

DİSİPLİN SORUŞTURMA REHBERİ

Amaç:

Yükseköğretim Kurumları yönetici, öğretim elemanı ve memurları hakkında yapılacak disiplin soruşturmalarında dikkat edilmesi gereken hususlar hakkında bilgi notudur.

Bilindiği üzere; Üniversitemiz yönetici, öğretim elemanı ve memurlarının işlemiş oldukları disiplin suçlarına ilişkin işlemler; 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 53 üncü maddesi, Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun disipline ilişkin maddeleri (Madde 124-145 arası) çerçevesinde yürütülmektedir.

Disiplin soruşturmalarının usulüne uygun yapılması, disiplin yaptırımlarının amacına ulaşması, Üniversitemiz birimleri tarafından yapılacak disiplin soruşturmalarında uygulama birliğinin sağlanabilmesi, ileride çıkacak uyuşmazlıklarda Üniversitemiz adının temsili açısından söz konusu mevzuat hükümlerine uyulması konusunda hem akademik hem de idari personelin gereken dikkat ve özeni göstermesi önem arz ettiğinden; aşağıda, anılan Kanun ve Yönetmelik'e göre yürütülmesi gereken disiplin soruşturmaları ile ilgili dikkat edilmesi gereken hususlara ver verilmiştir.

Genel Olarak:

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 inci maddesinin (A), (B), (C), (D) ve (E) bentlerinde uyarı, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve kamu görevinden çıkarma cezalarını gerektiren eylemler sayılmıştır. Böylelikle, karşılaşılabilecek her türlü davranış ve eylemin Kanunda sınırlı olarak sayılmış olduğu söylenemez. Kanunda sayılan bu eylemler örnek kabilinden olup sanığın eylemi Kanunda belirtilmiş olan eylemlere birebir uymuyorsa; sanık hakkında, yaptığı eylemin nitelik ve ağırlık itibarıyla benzer olanları ile aynı tür disiplin cezaları verilir.

Soruşturmanın her aşamasında **GİZLİLİK** esastır.

Soruşturma Açmaya Yetkili Amirler: (Disiplin Yönetmeliği Madde:3, 17 ve 18)

- **Rektör:** Üniversitenin (Akademik ve İdari Personelin),
 - **Dekan:** Fakültenin (Akademik ve İdari Personelin),
 - **Yüksekokul/Enstitü Müdürü:** Yüksekokul/Enstitünün (Akademik ve İdari Personellerin),
 - **Genel Sekreter:** Genel Sekreterlik Personelinin
 - **Fakülte/Yüksekokul/Enstitü Sekreteri:** Birimlerdeki İdari Personelin, disiplin amiridirler ve disiplin soruşturması açmaya yetkilidirler.
- Üniversite ve bağlı birimlerinin yönetim kurulları aynı zamanda disiplin kurulu olarak görev yaparlar.
 - Bölüm Başkanı, anabilim, ana sanat, bilim veya sanat dalı başkanları ve Daire Başkanları görev alanları ile ilgili disiplin soruşturma taleplerini en yakın disiplin amirine yaparlar. Bu talep gecikilmeden uygulanmaya konulur.
 - Soruşturmaya yetkili amirler, soruşturmayı bizzat yapabilecekleri gibi soruşturmacı tayini suretiyle de yaptırabilirler.
 - Eğer öğretim elemanlarından soruşturmacı tayin edilmişse, bu kimselerin sanığın akademik unvanına veya daha üst akademik unvana sahip olmaları şarttır. Yöneticiler hakkındaki soruşturmalarda unvan eşitliği veya üstlüğü aranır. Disiplin kurullarında profesörlerle ilgili hususların görüşülmesinde doçent ve yardımcı doçentler, doçentlerle ilgili hususların görüşülmesinde de yardımcı doçentler disiplin kurullarına alınmazlar.

Soruşturma Onayı ve Soruşturmacı Tayini:

(Soruşturma Onayı (Soruşturmacı Tayini) Yazı Örneği İçin Tıklayınız - EK- 1)

Soruşturmayı açan disiplin amiri, soruşturma onayında kimin hakkında soruşturma açtığını ismen ifade etmeli ve soruşturma konusunu somut olarak belirtmelidir. İsnat edilen suçun 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 inci maddesinin hangi bendi kapsamında değerlendirileceğinin ifade **edilmemesi** gerekir.

Soruşturma açıldığında fail bilinmiyorsa; soruşturmacının faili belirlemesinden sonra, ismen hakkında soruşturmanın sürdürülebilmesi için disiplin amirinden yazılı onay alınması gereklidir.

Soruşturma Açma ve Ceza Vermede Zamanaşımı (657 Sayılı Kanun Madde-127):

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 127 nci maddesinde disiplin suçlarında iki tür zamanaşımı öngörmüştür. Bunlardan birincisi soruşturmaya başlama zamanaşımı, ikincisi ise ceza verme zamanaşımıdır.

Maddenin 1 inci fıkrasına göre soruşturmaya başlama zamanaşımında disiplin amirinin suçun işlendiği hangi tarihte öğrendiği sabit ise, bu tarih zamanaşımının başladığı tarihtir.

Fiilin işlendiğinin öğrenildiği tarih, disiplin amiri kademesinde olayın kayıtlara giriş tarihidir.

Ancak bu konuda yanlışlığa meydan vermemek için işlemlerin süre yönünden başlangıç tarihi olarak evrakın genel evrak kaydına giriş tarihinin esas alınması isabetli olacaktır.

Danıştay'ın soruşturmaya başlama zamanaşımı konusunda farklı kararları bulunmaktadır.

