciler

Madde 37- 4483 sayılı Kanunun 12. maddesine göre hazırlık soruşturması;

a- Bakanlar Kurulu kararı ile atanan memur ve diğer kamu görevlileriyle büyükşehir belediye başkanları hakkında Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı veya Başsavcı Vekili,

b- Ortak kararla atanan memurlar ve diğer kamu görevlileri; il, ilçe ve alt kademe belediye başkanları; ilçe idare şube başkanları hakkında, il cumhuriyet başsavcısı veya

başsavcı vekili,

c- Yukarıda (a) ve (b) fıkraları dışında kalanlar hakkında da, genel hükümlere göre yetkili ve görevli cumhuriyet başsavcılığı tarafından yapılır.

İştirak halinde işlenen suçlarda görevli mahkeme

Madde 38- 4483 sayılı Kanun kapsamındaki suçların iştirak halinde işlenmesi durumunda; memur olmayan memur olanla, ast memur üst memurla aynı mahkemede yargılanır.

Hakim kararı alınması gereken durumlar

Madde 39- 4483 sayılı Kanunun 12. maddesinin son fıkrasına göre, hazırlık soruşturması sırasında hakim kararı alınmasını gerektiren bir durum ortaya çıktığında,

a- Bakanlar Kurulu kararı ile atanan memur ve diğer kamu görevlileriyle büyükşehir belediye başkanları hakkında Yargıtay ilgili ceza dairesine,

b- Ortak kararla atanan memurlar ve diğer kamu görevlileri il, ilçe ve alt kademe belediye başkanları, ilçe idare şube başkanları hakkında, İl Asliye Ceza Mahkemesine,

c- Yukarıda (a) ve (b) fıkraları dışında kalanlar hakkında da, genel hükümlere göre yetkili ve görevli Sulh Ceza Hakimine,

Başvurulur.

Yetkili ve görevli mahkeme

Madde 40- 4483 sayılı Kanunun 13. maddesine göre, davaya bakmaya yetkili ve görevli mahkeme;

a- Bakanlar Kurulu kararı ile atanan memur ve diğer kamu görevlileriyle büyükşehir belediye başkanları için Yargıtay'ın ilgili ceza dairesi,

b-Ortak kararla atanan memurlar ve diğer kamu görevlileri, il, ilçe ve alt kademe belediye başkanları, ilçe idare şube başkanları için İl ağır ceza mahkemesi,

c- Yukarıda (a) ve (b) fıkralarında sayılanlar dışında kalanlar hakkında da, genel hükümlere göre yetkili ve görevli mahkemedir.

YEDİNCİ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Haksız isnatta bulunanlar hakkında yapılacak işlemler

Madde 41- 4483 sayılı Kanunun 15. maddesine göre memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkındaki ihbar ve şikayetlerin garaz, kin, veya mücerret hakaret için uydurma bir suç isnadı suretiyle yapıldığı hazırlık soruşturması sonunda anlaşılır veya yargılama sonunda sabit olursa haksız isnatta bulunanlar hakkında yetkili ve görevli Cumhuriyet başsavcılığınca re'sen soruşturmaya geçilir.

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin, yukarıdaki fıkrada belirtilen durumlarda kamu davası açılması için Cumhuriyet başsavcılığına başvurma ve haksız isnatta bulunanlar hakkında genel hükümlere göre tazminat davası açma hakları saklıdır.

Yargı mensupları ve yargı kuruluşlarında çalışanlar ve asker kişiler

Madde 42- Yargı mensupları ile yargı kuruluşlarında çalışanlar ve askerler ön incelemede görevlendirilemezler.

Ancak, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli kişiler, mülki görevlerini yerine getirirken 4483 sayılı Kanun kapsamına giren bir suç işlediklerinde, bunlar hakkında ön inceleme yapmak üzere bu kuruluşların içerisinden görevlendirme yapılabilir.

Mükerrer ön inceleme başlatılması

Madde 43- Aynı konuda bakanlık, valilik veya kaymakamlık tarafından mükerrer ön inceleme başlatılması durumunda;

Vali veya kaymakamlar tarafından görevlendirilmiş ön inceleme görevlisi, ön incelemesini bitirip, raporunu ilgili mercie tevdi etmiş ise, bakanlık tarafından görevlendirilen denetim elemanı yeni bir ön inceleme yapmaksızın, önceden yapılmış bulunan ön inceleme raporundan bahsederek, yapılacak bir işlem olmadığına dair bir "inceleme raporu" düzenler.

Ancak ön inceleme görevlisi, ön incelemesini bitirmemiş ise, o ana kadar yapmış olduğu işlem dosyasının tamamını bakanlık denetim elemanına teslim eder. Bu ön inceleme bakanlık denetim elemanı tarafından ikmal edilir.

Teftiş ve denetim sırasında suç tespiti

Madde 44- Teftiş ve denetimde görevli denetim elemanları, gerek doğrudan gerekse ihbar veya şikayet üzerine bir suç tespit ederlerse, derhal gerekli belgeleri toplayarak hazırlayacakları dosyaları soruşturma izni vermeye yetkili merciin Bakan dışındaki yetkililer olması halinde "Tevdi Raporu" düzenlemek suretiyle dizi pusulasına bağlı ekleriyle birlikte ilgili makamlara gönderirler. Yetkili merciin Bakan olması durumunda ise en seri haberleşme vasıtası ile Bakanlığa göndererek ön inceleme onayı isterler.

Tespit edilen suçun 4483 sayılı Kanun kapsamına girmemesi halinde durumu düzenlenecek bir tevdi raporuyla yetkili mercie iletirler.

Ön inceleme raporlarının yetkili mercilere verilmesinde süre

Madde 45- Ön inceleme yapmakla görevlendirilenler; düzenledikleri raporlarını, 4483 sayılı Kanunun 7. maddesi ile belirtilen karar verme süresinin tamamlanmasından en az 5 gün önce, karar verilmesine imkan sağlamak üzere yetkili mercie teslim ederler.

Ön inceleme raporunda bulunacak hususlar

Madde 46- Ön inceleme raporları bu Yönergeye eklenen (1) no'lu örneğe uygun bölüm ve başlıklara göre düzenlenir.

Cumhuriyet başsavcılığı veya yetkili mercilere iletilecek tevdi raporunda bulunacak hususlar

Madde 47- Cumhuriyet başsavcılığı veya yetkili mercilere iletilecek tevdi raporları, bu Yönergeye eklenen (2) no'lu örneğe uygun bölüm ve başlıklara göre düzenlenir.

Yetkili merci tarafından verilen kararda bulunacak hususlar

Madde 48- Yetkili merci tarafından verilen karar, bu Yönergeye eklenen (3) no'lu örneğe uygun bölüm ve başlıklara göre düzenlenir.

Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat hükümlerine göre başlatılmış işlemler

GEÇİCİ MADDE 1- 4483 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat hükümlerine göre başlatılmış bulunan işlemler Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat hükümlerine göre sonuçlandırılır.

İşlemlerin Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat hükümlerine göre başlatılmış olmasında, memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkındaki iddiaların incelenmesi, incelenmesi ve soruşturulması için yetkili mercilerce verilmiş bir onay veya görev emri esas alınır.

Ayrıca, M.M.H.K. Muvakkat hükümlerine göre başlatılmış işlem konularına bağlı olarak 4483 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra ortaya çıkan ve konusu ayrı bir suç teşkil etmeyen hususlar, M.M.H.K. Muvakkat hükümlerine göre sonuçlandırılır.

Yürütme

Madde 49- Bu Yönerge, İçişleri Bakanının onayı ile yürürlüğe girer.

(Örnek No:1)

BAŞLANGIÇ :

(Bu bölüme, ön inceleme başlatan merci tarafından verilen onay ve görev emirleri yazılmalıdır.)

MUHBİR VE MÜŞTEKİ :

(Bu bölüme, varsa muhbir yada müştekilerin kimlikleri ve adresleri, yoksa Kamu Hukuku yazılmalıdır.)

İDDİA :

(Bu bölüme, kamu hukuku veya muhbir yada şikayetçiden gelen iddia yazılmalıdır.)

ÖĞRENME TARİHİ :

(Bu bölüme, hakkında ön inceleme yapılanların incelemeye esas eylemlerinin yetkili merciler tarafından öğrenildiği tarih yazılmalıdır.)

SUÇ YERİ VE TARİHİ :

(Bu bölüme, suçun işlendiği yer ve tarihi yazılmalıdır.)

HAKKINDA ÖN İNCELEME YAPILANLAR:

(Bu bölüme, hakkında ön inceleme yapılanların açık kimlikleri ile suç tarihi itibarıyla görev unvanları yazılmalıdır.)

İNCELEME KONUSU:

(Bu bölüme, iddialar esas alınmak suretiyle yetkili merciler tarafından ön inceleme yapılmak üzere verilen onaylara istinaden inceleme konuları yazılmalıdır.)

HAKKINDA ÖN İNCELEME YAPILANLARIN İFADELERİ:

(Bu bölüme, hakkında inceleme yapılanların ifadeleri ya da ifade özetleri yazılmalıdır.)

İNCELEME VE TAHLİL:

(Bu bölüme, ön inceleme sırasında elde edilen bilgi, belge, tanık ve görevlilerin ifadeleri karşısında eylemin suç teşkil edip etmediği mevcut yasalarla değerlendirilmek suretiyle tahlili yazılmalıdır.)

SONUÇ :

(Bu bölüme, inceleme ve tahlil bölümüne dayanarak soruşturma izni vermeye yetkili merciin gerekçeli kararına dayanak teşkil edecek nitelikte varılan kanaat yazılmalıdır. Ayrıca inceleme konularının birden fazla olması durumunda her bölüm ayrı ayrı numaralandırılarak "GENEL SONUÇ" başlığı altında bir arada görülecek şekilde yazılmalıdır.)

(Örnek No:2)

BAŞLANGIÇ

(Bu bölüme, soruşturma izni vermeye yetkili merci tarafından verilen onay ve görev emirleri yazılmalıdır.)

MUHBİR VE MÜŞTEKİ

(Bu bölüme, varsa muhbir yada şikayetçinin açık kimliği yoksa Kamu Hukuku yazılmalıdır.)

İDDİA KONUSU

(Bu bölüme, kamu hukuku veya muhbir yada şikayetçiden gelen iddia yazılmalıdır.)

HAKKINDA SORUŞTURMA YAPILMASI GEREKENLER

(Cumhuriyet başsavcılığına gönderilmesi halinde)

HAKKINDA ÖN İNCELEME YAPILMASI GEREKENLER

(Cumhuriyet başsavcılığı dışında kalan mercilere gönderilmesi halinde)

(Bu bölüm başlıkları altında, hakkında suç tespiti yapılması nedeniyle hakkında soruşturma veya ön inceleme yapılması gereken memur ve diğer kamu görevlilerinin adı soyadı ile görev ünvanları yazılmalıdır.)

SUÇ TARİHİ VE YERİ

(Bu bölüme, suçun işlendiği yer ile suç tarihi yazılmalıdır.)

TAHLİL VE SONUÇ

(Bu bölümde, elde edilen bilgi ve belgeler tahlil edilerek, kanaat ve sonuç özet olarak yazılmalıdır.)

24. İÇİŞLERİ BAKANLIĞININ 16.01.2003 TARİHLİ 380 SAYILI GENELGESİ

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin görevleri sebebiyle işledikleri suçlardan dolayı yargılanmaları için izin verilmesine ilişkin usul ve esaslar, 04.12.1999 tarih ve 23896 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 4483 sayılı "Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun" ile düzenlenmiş bulunmaktadır.

Anılan Kanunun "Olayın yetkili mercie iletilmesi, işleme konulmayacak ihbar ve şikâyetler" başlıklı 4. maddesine göre; memurlar ve diğer kamu görevlilerinin 4483 sayılı Kanun kapsamına giren suçlarına ilişkin ihbar ve şikâyetlerin soyut ve genel nitelikte olmaması, bu ihbar ve şikâyetlerde kişi ve/veya olay belirtilmesi gerekmektedir. Yine aynı yasa maddesinin son fıkrasında, bu şartlara uymayan ihbar ve şikâyetlerin Cumhuriyet Başsavcıları ve izin vermeye yetkili merciler tarafından işleme konulmayacağı ve durumun ihbar veya şikâyette bulunana bildirileceği hususu da hükme bağlanmıştır.

Danıştay 1. Dairesinin 17.04.2000 tarih ve E:2000/29-K:2000/59 sayılı istişari kararında "Yasada açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte 4 üncü maddenin son fıkrası hükmünde öngörülen “işleme koymama” sonucuna ulaşılabilmesi için, ihbar ve şikâyetlerin somut ve özel nitelikte olup olmadığının, kişi ve/veya olay belirtilip belirtilmediğinin, ön inceleme başlatılmadan yapılacak bir araştırma ile tespitinin uygun olacağı" belirtilmiştir.

Diğer yandan, Başbakanlığın 15.11.2002 tarih ve 2002/51 sayılı Genelgesiyle "memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında yapılan ihbar ve şikâyetlerde, soyut ve genel nitelikte olanlar, somut olay veya kişi belirtilmeyenler, isim ve imzası bulunmayan veya hayali isim ve imza taşıyan ihbar veya şikâyet dilekçelerinin işleme alınmaması emredilmiştir.

Ancak, vatandaşlarımızın kamu kurum ve kuruluşlarına kendileri veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetlerde bulunma hakkı Anayasa ve yasalarla düzenlenmiş olmakla birlikte, bu hakkın kullanılması sırasında, kamu düzeninin ve kamu görevlilerinin iftira ve isnatlardan korunması da temel ilke olarak benimsenmiştir. Bu itibarla ve yukarıda açıklanan yasal ve idari düzenlemeler ile yargı kararı çerçevesinde, 4483 sayılı Kanunun uygulanmasıyla ilgili olarak, aşağıda belirtilen esaslara göre hareket edilmesi uygun görülmüştür.