Ceza vermede zamanaşımı ise öğrenme tarihinden değil, fiilin işlendiği tarihin ertesi gününden itibaren işlemeye başladığından buna dikkat edilmesi, soruşturma raporlarının başlangıç kısmında disiplin suçunun işlendiği ve öğrenildiği tarihlerin yıl, ay ve gün olarak açıkça belirtilmesi çok önemli ve gereklidir.

Sonuç olarak gerek soruşturmanın açılışında, gerekse yürütülmesinde ve sonuçlandırılmasında 657 sayılı Kanunun 127 nci maddesinde öngörülen zamanaşımı sürelerine uyulması zorunludur.

Disiplin amirine intikal etmemiş bir suçun, işlendiği tarihten 2 (iki) yıl geçtikten sonra öğrenilmesi halinde 1 (bir) ve 6 (altı) aylık zamanaşımı sürelerinin önemi kalmaz.

Çünkü maddenin son fıkrasına göre suçun işlendiği ne zaman öğrenilmiş olursa olsun, işlendiği tarihten itibaren 2 (iki) yıllık süre dolmadan soruşturma açılarak, sonuçlandırılmış ve cezanın verilmiş olması zorunludur. Bu süre içinde işlemler tamamlanarak ceza verilmemişse artık yapılacak bir işlem yoktur.

Mesela suçun işlenmesinden 2 (iki) yıl geçtikten sonra suçun işlendiği öğrenilmiş ise veya 2 (iki) yıllık sürenin dolmasına 7 (yedi) gün kala soruşturma

açılmış ve soruşturma sırasında bu 7 (yedi) gün dolmuşsa artık ceza verilemez. Suç, ceza verme yetkisi bakımından zamanaşımına uğramıştır.

Ceza Kovuşturması ile Disiplin Soruşturmasının Bir Arada Yürütülmesi (657 sayılı Kanun Madde-131):

Yönetici, öğretim elemanı, memur veya diğer görevlilerin işlemiş oldukları bir eylem; hem disiplin hukuku hem de ceza hukuku açısından bu kişilerin sorumluluğuna gidilmesini gerektirebilir. Bu durumda söz konusu kişi hakkında ceza kovuşturmasına başlanmış olması, disiplin sorumluluğuna gidilmesine engel olmadığı gibi disiplin kovuşturmasını da geciktirmez. Sanığın Türk Ceza Kanunu'na göre mahkûmiyetine hükmolunması ya da olunmaması, disiplin cezasının uygulanmasına engel olmaz. Aynı şekilde disiplin soruşturması veya sonuçları, ceza soruşturmasını da etkilemeyecektir.

Mahkeme kararları ışığında konunun değerlendirilmesi:

Ancak uygulamada aynı eylem hakkında verilen bazı ceza mahkemesi kararlarının, disiplin cezası verilirken göz önünde bulundurulacağı kabul edilmektedir. Örneğin; ceza yargılaması sonucunda verilen mahkeme kararında suçun sanık tarafından işlenmediği, suçun unsurlarının oluşmadığı gerekçeleriyle ya da meşru müdafaa, zorda kalma, kanun hükmünün yerine getirilmesi gibi hukuka uygunluk nedenlerinin bulunması nedeniyle beraat kararları verilmiş ise ilgili hakkında disiplin cezası verilmeyecektir.

Öte yandan; ceza mahkemesinin bazı kararları, disiplin cezası vermeye yetkili makamların takdir yetkisini ortadan kaldırmamaktadır. Genellikle, "**şüpheden sanık yararlanır**" ilkesi uyarınca delil yetersizliği sebebiyle verilen beraat kararlarının, kamu davasının düşmesine karar verilmesinin, ceza yargılaması sonunda verilen mahkûmiyet hükmünün ertelenmiş (tecil) olmasının, ilgili hakkında soruşturma izni verilmemiş olması nedeniyle ceza yargılaması yapılamaması durumlarının disiplin makamlarını bağlamayacağı kabul edilmektedir.

Disiplin hukuku her ne kadar ceza hukuku kavramlarını büyük ölçüde kullansa da gerek amacı, gerekse sonuçları bakımından ikisi birbirinden oldukça farklıdır. Bu nedenle her iki soruşturma usulü birbirinden farklı ve bağımsız yürür, sonuçları ve etkisi de birbirinden bağımsızdır.

Bu nedenle personel hakkında ceza soruşturması açılması mutlaka disiplin soruşturması açılmasını gerektirmeyeceği gibi; ceza soruşturmasına başlanmış olması fiil veya davranış disiplin suçu oluşturuyorsa disiplin soruşturması açılmasını engellemez ve geciktirmez.

Burada dikkat edilmesi gereken husus, bir soruşturma usulünde kullanılan kimi delillerin, özellikle ceza soruşturmasında elde edilen delillerin disiplin soruşturmasına da dayanak oluşturacağıdır.

Ne var ki, ceza soruşturmasında alınmış olan savunma, disiplin soruşturmasındaki savunma yerine geçmez.

Ancak ceza soruşturmasında verilen kararlar genellikle disiplin soruşturmasının sonuçlarını da etkiler.

Soruşturmanın Suresi (Disiplin Yönetmeliği Madde-22):

Soruşturma, soruşturmacı tayini suretiyle yapılacaksa, soruşturma kararı gecikmeksizin soruşturmacıya bildirilir.

Soruşturma kararını tebliğ alan soruşturmacı, soruşturmayı, 2 (iki) ay içinde bitirir. Eğer soruşturma söz konusu 2 (iki) aylık süre içerisinde bitirilemiyorsa, soruşturmacı gerekçeli olarak ek süre talebinde bulunur.