1- Valiliklerce;

a) Kamu kurum ve kuruluşlarından talep mahiyeti taşıyan ve idari bir işlem veya eylemle çözümlenebilecek vasıfta olan;

b) Yine kamu kurum ve kuruluşlarının ifa ettikleri hizmetlerde, tesis ettikleri idari işlemlere ilişkin bulunup ihtilaf halinde idari yargıda dava konusu edilebilecek nitelikte olan:

c) idare ile gerçek ya da tüzel kişiler arasında özel hukuk ilişkilerinden kaynaklanan ve taraflarca adli yargı mercilerinde dava konusu edilebilecek hukuki uyuşmazlıklara ilişkin bulunan;

d) Memur ve diğer kamu görevlisinin disiplin hukuku bakımdan sorumluluğunu gerektirebilecek mahiyette olan;

e) İdarenin veya personelin hukuki sorumluluğunu gerektirebilecek nitelikte bulunan;

Dolayısıyla 4483 sayılı Kanun kapsamına girmeyen ihbar veya şikayetlerin, anılan Kanun hükümlerine göre işlem yapılması talebiyle Bakanlığımıza intikal ettirildiği görülmektedir.

Oysa bu tür ihbar ve şikâyetlerin, 5442 sayılı İl İdaresi Kanunun 13/D ve 39. maddeleri hükümleriyle Vali ve Kaymakamlara verilmiş olan "ilde ve ilçede kendi emir ve denetimleri altındaki teşkilatın yaptıkları işlemler ve uygulamalarla ilgili şikayetleri inceleme ve bunlarla ilgili gerekli tedbirleri ve kararı alıp uygulamak" görevi ve yetkisi çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği muhakkaktır.

Bu itibarla, yukarıda belirtilen nitelikte oldukları ve 4483 sayılı Kanun kapsamına girmedikleri açıkça görülen ihbar ve şikâyetlere dair dilekçeler, Vali ve Kaymakamlarca incelenecek, (varsa) bunlara ilişkin gerekli karar ve tedbir alınarak ifası için ilgili kamu kuruluşlarına intikal ettirilecek ve bu konuda dilekçe sahibine bilgi verilecektir.

Bu tür ihbar ve şikayetler 4483 sayılı Kanun kapsamında olmadıkları için, bunların ilgili oldukları memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında soruşturma izni vermeye yetkili merciin hangisi olduğuna bakılmaksızın, 5442 sayılı İl İdaresi Kanununun anılan maddeleri hükümlerinin verdiği yetkiye istinaden Vali ve Kaymakamlarca yukarıda açıklandığı gibi işlem icra edilecektir.

2- 4483 sayılı Kanun kapsamına girmekle birlikte; soyut ve genel nitelikte olduğu, somut olay veya kişi belirtilmediği açıkça görülen, isim ve imza bulunmayan veya hayali isim ve imza taşıdığı anlaşılan ihbar veya şikâyet dilekçeleri işleme konulmayacak; kimliği ve adresi belli olan dilekçe sahibine bu durum bildirilecektir.

4483 sayılı Kanunun 4.maddesinin son fıkrası hükmüne göre, bu nevi ihbar veya şikâyet dilekçelerinin "işleme konulmaması" tasarrufunun, "izin vermeye yetkili merci" tarafından tesis edilmesi gerektiğinden; Vali ve Kaymakamlar, kendilerinin izin vermeye yetkili oldukları memurlar ve diğer kamu görevlileriyle ilgili ihbar veya şikâyet dilekçelerini

işleme koymayacaklardır. "İşleme konulmama" kararı, kimliği ve adresi belli olan dilekçe sahibine bildirilecektir.

3- Yukarıdaki 2.maddede belirtilenin aksine mahiyeti açıkça anlaşılamayan ihbar ve şikayet dilekçelerinin ise 4483 sayılı Kanun kapsamına girip girmediğini, somut ve özel nitelikte olup olmadığını, kişi ve/veya olay belirtilip belirtilmediğini, dilekçedeki isim ve imzanın hayali olup olmadığını tespit amacıyla (ön inceleme onayı alınmaksızın) araştırma yaptırılacaktır.

Araştırma; olağan idari usullerle (ilgili merciden açıklayıcı bilgi ve belge istemi vs. yapılabileceği gibi, Vali ve Kaymakamlarca görevlendirilecek memur veya diğer kamu görevlileri eliyle de yaptırılabilecektir.

Vali ve Kaymakamlar kendilerinin izin vermeye yetkili oldukları memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında yaptırdıkları araştırma sonucunda; 4483 sayılı Kanun kapsamında girmediği, soyut ve genel nitelikte olduğu, kişi ve/veya olay belirtilmediği, dilekçedeki isim ve imzanın hayali olduğu belirlenen ihbar veya şikâyet dilekçelerini işleme koymayacaklardır. Bu durum, kimliği ve adresi belli olan dilekçe sahibine bildirilecektir.

4- Bakanlığımın izin vermeye yetkili olduğu memurlar ve diğer kamu görevlileriyle ilgili olan 4483 sayılı Kanun kapsamında bulunan ihbar veya şikâyet dilekçeleri ise Valiliklerce (yapılması gereken işleme dair Vali görüşüyle birlikte) Bakanlığına gönderilecektir. Bu ihbar ve şikâyet dilekçeleriyle ilgili olarak, dilekçenin niteliğine göre yukarıdaki 2. ve 3. maddelerde belirtilen esaslara paralel olarak Bakanlığımca işlem yapılacaktır.

Ayrıca, Bakanlığımın izin vermeye yetkili olduğu memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkındaki araştırmalar; Mülkiye Müfettişlerine veya Mahalli İdareler Kontrolörlerine yaptırılabileceği gibi, Valiliklere de yaptırılabilecektir. Valiliklere yaptırılan araştırmaların sonucu Bakanlığıma bildirilirken, yapılması gereken işleme ilişkin Vali görüşü mutlaka belirtilecektir.

5- Ancak yaptırılan araştırma sonucunda; 4483 sayılı Kanun kapsamında bulunduğu, somut ve özel nitelikte olduğu, kişi ve/veya olay belirtildiği, muhbir veya müştekinin isim ve imzasının gerçek olduğu anlaşılan ihbar veya şikâyet dilekçeleriyle ilgili olarak yetkili merci tarafından 4483 sayılı Kanun hükümlerine göre ön inceleme yapılıp karar verilecektir. .

6- Bakanlığımıza doğrudan intikal eden ve merkez teşkilatı ile bağlı kuruluşların merkezdeki birimlerinde istihdam edilen memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkındaki ihbar veya şikâyet dilekçeleriyle ilgili olarak da bu Genelgedeki esaslara göre işlem yapılacaktır.

Bakanlığımıza doğrudan intikal eden, ancak merkez ve bağlı kuruluşların taşra teşkilatında istihdam edilen, Valiler ile Kaymakamların izin vermeye yetkili oldukları memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkındaki ihbar ve şikâyet dilekçeleri, bu Genelge

doğrultusunda işlem yapılmak üzere ilgili Valiliğe gönderilecektir. Ancak Bakanlığımca gerek görülen hallerde bunlar hakkında da Mülkiye Müfettişlerine veya Mahalli İdareler Kontrolörlerine araştırma veya ön inceleme yaptırılabilecektir.