(Ek Süre Talebi Yazı Örneği İçin Tıklayınız-EK 2)

Soruşturmanın İşlemleri (Disiplin Yönetmeliği Madde-23):

Soruşturmacı, 23 üncü maddede belirtilen, disiplin soruşturmasının gerektirdiği her türlü işlemi yapmakla görevli ve yetkilidir;

- ❖ Evrak İncelemesi - Delil Toplaması ve Değerlendirmesi,
- ❖ İfadelerin Alınması,
- ❖ Özlük Durumunun Araştırması, (Ödül, başarı belgesi vb.)
- ❖ Sonuç Çıkarma.

Evrak İncelemesi - Delil Toplaması ve Değerlendirmesi:

Soruşturma konusu olay hakkındaki evrakın incelenmesi, delillerin toplanması ve ilgili mevzuat hükümlerinin dikkatle değerlendirilmesi büyük önem taşır.

Bu sebeple, olayı veya iddiaları açıklığa kavuşturabilecek her türlü delilin eksiksiz toplanmasına, şikâyetçi ya da itham edilenler tarafından incelenmesi istenilen kayıt, belge ve diğer delillerin tamamının incelenip değerlendirilmesine gereken önem gösterilmelidir.

Değerlendirmeye alınmayanların ise değerlendirilmesine neden gerek görülmediği hususuna raporda açıklık getirilmelidir.

Maddedeki, "... Her soruşturma işlemi bir tutanakla tespit olunur. Tutanağta, işlemin nerede, ne zaman yapıldığı, işlemin mahiyeti, kimlerin katıldığı, ifade alınmış ise soruları ve cevapları belirtecek şekilde düzenlenir ..." hükmü gereğince soruşturmacının yer tespiti, olay yeri incelemesi, alınan ifadeler vb. her işlemin bir tutanakla tespit edilmesi zorunludur.

İfadelerin Alınması:

(Yeminli Katip Görevlendirilmesi İçin Tıklayınız-EK- 3)

(Bilirkişi Yemin Tutanağı İçin Tıklayınız-EK-4)

(Bilirkişi İfade Tutanağı İçin Tıklayınız-EK-5)

Soruşturmada, olayın aydınlığa kavuşturulabilmesi bakımından alınacak ifadeler de büyük önem taşır.

Varsa önce şikâyetçi veya muhbir dinlenir. Şikâyetçi veya muhbir çağrıldığında, dilekçesi/beyanı kendisine gösterilmek suretiyle imzanın kendisine ait olup olmadığı sorularak ifadesinin alınmasına başlanmalı, kendisinden olayın meydana geldiği yer, zaman, nasıl gerçekleştiği ve varsa görgü tanıklarının bulunup bulunmadığı sorulmalıdır. Ancak şikâyet veya ihbarda yer alan iddialar yeterince açık ise soruşturmanın sağlıklı sonuçlandırılması için önce şüphelinin ifadesi de alınabilir.

(Müşteki İfade Tutanağı İçin Tıklayınız-EK-6)

Disiplin amirinin bizzat yaptığı suç tespiti nedeniyle açılan disiplin soruşturmasında, bu konudaki tespitin ne olduğu, olay, yer, tarih, saat, şüpheli vs. belirtilerek tutanağa bağlanmalıdır.

Bu husustaki bilgiler yeterli değilse, disiplin amirinden tamamlayıcı bilgi istenmelidir.

Bu hususta Yönetmelikte şekil şartı getirilmediğinden yazılı bilgi istenmesi yeterli olur.

Disiplin amirinin kendi yaptığı tespitin yukarıdaki somut ve yeterli bilgiyi içermemesi verilecek muhtemel cezanın yargıdan dönmesine yol açabileceğinden,

disiplin amirine saygısızlık endişesiyle bu tamamlayıcı çalışmanın yapılmaması, disiplin amiri için de olumsuzluk teşkil edebilir.

Yönetmelikte bir hüküm bulunmama ile birlikte ifade için çağrılacaklara veya yazılı ifade istenecekler için makul bir süre (teamüle göre 7 gün) verilmelidir. Ancak delillerin karartılması, zaman içinde ifade vereceklerin etki altında kalması gibi ihtimaller söz konusu ise bu kadar süre verilmeyebilir.

Yönetmelik gereğince tanık ifadeleri yeminli olarak alınır. İfadeler, soruların sözlü olarak sorulup cevabın hemen yazılmasıyla "ifade tutanağı" şeklinde alınabileceği gibi, soruların yazılı olarak verilmesiyle "yazılı ifade" şeklinde de alınabilir.

Şikâyetçi, tanık ve şüphelilerin ifadeleri ayrı ayrı alınmalı, birbirleri ile karşılaşmalarına meydan verilmemelidir.

[\(Tanık İfadeye Davet Yazısı İçin Tıklayınız-EK-7\)](#)

[\(Tanık İfade Tutanağı İçin Tıklayınız-EK-8\)](#)

Gerekli olması halinde daha önce dinlenmiş bulunan tanık veya şüphelinin ifadesi tekrar alınabilir.

Soruşturmacı ifadeyi gerektiğinde istinabe suretiyle de yaptırabilir.

İfade veren kişiye başka bir diyeceğinin bulunup bulunmadığı mutlaka sorulmalı ve bu husus tutanağa geçirildikten sonra ifade imzalatılmalıdır.

Tanık ifadesinin yazılı istenmesi söz konusu ise, buna ilişkin yazıda ilgiliden ifadesinin doğru olduğuna yemin ettiğini belirtmesi de istenmelidir.

Özlük Araştırması:

[\(Yazı Örneği İçin Tıklayınız EK-9\)](#)

Disiplin Yönetmeliğinin 15 inci ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 inci maddesinin 2 nci ve 3 üncü fıkrası gereğince ceza artırımı veya indirimi yapılabilmesi için sanığın çalışmalarının olumlu ve disiplin durumunun Personel Daire Başkanlığından sorulması ve alınacak cevaba göre sanığa verilmesi teklif edilecek cezanın değerlendirilmesi gereklidir.

Sonuç Çıkarma:

Soruşturmalarda, sağlıklı ve tutarlı bir sonuca ulaşmak için soruşturma konusu fiilin hukuki unsurlarının açık ve ayrıntılı bir şekilde belirlenmesi, sanığın lehindeki ve aleyhindeki bütün kanıtların toplanması, raporda belirtilmesi ve değerlendirilmesi şarttır.

Soruşturma raporunda sebep ve sonuçların açıkça belirtilmesi, raporun bölümler arasında herhangi bir çelişkiye meydan verilmeyerek gerekli bağlantı ve dengenin sağlanması ve böylece sağlıklı bir sonuca ulaşılması gereklidir.

Savunma Alınması (657 sayılı Kanun Madde-130):

(Sanık İfade Davet Yazısı İçin Tıklayınız-EK-10)

(Sanık İfade Tutanağı İçin Tıklayınız-EK-11)

Savunma, disiplin ve ceza hukukunun en önemli unsurudur.

Yargıtay ve Danıştay'ın yerleşik içtihatlarına göre savunma almadan sanığa ceza verilemez. Bu husus 657 sayılı Kanunun 130 uncu maddesinde de açıkça vurgulanmıştır.

Demek ki disiplin soruşturmasında en fazla dikkat edeceğimiz hususlardan biri usulüne uygun bir savunma alma işleminin yapıp yapılmadığı olmalıdır.

Maddedeki "soruşturmayı yapan" sözünden soruşturmacı değil, bizzat disiplin amirinin anlaşılması gerekmektedir. Danıştay 3 üncü Dairesinin 29/05/1973 gün, E.1972/272, K.1973/269 sayılı kararında "soruşturmayı yapan" sözünden müfettiş veya muhakkikin (soruşturmacının) değil, disiplin cezası vermeye yetkili amir olarak disiplin amirinin anlaşılması gerektiği vurgulanmıştır.

Gerek Danıştay'ın anılan kararı, gerekse aynı yöndeki Devlet Personel Başkanlığı görüşleri yükseköğretim disiplin sistemi için de emsal alınırca soruşturmacıların savunma almaları söz konusu olmayıp, bu durumun kusurlu ya da suçlu konumundaki kişilerden ifade yoluyla bilgi alınması ya da ön savunma şeklinde değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bu karar ve görüşler paralelinde tüm soruşturmalarda soruşturmacının raporunun sunmasından sonra, onun teklifi de dikkate alınarak ceza verilmeden önce, sanığın ayrıca yazılı savunmasının yetkili makam veya disiplin kurulu tarafından alınması zorunludur.

[\(Savunma Davet Yazısı İçin Tıklayınız-Ek - 12\)](#)

[\(Savunma Tutanağı Yazısı İçin Tıklayınız-Ek - 13\)](#)

Yer Değiştirme Etkisi (Disiplin Yönetmeliği Madde-21):

- Saniğin Görev yaptığı üst kuruluşu değiştirmiş olması,
- Yükseköğretim Kurumu'nu veya statüsünü değiştirmiş olması,
- Kurumundan ayrılmış olması, suç sırasında bağlı olduğu yükseköğretim kurumu veya üst kuruluş tarafından disiplin cezasının verilmesine engel olmaz.

Memuriyetten veya akademik görevden (emeklilik vb. nedenlerle) ayrılmış da olsalar, bu görevlerde buldukları sırada işledikleri suçlardan dolayı kamu görevlileri hakkında disiplin soruşturması açılır. Zaten maddede "... kurumundan ayrılmış olması ... disiplin soruşturmasının başlatılmasına, ... tamamlanmasına ... disiplin cezası verilmesine engel olmaz." denilerek bu husus açıkça vurgulanmıştır.

Yine kamu görevinden ayrılmamakla birlikte gerek yükseköğretim kurumu içinde gerek yükseköğretim kurumları arasında ve gerekse diğer kurumlar arasında yer değiştirmiş (13/b veya naklen atama gibi) olanlar ile memurluktan, akademik statüye veya tersine ya da başka statüye geçenler için de madde hükmü uygulanacaktır.

Ayrılanlar hakkındaki soruşturmayı, suçu işlediği dönemde bağlı olduğu disiplin amirinin açması, soruşturmadaki sorumluluğun suçun işlendiği dönemdeki unvana göre belirlenmesi gerekir.

Ancak ayrıldığı dönemde hakkında soruşturma açacak amire eşit veya daha üst seviyede bir göreve atananlar için soruşturmanın, son görevde amir olan kimse veya tarafından açılması gerekir.

Soruşturma Raporu (Disiplin Yönetmeliği Madde-25):

[\(Örnek Soruşturma Raporu İçin Tıklayınız-EK-14\)](#)

Soruşturma tamamlandığında bir soruşturma raporu hazırlanır.

Soruşturma raporuna, soruşturma onayının açıklanması ile başlanır.

Bu kısımda soruşturma emrini veren makam, soruşturma emrinin tarih ve numarası, daha sonra da soruşturmanın konusu, soruşturulanın kimliği, suç tarihi, soruşturmaya başlama tarihi ve soruşturmanın sona erdiği tarih belirtilir.

Daha sonra soruşturma sırasında yapılan işlemler (alınan ifadeler, toplanan deliller, sanığın çalışma ve hal durumu, savunma özeti gibi) açıklanır. Olayın hukuki yönü tartışılır.

Raporun sonuç kısmında suçun işlenip işlenmediği, işlenmişse Yönetmelikteki hangi maddenin hangi bendindeki hangi eylemi oluşturduğu konusundaki kanaat gerekçeli olarak belirtilir. Sanık hakkında önerilen cezanın ne olduğu, 657 sayılı Kanunun 125 inci maddesinin 2 nci fıkrası gereğince tekerrür varsa bir üst cezanın, aynı maddenin 3 üncü fıkrası gereğince de bir alt ceza uygulanıp uygulanmayacağı sonuç ve teklif kısmında açıkça belirtilmek suretiyle rapor tamamlanır.