7- Cumhuriyet Başsavcılıklarınca, zaman zaman bazı ihbar veya şikâyet dilekçelerinin, 4483 sayılı Kanun kapsamına girip girmediği ve giriyorlarsa 4483 sayılı Kanunun 4.maddesinde belirtilen şartlara uygun olup olmadığı hususlarının araştırılmaksızın yetkili mercilere intikal ettirildiği görülmektedir. Cumhuriyet Başsavcılıklarından bu suretle gelen ihbar veya şikayet dilekçeleri hakkında yine bu Genelgede belirtilen esaslara göre işlem yapılacaktır.

Cumhuriyet Başsavcılıklarınca intikal ettirilen ihbar veya şikayet dilekçelerinin "işleme konulmaması"na karar verildiği takdirde, bu durum, kimliği ve adresi belli olan dilekçe sahibinin yanı sıra, ilgili Cumhuriyet Başsavcılığına da bildirilecektir.

8- 4483 sayılı Kanunun 12. maddesinde, bu Kanun kapsamındaki memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında hazırlık soruşturması yapacak Cumhuriyet Başsavcılıkları özellikle belirtilmiş bulunmaktadır. Bu itibarla, aynı Kanunun 4.maddesine göre yetkili merciden soruşturma iznini, ancak kendisine memur ve diğer kamu görevlisi hakkında hazırlık soruşturması yapma görev ve yetkisi verilmiş olan Cumhuriyet Başsavcısının talep etmesi gerektiği tabiidir. Bir başka deyişle Cumhuriyet Başsavcılarının 4483 sayılı Kanunun 12. maddesine göre hazırlık soruşturması yapmakla yetkili kılınmadığı memur ve diğer kamu görevlisi hakkında yetkili merciden soruşturma izni istemesi mümkün görülmemektedir. Ayrıca bu durum gereksiz yazışmalara ve zaman kaybına neden olmaktadır.

Dolayısıyla, Cumhuriyet Başsavcılarının anılan Kanuna göre hazırlık soruşturması yapmaya görevli bulunmadıkları memur ve diğer kamu görevlileri hakkında izin vermeye yetkili mercilere intikal ettirmiş oldukları ihbar veya şikâyet dilekçeleriyle ilgili olarak herhangi bir işlem yapılmayacak ve bu dilekçeler gerekçesi belirtilerek (dilekçeyi gönderen) Cumhuriyet Başsavcılığına, usulünce işlem yapılmasını taleben, iade edilecektir.

İşbu Genelgede belirtilen hususların uygulanmasının sağlanmasını ve herhangi bir aksaklığı meydan verilmemesini arz ve rica ederim.

25. İÇİŞLERİ BAKANLIĞININ 28.03.2003 TARİHLİ 1511 SAYILI GENELGESİ

İLGİ: 16.01.2003 tarih ve B050TEF0000076/380 Sayılı Genelge

İlgideki Genelgemizle 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir.

Bu Genelgenin 4. maddesinde, Bakanlığımın soruşturma izni vermeye yetkili olduğu memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkındaki ihbar ve şikayetlerin 4483 sayılı Kanunun kapsamına girip girmediğini, somut ve özel nitelikte olup olmadığını, kişi ve/veya olay

belirtilip belirtilmediğini, dilekçedeki isim ve imzanın hayali olup olmadığını tespit amacıyla araştırmaların, Valiliklere de yaptırılması öngörülmüştür.

Ancak, Valiliklerce yaptırılan ve 4483 sayılı Kanun hükümlerine göre ön inceleme yapılması gerektiği görüş ve önerisiyle Bakanlığıma intikal ettirilen bu araştırmalarda, çoğu kez, fiil-fail ilişkisinin yeterince ortaya konulmadığı; fiilin suç niteliğinde olduğu kanaatine varıldığında, "genel sorumluluk" anlayışıyla üst düzey yönetim mevkiindeki memurların ve diğer kamu görevlilerinin hemen her olayda cezai sorumluklarının bulunduğu kabul edilerek, haklarında ön inceleme yapılmasının talep edildiği görülmektedir.

Bu talepler üzerine yapılan gereksiz işlemlerin, üst düzeyde karar alma ve uygulama mevkiindeki memurlar ve diğer kamu görevlilerini inisiyatif kullanamaz hale getirerek kamu hizmetlerinin yürütümünü olumsuz yönde etkilediği muhakkaktır.

Bu itibarla, ilgideki Genelgemizin 4. maddesi kapsamında Valiliklere yaptırılan araştırmalarda, ihbar ve şikayet konusu olayda fiil-fail ilişkisi yeterince ortaya konulmalı; bu araştırmalar sonucunda suç niteliğinde olduğu kanaatine varılan fiilin fail veya faillerinin, Vali ve Kaymakamların haklarında soruşturma izni vermeye yetkili oldukları memurlardan ve diğer kamu görevlilerinden olduğunun tespit edilmesi halinde, bu merciler tarafından doğrudan doğruya 4483 sayılı Kanun hükümlerine göre ön inceleme yapılarak gerekli karar verilmelidir. Bu durumlarda Bakanlığımdan herhangi bir talimat beklenmemesi ve yalnızca yapılan işlemin sonucundan Bakanlığıma bilgi verilmesi usul ittihaz edilmelidir.

Ayrıca, Valiliklerce yapılan bu araştırmalar sonucunda; fiile iştirak etmediği anlaşılan ve dolayısıyla fiil ile somut ilişkisi kurulmayan, özellikle üst düzey yönetim mevkiindeki memur ve diğer kamu görevlilerinin, "genel sorumluluk" anlayışıyla olayda cezai sorumlulukların bulunduğu yorumlanarak haklarında Bakanlığımıza ön inceleme yapılması yönünde talepte bulunulmamasına özen gösterilmelidir.

İş bu ek Genelgede belirtilen hususların uygulanmasının sağlanmasını ve herhangi bir aksaklığa meydan verilmemesini arz ve rica ederim.

26. ANKARA VALİLİĞİNİN 30.03.2026 TARİHLİ YAZISI

Ankara Valiliği, (4483 Sayılı Kanunun Uygulanması) başlıklı yazısında;

4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun gereği yapılması gereken iş ve işlemler;

1-4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun "Ön inceleme yapanların yetkisi ve rapor" başlıklı 6. maddesinde *"Ön inceleme ile görevlendirilen kişi veya kişiler bakanlık müfeıtişleri ile kendilerini görevlendiren merciin bütün yetkılerini haiz olup, bu kanunda hüküm bulunmayan hususlarda Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununa göre işlem yapabilirler; hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu*

görevlisinin ifadesini de almak suretiyle yetkileri dahilinde bulunan gerekli bilgi ve belgeleri toplayıp, görüşlerini içeren bir rapor düzenleyerek durumu izin vermeye yetkili mercie sunarlar. (...)" hükmü ile 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun "ifade ve sorgunun tarzı" başlıklı l47.maddesinin (c) fıkrasında *"Müdafi seçme hakkının bulunduğu ve onun hukuki yardımından yararlanabileceği, müdafinin ifade veya sorgusunda hazır bulunabileceği kendisine bildirilir. Müdafi seçecek durumda olmadığı ve bir müdafi yardımından faydalanmak istediği takdirde, kendisine baro tarafından bir müdafi görevlendirilir"* hükmü ile "'Şüphelinin veya sanığın müdafi seçimi" başlıklı l49 maddesi *"(1) Şüpheli veya sanık, soruşturma ve kovuşturmanın her aşamasında bir veya birden fazla müdafinin yardımından yararlanabilir; kanuni temsilcisi varsa, o da şüpheliye veya sanığa müdafi seçebilir. (2)Soruşturma evresinde, ifade almada en çok üç avukat hazır bulunabilir (Ek cümle: 3/10/20I6, KHK-676/I md.: Aynen kabul: 1/2/20I8-7070/1 md.). Örgüt faaliyeti çerçevesinde işlenen suçlar bakımından yürütülen kovuşturmalarda, duruşmada en çok üç avukat hazır bulunabilir. (3)Soruşturma ve kovuşturma evrelerinin her aşamasında avukatın, şüpheli veya sanıkla görüşme, ifade alma veya sorgu süresince yanında olma ve hukuki yardımda bulunma hakkı engellenemez, kısıtlanamaz."* hükmü gereğince **ön incelemeci olarak görevlendirilen personelin ön inceleme esnasında hakkında ön inceleme yapılan sıfatıyla alınan ifadelerde yukarıdaki madde hükümlerinin hatırlatılmasının ve tutanağa geçirilmesinin sağlanması,**

2-Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun Uygulaması İle İlgili Olarak İçişleri Bakanlığınca Yürütülecek İşlemlere İlişkin Yönergenin "Delillerin toplanması" başlıklı 20. maddesi *"Ön inceleme ile görevlendirilenler çalışmaları sırasında, 4483 sayılı Kanunun 6. ve Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun l53. ve 159. maddeleri uyarınca hakkında ön inceleme yapılan kişilerin leh ve aleyhindeki bütün delilleri toplarlar"* hükmü gereğince **ön inceleme raporunun hazırlanmasında müştekinin de ifadesinin alınmasının sağlanması,**

3-Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun Uygulaması İle İlgili Olarak İçişleri Bakanlığınca Yürütülecek İşlemlere İlişkin Yönergenin "Yeminli katip bulundurulması ve tutanak düzenlenmesi" başlıklı 21 maddesi *"Ön inceleme işlemlerinde ifade alınırken Ceza Muhakemeleri Usülü Kanununun 161. maddesi uyarınca bir yeminli katip bulundurulur. Her ifade sonrası bir tutanak düzenlenir. Tutanak, işlemin yapıldığı yeri, tarihi, işleme katılan veya ilgisi bulunan kimselerin isimlerini ihtiva eder. Tutanaklar, ön inceleme görevlisi, yeminli katip ve ilgililerce imzalanır. İmzadan kaçınılırsa, bunun sebepleri tutanakta belirtilir"* hükmü gereğince **ön inceleme sırasında alınan ifadelerde yeminli katip bulundurulmasının sağlanması,**

4-Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun Uygulaması İle İlgili Olarak İçişleri Bakanlığınca Yürütülecek İşlemlere İlişkin Yönergenin ekinde yer alan "Örnek No:1" formatına uygun olarak olayın yeri ve tarihi şeklinde başlık açılması, **özellikle masumiyet karinesi ile suçun kanunilik ilkesi gibi evrensel hukuk ilkelerinin dikkate alınarak ön inceleme aşamasında ceza kanunlarında suç olup olmadığı belli olmayan eylemlerin ön incelemeci tarafından suç olarak nitelendirilmemesinin sağlanması,**

5-4483 Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun "İzin vermeye yetkili merciler" başlıklı 3. maddesi *"Soruşturma izni yetkisi (...), b) (Değişik:6/l2/20l9-7196/5l md.) İlde ve merkez ilçede görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kaymakamlar hakkında vali, (...)"* hükmü ile aynı Kanunun "Süre" başlıklı 7. maddesinin *"Yelkili merci, soruşturma izni konusundaki kararını suçun 5 inci maddenin birinci fıkrasına göre öğrenilmesinden itibaren ön inceleme dahil 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"* hükmü doğrultusunda **ek süre verilmesinin yetkili merciin yetkisinde olduğunun göz önünde bulundurulması, ayrıca verilen sürelere uygun hareket edilerek ön incelemenin zamanında bitirilmesinin sağlanması,**

6-Valilik ve Kaymakamlık Birimleri Teşkilat, Görev ve Çalışma Yönetmeliğinin "Memurların yargılanmalarına ilişkin defterler" başlıklı 64.maddesi *"(1)4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun gereğince verilen kararlar Ön İnceleme Karar Özetleri Defterine elektronik ortamda kaydedilir Kararların birer örneği bu Yönetmeliğin 63 üncü maddesinde belirtilen şekilde muhafaza edilir (...), (3)Birinci ve ikinci fıkralarda verilen kararlar ilgili memurun özlük dosyasına konulmak üzere kurumuna gönderilir"* hükmü gereğince **verilen kararların ilgili memurun özlük dosyasına konulmasının sağlanması,**

7-4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun "'Ön inceleme yapanların yetkisi ve rapor" 6. maddesi *"Ön inceleme ile görevlendirilen kişi veya kişiler bakanlık müfettişleri ile kendilerini görevlendiren merciin bütün yetkilerini haiz olup, bu Kanunda hüküm bulunmayan hususlarda Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununa göre işlem yapabilirler; hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu görevlisinin ifadesini de almak suretiyle yetkileri dahilinde bulunan gerekli bilgi ve belgeleri toplayıp, görüşlerini içeren bir rapor düzenleyerek durumu izin vermeye yetkili mercie sunarlar. Ön inceleme birden çok kişi tarafından yapılmışsa, farklı görüşler raporda gerekçeleriyle ayrı ayrı belirtilir. Yetkili merci bu rapor üzerine Soruşturma izni verilmesine*

veya verilmemesine karar verir. Bu kararlarda gerekçe gösterilmesi zorunludur" hükmü gereğince **kararların gerekçeli olarak yazılması, söz konusu gerekçelerin hukuki temellere oturtulması, soyut ifadelere yer verilmemesi gerektiğinin sağlanması,**

8-4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun uyarınca verilen kararların tebliğinin Anayasanın "Temel hak ve hürriyetlerin korunması" başlıklı 40.maddesi *"(Ek fıkra: 3/10/2001-4709/l6 md.) Devlet, işlemlerinde, ilgili kişilerin hangi kanun yolları ve mercilere başvuracağını ve sürelerini belirlemek zorundadır"* hükmü gereğince **başvuru süre ve kanun yollarının gösterilerek yapılmasının sağlanması,**