Soruşturma raporu ve dosya bir üst yazı ile dizi pusulasına bağlanarak soruşturma emrini veren makama sunulur.

Soruşturma Raporunda:

- İncelenen ve soruşturulan konuyla ilgili fiil ve durumların ne olduğu, bunların kanun ve yönetmelikteki karşılığı açık şekilde belirtilmeli,
- İtham edilen kişinin yararına ve zararına olan tüm kanıtlar, özlük ve disiplin durumu değerlendirilmeli,
- Sonucu etkilemeyecek gereksiz açıklamalara girilmemeli, bütün soruşturma konularını kapsayacak nitelikte olmasına özen gösterilmeli, yapılan incelemeler eksiksiz şekilde aksettirilmeli, konular, objektif bir tutumla yaklaşılmalı, getirilen teklifin sebep ve hukuki dayanakları açıkça belirtilmeli,
- Bir önceki bölümün bir sonraki bölümü açıklayıcı ve geliştirici nitelikte olmasına, bölümler arasında uyum bulunmasına dikkat edilmeli,
- Kullanılan yasal ve mesleki deyim ve kelimelerin seçimi ve kullanılmasında isabetli ve özenli davranmalı,
- Türk Ceza Kanununda suç olarak nitelendirilen terimlere gerekmedikçe yer verilmemelidir.
- Varsa belge asıl ve suretleri bir dizi pusulasına bağlanarak rapora eklenir. Rapor gecikilmeksizin onay merciine tevdi edilir.

Bazen sanığın kişiliğinde gerçekleşen veya hukuki durumunda meydana gelen bir değişiklik sonucu ceza verilmesine veya verilen cezanın uygulanmasına imkân kalmaz.

Disiplin Cezalarını Düşüren Haller:

- Ceza tebliğinden önce memurun ölmesi,
- Suçlunun lehinde yeni bir kuralın konması,
- Cezanın değişmesi ve fiilin disiplin suçu olmaktan çıkması,
- Zamanaşımı,
- Disiplinle ilgili af kanunu çıkarılmasıdır.

Böyle durumlarda olayın esasına girilmeden cezayı düşüren sebep açıklanarak, soruşturmacı tarafından disiplin amirine soruşturmanın kaldırılması için teklifte bulunulur. Söz konusu haller, dosya disiplin amirine geldikten veya ceza verildikten sonra ortaya çıkmışsa, disiplin amiri veya disiplin kurulu tarafından cezanın düştüğüne karar verilir.

GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMA TEDBİRİ

Görevden Uzaklaştırma (657 sayılı Kanun Madde-137): Devlet kamu hizmetinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülen üst kuruluşlar ile yükseköğretim kurumu yöneticileri, öğretim elemanları, memurlar ve diğer personel hakkında soruşturmanın herhangi bir safhasında alınabilen ihtiyati bir tedbirdir.

Yetkili Makam (Disiplin Yönetmeliği Madde-27, 657 sayılı Kanun Madde-138): Görevden uzaklaştırmaya yetkili kişi atamaya yetkili amirdir.

Rektörlerin görevden uzaklaştırılabilmesi için Yükseköğretim Genel Kurulunun kararı şarttır. Bütün görevden uzaklaştırma kararları atamaya yetkili amirlere ve Yükseköğretim Kurulu'na bildirilir.

Görevden Uzaklaştıran Yetkilinin Sorumluluğu (657 sayılı Kanun Madde-139):

Görevinden uzaklaştırılanlar hakkındaki soruşturmaya, görevden uzaklaştırmayı izleyen 10 (on) iş günü içinde başlanması şarttır.

Bu süre içinde soruşturmaya başlamayan ve bu işlemi keyfi olarak veya garaz ya da kini dolayısı ile yaptığı, yaptırılan soruşturma sonunda anlaşılacak yetkililerin; hukuki, mali ve cezai sorumluluğuna gidilir.

Görevden Uzaklaştırılanların Hak ve Yükümlülüğü (657 sayılı Kanun Madde-141):

Görevden uzaklaştırılanlara; uzaklaştırıldıkları süre içinde aylıklarının üçte ikisi ödenir. Ayrıca kanunların öngördüğü sosyal hak ve yardımlardan faydalanmaya da devam ederler.

Görevinden uzaklaştırılanlar hakkında göreve tekrar başlatılmalarının zorunlu olduğu hallerden biri gerçekleşirse (Madde-143), söz konusu kişilerin kesilmiş olan üçte bir aylıkları kendilerine ödenir. Bundan başka görevden uzakta geçirdikleri süre; derecelerindeki kademe ilerlemesinde ve bu sürenin dereceye yükselmesi için gerekli en az bekleme süresini aşan kısmı, üst dereceye yükselmeleri halinde, bu derecede kademe ilerlemesi yapılmak ve akademik yükselme için gerekli bekleme süresinden sayılmak suretiyle değerlendirilir.

Tedbirin Kaldırılması (657 sayılı Kanun Madde-142):

Soruşturma sonunda, kamu görevinden çıkarma cezası önerilme dışında; görevden uzaklaştırma tedbirini, atamaya yetkili amirler ile inceleme veya soruşturma ile görevli Yükseköğretim Disiplin Kurulu Üyeleri'nce; Yükseköğretim Denetleme Kurulu üyelerince uzaklaştırılanlar, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nca derhal kaldırılır.

Görevden uzaklaştırma tedbirini kaldırmayan görevli hakkında görevden uzaklaştıran yetkilinin sorumluluğu hakkındaki hüküm (Madde-139) uygulanır.