9-527l sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun "Tanıklara yemin verilmesi" başlıklı 54.maddesi *"(l)Tanıklar, tanıklıktan önce ayrı ayrı yemin ederler. Gerektiğinde veya bir kimsenin tanık sıfatıyla dinlenilmesinin uygun olup olmadığında tereddüt varsa yemin, tanıklığından sonraya bırakılabilir. (2)Soruşturma evresinde Cumhuriyet savcıları da tanıklara yemin verirler"* hükmü ile Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun Uygulaması İle İlgili Olarak İçişleri Bakanlığınca Yürütülecek İşlemlere İlişkin Yönergenin "Tanıklarla ilgili işlemler"' başlıklı 22. maddesi gereğince **tanık ifadelerinin yeminli alınmasının sağlanması,**

10-4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun uyarınca yapılan ön ircelemelerde hakkında ön inceleme yapılan kişinin ifadesinin "şüpheli, sanık, ifade sahibi"' gibi sıfatlarla değil **"Hakkında Ön İnceleme Yapılan"** sıfatıyla alınmasının sağlanması,

11-4483 sayılı Memurlar ve Diger Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun "Ön inceleme" başlıklı 5. maddesi *"(...) Ön 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 (...)"* hükmü ile Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun Uygulaması İle İlgili Olarak İçişleri Bakanlığınca Yürütülecek İşlemlere İlişkin Yönergenin "'Ön incelemenin başlatılması" başlıklı 10. maddesi gereğince ön inceleme ile görevlendirilenlerin, **hakkında ön inceleme yapılanın üstü konumundaki memur veya kamu görevlilerinden olmasına dikkat edilmesinin sağlanması,**

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
ÖN İNCELEMEDE KULLANILAN BELGE ÖRNEKLERİ

Örnek: 1 *Ön İnceleme Raporu*

ÖN İNCELEME

Sayı : …

Konu : Ön İnceleme

ÖN İNCELEME RAPORU

BAŞLANGIÇ :

Kaymakamlık Makamı'nın …/…/… gün ve …sayılı Görevlendirme Yazıları gereğince ön incelemeye başlanmıştır. (Ek:1)

MÜŞTEKİ :

Adı-SOYADI

Adresi

İDDİA :

… (Örn:Görevi Kötüye Kullanma)

ÖĞRENME TARİHİ :

…/…/…

SUÇ YERİ VE TARİHİ :

…, …/…/…

HAKKINDA ÖN İNCELEME YAPILAN(LAR) :

1-Adı-SOYADI

Görevi/Unvanı

Adresi

İNCELEME KONUSU :

… yolundaki iddialardır.

ALINAN İFADELER :

… …/…/… tarihli ifadesinde; "…" beyanında bulunmuştur.(Ek:)

İNCELEME VE TAHLİL :

… yapılan incelemede;

… kanısına varılmıştır.

SONUÇ

Yukarıda açıklandığı üzere; … kanısına varıldığından/ anlaşıldığından/ sübut bulduğundan/ değerlendirildiğinden … hakkında **SORUŞTURMA İZNİ VERİLMESİNİN / VERİLMEMESİNİN** uygun olacağı kanısıyla hazırlanan iş bu Ön İnceleme Raporu … sayfa ve 3 benzerden ibaret olarak dizi pusulasına bağlı ekleri ile birlikte Kaymakamlık Makamına sunulur…./…/…

İmza	İmza
Adı-SOYADI	Adı-SOYADI
Müfettiş	Müfettiş

Örnek: 2 *Ön İnceleme Raporu Kapağı*

T.C.
ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …
Konu : İnceleme

ÇANKAYA KAYMAKAMLIĞINA

İlgi: …/…/… gün ve … sayılı yazınız,

İlgi'de kayıtlı yazınız doğrultusunda, Müfettiş … ve Müfettiş … tarafından 4483 sayılı yasa uyarınca yapılan Ön İnceleme sonucu düzenlenen Rapor yazımız ekinde sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.

Adı-SOYADI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürü

Ek: Dosya (2 Adet)

…/…/… Bel.Müf Adı-SOYADI
…/…/… Bel.Müf Adı-SOYADI

Örnek: 3 *Ön Araştırma Raporu*

ÖN ARAŞTIRMA

Sayı : …

Konu : Ön İnceleme

ÖN ARAŞTIRMA RAPORU

ARAŞTIRMAYA GİRİŞ :

Kaymakamlık Makamının …/…/… gün ve … sayılı Olur'ları gereği olarak, İçişleri Bakanlığının 16/01/2003 gün ve 380 sayılı Genelgesi doğrultusunda ön araştırmaya başlanmıştır. (Ek:1)

ARAŞTIRMANIN KONUSU :

… yolundaki iddialardır.

YAPILAN ARAŞTIRMA :

… yapılan inceleme ve araştırmada;

… kanısına varılmıştır.

SONUÇ :

Yukarıda açıklandığı üzere; araştırma konusunu oluşturan iddia ile ilgili olarak 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun hükümlerine göre yapılacak herhangi bir işlem bulunmadığından işleme koymama kararı verilmesinin / … hakkında Ön İnceleme yapılmasının uygun olacağı kanısıyla hazırlanan iş bu ön araştırma raporu ... sayfadan ibaret olarak dizi pusulasına bağlı ekleri ile birlikte Kaymakamlık Makamı'na arz olunur…./…/…

İmza	İmza
Adı-SOYADI	Adı-SOYADI
Müfettiş	Müfettiş

Örnek: 4 *Ön Araştırma Raporu Kapağı*

T.C.
ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …
Konu : İnceleme

ÇANKAYA KAYMAKAMLIĞINA

İlgi: …/…/… gün ve … sayılı yazınız,

İlgi'de kayıtlı yazınız doğrultusunda, Müfettiş … tarafından İçişleri Bakanlığının 16/01/2003 gün ve 380 sayılı Genelgeleri uyarınca yapılan ön araştırma sonucu düzenlenen Rapor yazımız ekinde sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.

Adı-SOYADI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürü

Ek: Dosya (1 Adet)

…/…/… Bel.Müf Adı-SOYADI
…/…/… Bel.Müf Adı-SOYADI

Örnek: 5 *İsim Tespiti Sonrası Ön İnceleme İzni Yazısı*

T.C.
ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …
Konu : İnceleme

ÇANKAYA KAYMAKAMLIĞINA

İlgi: …/…/… gün ve … sayılı yazınız,

İlgi'de kayıtlı yazınızda, … konusu ile ilgili sorumluluğu bulunan belediye görevlileri (ismen tespit edildikten sonra) hakkında ön inceleme yapılması istenmektedir.

Şikayete konu olayla ilgili olarak … hakkında ön inceleme izni verilmesini takdirlerinize arz ederiz.

İmza	İmza
Adı-SOYADI	Adı-SOYADI
Müfettiş	Müfettiş

Örnek: 6 *İfade talep yazısı*

T.C.

ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI

Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …

Konu : İnceleme

Sn: …

İşi

Adresi

Çankaya Kaymakamlığının …/…/… gün ve … sayılı Olur'ları doğrultusunda yürütülen **acele ve günlü** ön incelemeye esas olmak üzere;

"…" yolundaki iddialarla ilgili olarak 4483 sayılı Kanunun 6. maddesi uyarınca ifade vermeniz gerekmektedir.

Bu nedenle, 4483 sayılı Kanunun 6. maddesi ve süre ile ilgili 7. maddesini de dikkate alarak …/…/… tarihine kadar aşağıda belirtilen adreste (Ceza Muhakemesi Kanununun 147. ve 149.maddeleri uyarınca bir ya da birden fazla avukatın hukuki yardımından yararlanma hakkınızı da kullanabilirsiniz) hazır bulunarak ifadenizi vermeniz ya da yazılı ifadenizi göndermeniz gerekmektedir.

Tarafınıza önemle tebliğ olunur.

İmza

Adı-SOYADI

Müfettiş

ADRES :
Çankaya Belediye Başkanlığı
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü
Ziya Gökalp Bulvarı No:47
Kolej/ANKARA
Tel: ……..

Örnek: 7 *İfade talebi konusunda müdürlüğe yazı*

T.C.
ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …
Konu : İnceleme

… MÜDÜRLÜĞÜNE

Kaymakamlık Makamı'nın …/…/… gün ve … sayılı Olur'ları doğrultusunda yürütülmekte olan **acele ve günlü** ön incelemeye esas olmak üzere;

Müdürlüğünüzde görev yapmakta olan …'a 4483 sayılı Yasanın 6. maddesi uyarınca alınması gereken ifade talepli yazılarımızın tebliğ edilmesi ve tebellüğ belgelerinin (ya da tebligatı geciktiren veya engelleyen izin, rapor, görev yeri değişikliği benzeri durumları gösteren belgelerin onaylı örneğinin) ivedilikle gönderilmesini rica ederim.

İmza
Adı-SOYADI
Müfettiş

EK: Davetiye (… Adet)

Örnek: 8 *İfade*

İFADE TUTANAĞI

ADI SOYADI :
BABA ADI :
DOĞUM TARİHİ/YERİ:
İŞİ :
TELEFON :
ADRESİ :

Yukarıda kimlik bilgileri yazılı olan …'ın hakkında yapılan ön inceleme nedeniyle alınan ifadesidir.

Ön İnceleme konusu olay ve (Ceza Muhakemesi Kanununun 147. ve 149.maddeleri uyarınca) bir ya da birden fazla avukatın hukuki yardımından yararlanma hakkı olduğu hatırlatıldı ve soruldu.

"…" dedi ve başka bir diyeceğinin olup olmadığı sorulduğunda olmadığını beyanla okuduğu savunmasının doğruluğunu imzası ile tasdik etti. …/…/…

İmza	İmza	İmza
Adı-SOYADI	Adı-SOYADI	Adı-SOYADI
Müfettiş	Zabıt Katibi	İfade Sahibi

Örnek: 9 *Çağrı Kağıdına Rağmen Gelmeyen Tanıkla İlgili Yazı*

T.C.
ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …
Konu : İnceleme

ÇANKAYA KAYMAKAMLIĞINA

İlgi: …/…/… tarihli ve … sayılı Ön İnceleme Onayınız,

İlgi'de kayıtlı yazınız doğrultusunda Müfettişliğimizce yürütülen ön incelemeye esas olmak üzere;

Aşağıda adresi belirtilen … "tanık" sıfatıyla ifadesine başvurulmak için kendisine gönderilen davetiyede belirtilen gün ve saatte çağrımıza icabet etmediğinden; adı geçenin, CMK'nın 44. maddesinde belirtilen usulle, …/…/… tarihinde saat …'da Çankaya Belediyesi Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğünde hazır bulundurulmasının sağlanması hususunda ilgililere emirlerinizi arz ederim.

İmza
Adı-SOYADI
Müfettiş

EKLER:
1- Çağrı yazısı,
2- Tebliğ-Tebellüğ Belgesi

TANIKLA İLGİLİ BİLGİLER:
Adı ve Soyadı :
İş Yeri Adresi ve Tel. :
İkamet Adresi ve Tel. :

Örnek: 10 *Bilirkişi Görevlendirme Yazısı*

T.C.
ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …
Konu : İnceleme

Sn:…
… Müdürlüğü

Başkanlık Makamının / Kaymakamlık Makamının …/…/… gün ve … sayılı Olur'ları doğrultusunda yürütülen soruşturmaya / ön incelemeye esas olmak üzere;

… konusunda "bilirkişi" görüşünün alınması gerekli görüldüğünden CMK'nın 63-66. maddeleri gereğince "bilirkişi" olarak görevlendirildiniz.

Bu nedenle, …/…/… tarihinde saat: …'da Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğünde hazır bulunmanızı rica ederiz.

İmza	İmza
Adı-SOYADI	Adı-SOYADI
Müfettiş	Müfettiş

Örnek: 11 *Bilirkişi Görevlendirme Bildirim Yazısı*

T.C.
ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …
Konu : İnceleme

… **MÜDÜRLÜĞÜNE**

Başkanlık Makamının / Kaymakamlık Makamının …/…/… gün ve … sayılı Olur'ları doğrultusunda yürütülen soruşturmaya / ön incelemeye esas olmak üzere;

Müdürlüğünüz personeli … ve … bilirkişi olarak görevlendirilmişlerdir.

İlişikteki görevlendirme yazılarının adı geçenlere tebliğini ve tebellüğ belgelerinin gönderilmesini rica ederiz.

İmza	İmza
Adı-SOYADI	Adı-SOYADI
Müfettiş	Müfettiş

EKLER:
1- …'ın görevlendirme yazısı
2- …'nın görevlendirme yazısı

Örnek: 12 *Bilirkişi Göreve Başlama Tutanağı*

T.C.
ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …
Konu : İnceleme

BİLİRKİŞİ YEMİNİ VE GÖREVE BAŞLAMA TUTANAĞI

Başkanlık Makamının / Kaymakamlık Makamının …/…/… gün ve … sayılı Olur'ları doğrultusunda yürütülen soruşturmaya / ön incelemeye esas olmak üzere;

…/…/… gün ve … sayılı bilirkişi görevlendirme yazılarımız üzerine, … ve …'den oluşan Bilirkişi Heyeti ile …/…/… tarihinde saat: ...'da toplanıldı.

Bilirkişilerce, Müfettişliğimiz huzurunda CMK'nın 64 üncü maddesi gereğince, **"Görevimi adalete bağlı kalarak, bilim ve fenne uygun olarak, tarafsızlıkla yerine getireceğime namusum ve vicdanım üzerine yemin ederim."** sözleri tekrarlanarak yemin edildi.

Yeminden sonra, Bilirkişi Heyetine yapacağı görev aşağıdaki şekilde açıklandı:

1- …

2- …

3- …

Hususlarında "bilirkişi görüşü" oluşturulacaktır.

Bilirkişi Heyeti, bu görevi (...) günde bitireceklerini ve yapılan açıklamalara göre düzenleyecekleri "bilirkişi raporunu" …/…/… tarihinde Müfettişliğimize verebileceklerini belirtti.