Göreve Tekrar Başlatılmasının Zorunlu Olduğu Haller (657 sayılı Kanun Madde-143):

Hakkında görevden uzaklaştırma tedbirini alınmış olmakla birlikte;

- Soruşturma sonunda yetkili makam veya mercilerce hakkında kamu görevinden çıkarılmadan başka bir disiplin cezası verilenler,
- Ceza kararından evvel haklarındaki disiplin kovuşturması af ile kaldırılanlar bu kararların kesinleşmesi üzerine ya da tedbirin üç ay sürmesi halinde derhal göreve iade edilirler.

Amirin Takdiri (657 sayılı Kanun Madde-144): Eğer soruşturmaya konu olan eylemler, hizmetin devamına engel değilse; görevden uzaklaştırma tedbirini, tedbirin kaldırılması usulüne uyularak (Madde-142) her zaman kaldırılabilir.

Cezanın Uygulanması (657 sayılı Kanun Madde-132):

Bu madde bakımından "disiplin cezasının verildiği tarih" kavramı önem taşımaktadır. Bundan cezanın kararlaştırıldığı tarihi mi, yoksa ilgiliye tebliğ edildiği tarihi mi anlayacağız?

Doğal olarak cezanın kararlaştırıldığı tarih, aynı zamanda verildiği tarih sayılmaktadır. Ancak ceza alan personelin bundan haberi yoktur.

Bu nedenle örneğin kamu görevinden çıkarma cezası verilmiş; ancak bu ceza çıkarma cezasının karara bağlandığı tarihten; diyelim ki 10 (on) gün sonra personele tebliğ edilmişse, bu 10 (on) güne ait mali, sosyal ve diğer haklar ne olacaktır?

Bu konu zaman zaman tereddütlere yol açmaktadır. Ancak Danıştay'ın fiilen görevde geçirilen süreye ait hakların ilgililere verilmesi gerektiğine dair kararları karşısında, özlük hakları yönünden cezanın verildiği tarihin değil, sanığa tebliğ edildiği tarihin esas alınması doğru olacaktır.

Kaldı ki maddenin 2 nci fıkrası aylıktan kesme cezası için getirdiği farklı uygulama ile bu sorunu söz konusu ceza bakımından büyük ölçüde çözmüştür. Benzeri düzenlemenin daha ağır cezalar için de getirilmesi daha doğru olurdu.

Cezaların uygulanması için kesinleşmesinin beklenmesi ve verilen disiplin cezalarının sıralı disiplin amirlerine, kamu görevinden çıkarma cezasının da ayrıca Devlet Personel Başkanlığı'na bildirilmesi, ayrıca soruşturmadan Yükseköğretim Denetleme Kurulu Teşkilat, Görev ve Çalışma Usulleri Yönetmeliği'nin 21 inci maddesi uyarınca Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'na bilgi verilmesi gereklidir.

Cezanın kesinleşmesinin beklenmesi bu bildirimler bakımından çok önemlidir. Çünkü kesinleşmeyen, fakat ilgili yerlere bildirilmiş olan cezanın itiraz veya başka nedenlerle değiştirilmesi veya tamamen kaldırılması söz konusu olursa tekrar bildirim yapılması gerekecek, bu da resmi işlemlerde kargaşaya yol açacaktır.

İtiraz, İtiraz Süresi ve Yapılacak İşlem (Disiplin Yönetmeliği Madde-48, 657 sayılı Kanun Madde-135):

Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı itiraz, kişinin bağlı olduğu kurumdaki disiplin kuruluna yapılabilir.

Kişinin itirazının görüşüleceği toplantıya cezayı veren disiplin amiri katılamaz. Bu şekilde kurulun oluşturulamaması halinde bir üst disiplin kurulu yetkilidir.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına, kişinin bağlı olduğu yükseköğretim kurumu aracılığıyla Yüksek Disiplin Kuruluna itiraz yapabilir. İlgili yükseköğretim kurumu itiraza ilişkin dilekçe ve soruşturma dosyasını 7 (yedi) gün içerisinde Yükseköğretim Kuruluna iletmekle yükümlüdür.

Disiplin amirleri ve disiplin kurulları tarafından verilen disiplin cezalarına karşı yapılacak itirazlarda süre kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren 7 (yedi) gündür. Bu süre içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir.

İtiraz halinde, itiraz mercileri kararı gözden geçirerek verilen cezayı aynen kabul edebilecekleri gibi cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler.

İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin, kendilerine intikalinden 30 (otuz) gün içinde kararlarını vermek zorundadırlar. Kaldırılan cezalar özlük dosyasından çıkarılır.

İyi Halin Değerlendirilmesi (657 sayılı Kanun Madde-125/3. Fıkra):

Kural olarak geçmiş hizmetleri sırasında çalışmalarını olumlu olan (disiplin cezası almamış) veya ödül veya başarı belgesi alan personele, 657 sayılı Kanunun 125 inci maddesinin 3 üncü fıkrası gereğince bir derece hafif ceza uygulanabilir. Bu husus ceza verecek makam veya kurulların takdirine bırakılmıştır. ("Uygulanabilir" ifadesinden bu husus açıkça belli olmaktadır.) Ancak takdir yetkisi keyfi ve mutlak bir yetki değildir. İdari yargı mercilerinde bu yetkinin yerinde kullanılıp kullanılmadığı denetlenebilmektedir.

Tekerrür uygulaması bakımından karar vermeden önce, sanığın son 5 (beş) yıllık ceza durumuna ilişkin belgeyi nihai kararı verecek makam (ceza vermeye yetkili amir veya kurul) tarafından ilgili birimden (Üniversitede Personel Dairesinden) istenip, soruşturma dosyasına konularak değerlendirilmelidir.

Bu arada ilgili hakkında devam eden başka bir soruşturma varsa sağlıklı sonuç almak ve hatalı değerlendirme yapmamak için ilgili birimden disiplin ve özlük durumuna ilişkin bilginin soruşturmanın sonuçlanmasına yakın bir zamanda istenmesi gerekir.

Başarılı veya çalışmalarını olumlu olan görevlilere, bir alt ceza uygulanmama nedeninin açıklanması zorunludur.

Disiplin Suçunun Tekerrürü (657 sayılı Kanun Madde-125/2.

Fıkra):

Tekerrür için kural olarak disiplin cezası vermeye sebep olmuş bir fiil veya halin cezaların özlük dosyalarından çıkarılmasına ilişkin süre içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır. (süresi içinde aynı fiil veya halin tekrarı gereklidir) Örneğin göreve geç kalması nedeniyle ceza alan personelin söz konusu süre içinde göreve tekrar geç kalması halinde son ceza bir derece ağır olacaktır.

Personelin sonraki eylemi aynı cezayı gerektirse bile farklı fiil söz konusu ise, tekerrür söz konusu olmayacaktır.

Aynı miktarda cezayı gerektiren fakat işlenen fiil veya halin farklı olduğu suçların üçüncü defa işlenmesi halinde de ceza bir derece ağır olarak uygulanacaktır. Konuyu örnekle açıklamak gerekirse; diyelim memurun ilk kez işlediği suç bir günlük devamsızlık olsun. Bu suçun karşılığı olarak aylıktan kesme cezası ile cezalandırıldığından bu cezanın özlük dosyasından silinme süresi 10 (on) yıldır. Bu on yıl geçmeden memur yine bir gün devamsızlık gösterdiğinde bu suçun karşılığı olarak yine aylıktan kesme cezası ile cezalandırılması gerekmekte iken tekerrür nedeniyle bir derece ağır olan kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilecektir. Böylece cezaların caydırıcılığı ön plana çıkmakta ve bir defa ceza aldığı halde uslanmayan memura daha ağır bir ceza verilmiş olmaktadır. Bu durum "**özel tekerrür**" şeklinde adlandırılır. Ancak örneğimizde işlenen suçun devamsızlık değil de görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek olduğunu farz edelim. Bu ikinci suçun karşılığı da aylıktan kesmedir. Ancak birinci suç devamsızlık iken ikinci suç farklı fiilden kaynaklanmıştır. Bu durumda ikinci fiil dolayısıyla memura yine aylıktan kesme cezası verilecek ve ancak üçüncü uygulama durumunda tekerrür uygulanacaktır. Buna da "**genel tekerrür**" denilmektedir.

Kısaca özetlemek gerekirse; *özel tekerrürde* aynı cezayı gerektiren aynı fiilin cezaların özlük dosyasından silinme süresi içerisinde işlenmesi halinde bir derece ağır ceza verilmektedir. *Genel tekerrürde* ise aynı disiplin cezasının uygulanmasını gerektiren farklı fiillerin işlenmesi halinde üçüncü uygulamada tekerrür uygulanacaktır. Yani iki farklı fiil nedeniyle cezaların özlük dosyasından silinmesi süresi içerisinde iki aynı ceza verilmiş olup, üçüncü defa aynı ceza verilmeyerek bir derece ağır ceza verilecektir.

Öngörülmemiş Disiplin Suçları (657 sayılı Kanun Madde-125/4. Fıkra):

Disiplin suçu sayılacak davranışlar 657 sayılı Kanunda tek tek sayılmakla birlikte bazen kamu hizmetini aksatan, disiplini bozan ve kamu göreviyle bağdaşmayan ve suç sayılacak bir davranışın tam olarak karşılandığı bir tarif bulunmayabilir.

Böyle bir durumda soruşturma yapılırken, gerçekleştirilen eyleme benzer bir tarifin 657 sayılı Kanunda olup olmadığına bakılarak, varsa işlenen fiile benzeyen bir suç ve karşılığı ceza sanık hakkında uygulanacaktır.

Ancak burada önemli olan husus, 657 sayılı Kanunda en azından benzeri bulunmayan bir davranış için ne olursa olsun zorlama yoluyla bir madde uygulanarak ceza verilemeyeceğidir.

Kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkesinin uzantısı olarak Yönetmelikte tarif edilmemiş bir suçta ceza verilemez.

Süre Durdurma (Kademe İlerlemesinin Durdurulması) Cezasının Uygulanmaması (657 sayılı Kanun Madde-125/5. Fıkra):

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinde memurların tahsil durumlarına göre yükselebilecekleri derece ve kademeler belirlenmiştir.

Yine 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununda yardımcı doçentler, doçentler ve profesörlerin 1 inci derecenin 4 üncü kademesine kadar yükselebilecekleri öngörülmüştür.

Bütün bu hallerde sahip olduğu akademik unvana veya tahsil durumuna göre yükselebileceği derecenin son kademesine kadar yükselmiş ve artık kademe yönünden ilerleme imkânı kalmamış olanlar için kademe ilerleme cezası **brüt aylığın 1/4'ü ile 1/2'si** arasında kesilmesi şeklinde uygulanacaktır.

Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta şudur:

Saniğa verilen ceza aylıktan kesme cezasına dönüşmemektedir. Ceza yine aynen kalmaktadır.

Ancak fiili ve hukuki imkânsızlık nedeniyle uygulama aylığın belli bir kısmının kesilmesi şeklinde yapılmaktadır.

Bu durumda olanlar aynı veya benzeri eylemi tekrar işlediklerinde tekerrür nedeniyle bir üst ceza olan kamu görevinden çıkarma cezası ile cezalandırılacaklar ve görevlerine son verilecektir.