Bilirkişi Heyetine, ilgili dosya ve diğer belgeler teslim edildi…./…/…

İmza	İmza	İmza	İmza
Adı-SOYADI	Adı-SOYADI	Adı-SOYADI	Adı-SOYADI
Müfettiş	Müfettiş	Bilirkişi	Bilirkişi

Örnek: 13 *Bilirkişi Ücret Tespit Kararı*

T.C.
ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …
Konu : İnceleme

BİLİRKİŞİ ÜCRETİ TESPİT KARARI

Başkanlık Makamının / Kaymakamlık Makamının …/…/… gün ve … sayılı Olur'ları doğrultusunda yürütülen soruşturmaya / ön incelemeye esas olmak üzere;

…/…/… gün ve … sayılı bilirkişi görevlendirme yazılarımız ile … ve … bilirkişi olarak görevlendirilmişlerdir.

Bilirkişi Heyeti, çalışmalarını (...) günde toplam (...) saatte tamamlamış ve düzenledikleri bilirkişi raporunu …/…/… tarihinde Müfettişliğimize sunmuştur.

CMK'nın 72 nci maddesine göre, bilirkişilerin her birine, görevli oldukları her saat/her gün için, … TL olmak üzere toplam … TL'nin, Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü bütçesinden ödenmesi gerekmektedir. …./…/…

İmza	İmza
Adı-SOYADI	Adı-SOYADI
Müfettiş	Müfettiş

(**Açıklama**: Bilirkişiye CMK'nın 72. maddesi hükmü gereğince, inceleme ve varsa seyahat gideri ile çalışması ile orantılı bir ücret ödenir. Bilirkişi ücretinin tespitinde, Türkiye Mimarlar ve Mühendisler Odalarınca hazırlanan ücret tarifeleri soruşturmacıya ışık tutabilir. Ayrıca İl Adalet Komisyonu Başkanlığından bilgi alınabilir.)

Örnek: 14 *Bilirkişi Ücreti Ödeme Yazısı*

T.C.
ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …
Konu : İnceleme

REHBERLİK VE TEFTİŞ KURULU MÜDÜRLÜĞÜNE

Başkanlık Makamının / Kaymakamlık Makamının …/…/… gün ve … sayılı Olur'ları doğrultusunda yürütülen soruşturmaya / ön incelemeye esas olmak üzere;

…/…/… gün ve … sayılı görevlendirme yazılarımız ile bilirkişi olarak görevlendirilen … ve …'e bilirkişi ücreti olarak takdir edilen miktarı gösterir "Bilirkişi Ücreti Tespit Kararı" ekte sunulmuştur.

Takdir olunan ücretin, CMK'nın 72. maddesi uyarınca ilgililere ödenmesinin sağlanmasını arz ederiz…../…/…

İmza	İmza
Adı-SOYADI	Adı-SOYADI
Müfettiş	Müfettiş

EK:
1. Bilirkişi ücreti tespit kararı (... sayfa)

Örnek: 15 *Naip Tayin Yazısı*

T.C.
ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …
Konu : İnceleme

Sn:…
… Müdürü

Başkanlık Makamının / Kaymakamlık Makamının …/…/… gün ve … sayılı Olur'ları doğrultusunda yürütülen soruşturmaya / ön incelemeye esas olmak üzere;

Müdürlüğünüz personeli …'in "tanık" sıfatı ile ifadesinin alınmasına ihtiyaç duyulduğundan; Ceza Muhakemesi Kanununun 180. maddesi hükmü uyarınca "naip" olarak tayin edilmiş bulunuyorsunuz.

Tanık …'e Ceza Muhakemesi Kanununun 55 inci maddesinde belirtildiği şekilde "yemin" verdirildikten sonra, ekli istinabe talimatında belirtilen esaslar dahilinde ifadelerinin alınmasını, ifade tutanaklarının aşağıdaki adrese ivedilikle gönderilmesini rica ederiz…../…/…

İmza	İmza
Adı-SOYADI	Adı-SOYADI
Müfettiş	Müfettiş

EK:
1- İstinabe Talimatı

ADRES :
Çankaya Belediye Başkanlığı
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü
Ziya Gökalp Bulvarı No:47
Kolej/ANKARA
Tel:...

Örnek: 16 *Tanık İçin İstinabe Talimatı*

T.C.
ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Kurulu Müdürlüğü

Sayı : …
Konu : İnceleme

İSTİNABE TALİMATI

Başkanlık Makamının / Kaymakamlık Makamının …/…/… gün ve … sayılı Olur'ları doğrultusunda yürütülen soruşturmaya / ön incelemeye esas olmak üzere;

Müdürlüğünüz personeli …'in ifadesinin alınması ile ilgili istinabe talimatı:

1. Tanığın hüviyetinin tespit edilmesini müteakip, tanıklığa mani bir halinin olmadığı anlaşıldıktan ve tanıklık edeceği konu kendisine anlatıldıktan sonra, usulüne uygun yemin verdirilmesi ve bu hususların ifade tutanağına aynen aktarılması; daha sonra aşağıdaki soruların aynen sorulması; tanığın vereceği cevapların aynen yazılması; ifade tutanaklarının usulüne uygun şekilde düzenlenmesine özen gösterilmesi,

2. Tanıklara aşağıdaki (3) sorunun sorulması;

Soru 1- "…"

Soru 2- "…"

Soru 3- "…" iddiaları ileri sürülmektedir.

3. Tanığın sorularla ilgili olarak söyleyeceklerinin aynı sıra dahilinde "cevap" olarak yazılması, ifadesinin kendisine okunması ve okumasına imkan verilmesi,

4. İfade Tutanağının; "dedi ve başka bir diyeceğinin olup olmadığı sorulduğunda olmadığını beyanla okuduğu savunmasının doğruluğunu imzası ile tasdik etti." şeklinde bağlanarak, tarih atılması ve tutanağın tanıkla birlikte imzalanması,

5. Ayrıca, ifade tutanağının en alt kısmına "naip" olarak; "…'in ifadesi, Belediye Müfettişleri … ve …'ın istinabe talimatına uygun olarak …/…/… tarihinde tarafımdan alınmıştır**"** ibaresi yazılarak imzalanması,

6. İfade tutanağının, iki nüsha olarak hazırlanarak gönderilmesini rica ederiz…../…/…

İmza	İmza
Adı-SOYADI	Adı-SOYADI
Müfettiş	Müfettiş

Açıklama: Alınacak ifade tanıklık dışında bir sıfatla alındığında "tanık" yerine "ifade veren" ibaresi kullanarak istinabe belgeleri tamamlanabilir)

Örnek: 17 *Dizi Pusulası*

ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI

REHBERLİK VE TEFTİŞ KURULU MÜDÜRLÜĞÜ

DİZİ PUSULASI

S.NO.	ADET	TARİH	NUMARASI	Ö Z E T İ
1	…	…/…/…	…	Kaymakamlık Olur'u
2	…	…/…/…	…	Tef.Kur.Md.nün yazısı
3	…	…/…/…	…	…
4	…	…/…/…	…	…
5	…	…/…/…	…	…
6	…	…/…/…	…	…
7	…	…/…/…	…	…
---	---	---	---	---
7	…			
				İş bu dizi pusulası 7 sıra numarada kayıtlı … adet
				evraktan ibaret olarak tespit edilmiştir…./…/…
				İmza İmza
				Adı-SOYADI Adı-SOYADI
				Müfettiş Müfettiş