Soruşturma Defteri Tutulması (Disiplin Yönetmeliği Madde-50):

Bu madde gereğince tüm üst kuruluşlarda, yükseköğretim kurumlarında, rektörlükte ve tüm fakülte, enstitü ve yüksekokullarda bu maddedeki usule uygun şekilde birer disiplin kütük defteri tutulması gerekmektedir.

Bu defterden ve içindeki kayıtların sağlıklı şekilde tutulmasından üst kuruluşlarda ve rektörlükte genel sekreter, diğer kurumlarda sekreterler sorumludur.

Bu defterin tutulması, soruşturmaların sağlıklı yürütülmesi ve personelin durumunun izlenebilmesi bakımından oldukça önemlidir.

Dosyalama:

Soruşturma raporunun şekil yönünden de eksiksiz olması için:

- Usulüne uygun şekilde düzgün bir ifade ile silintisiz ve kazıntısız şekilde yazılmış olması,
- Tarih, sayı, imza eksikleri bulunmaması,
- Dizi pusulasındaki sıra numaraları ile rapordaki açıklamalar arasında bağlantı kurulması,
- Raporun tüm sayfalarının soruşturmacı tarafından parafe edilmesi,
- Raporu ve dizi pusulasının son sayfasında isim ve unvanlar açık şekilde yazılarak üstünün imzalanmış olması, dikkat edilecek hususlardandır.

Rapor kapağına tek sanıkla soruşturmalarda sanığın adı ve soyadı, birden fazla sanıkla veya önemli bir konuyla ilgili soruşturmalarda konunun adı başlık olarak konulabilir.

Basit bir soruşturma dosyası aşağıdan yukarı şöyle sıralanabilir:

- 1) Soruşturma emri ve varsa eki
- 2) İfade tutanakları
- 3) Özlük araştırması
- 4) Tebliğ tutanağı
- 5) Soruşturma raporu

- 6) Üst yazı
- 7) Dizi pusulası

Varsa tarih sırasına göre bu belgeler arasına şikâyet dilekçesi, bilirkişi raporu, nöbet çizelgesi, demirbaş zimmet formu, ek süre isteme yazısı, ek süre onayı gibi belgeler de eklenir.

Dosya Teslimi (Disiplin Yönetmeliği Madde-51):

Yukarıda değindiğimiz şekilde oluşturulan soruşturma dosyası, dizi pusulası ekinde üst yazıya bağlanmak suretiyle soruşturma emrini veren makama en kısa zamanda dosya halinde iletilmeli, işin gecikmemesi bakımından dosya genel sekreter ve kurum sekreterleri tarafından takibe alınmalı, savunma alınması, kurul gündemine alınması, raportöre tevdi vs. işlemler tamamlanarak işin sonuçlanması sağlanmalıdır.

(Dizi Pusulası İçin Tıklayınız-EK-15)

(Soruşturma Bitimi Üst Yazı Örneği İçin Tıklayınız-EK-16)

(Dosya Teslim-Tesellüm Tutanağı İçin Tıklayınız-EK-17)

(Dosyasının Rektörlüğe Gönderilme Yazı Örneği İçin Tıklayınız Ek - 18)

Yazışma Şekli (Disiplin Yönetmeliği Madde-52):

Yazışma şekline ilişkin Disiplin Yönetmeliğinin 52 nci maddedeki ifadenin herhangi bir iadeli taahhütlü mektup tarzında yazışma olarak anlaşılması gerekir. Çünkü Tebligat Kanununda tebligat usulleri ve tebliğ şekli açıkça belirtilmiştir.

Disiplin soruşturması işlemleri de idari tebligat hükümlerine tabidir. İdari tebligat; kurum içinde yapılacak ise birim zimmet defteri vasıtasıyla, kurum dışına yapılacak ise posta yoluyla ve iadeli/taahhütlü olarak yapılması gerekmektedir.

DISİPLİN CEZASININ VERİLMESİ:

Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Amir ve Kurullar (657 sayılı Kanun Madde-126):

- Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri tarafından,
Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası görevlinin bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra atamaya yetkili amirler tarafından,
- Eğer kademe ilerlemesinin durdurulması cezası dekanlar için ise, bu ceza disiplin amirinin teklifi üzerine Yüksek Disiplin Kurulu kararı ile,
- Kamu görevinden çıkarma cezası disiplin amirlerinin bu yoldaki isteği üzerine, Yüksek Disiplin Kurulu kararı ile verilir.

Raportörlük (Disiplin Yönetmeliği Madde-38):

Kurullarda raportörlük görevi, başkanın görevlendireceği üye tarafından yürütülür. Raportör, havale edilecek dosyanın incelenmesini en geç 5 gün içinde tamamlar.

(Raportör Görevlendirme Yazısı İçin Tıklayınız-EK-19)

Görüşme Usulü (Disiplin Yönetmeliği Madde-39):

Kurulda, raportörün açıklamaları dinlendikten sonra işin görüşülmesine geçilir. Kurul gerek görürse soruşturmacıları da dinleyebilir.

Fakat soruşturmayı yürüten kişi ya da kişiler hiç bir şekilde disiplin kuruluna katılarak oy kullanamaz. Nitekim disiplin kurulu kararlarının sağlıklı ve objektif olması; kararı veren kurul üyelerinin, olayı objektif değerlendirebilmeleriyle mümkün olduğundan yargı kararlarında; Soruşturmacının Disiplin Kuruluna Katılarak Oy Kullanmasının, Bu Disiplin Kurulu Tarafından Verilen Disiplin Cezasını Hukuken Sakatlayacağı Belirtilmiştir.

Toplantı Nisabı (Disiplin Yönetmeliği Madde-37): (oturumu açmak için yeterli üye sayısı)

Yükseköğretim Genel Kurulu, Yüksek Disiplin Kurulu olarak görev yapar. Yüksek Disiplin Kurulu olarak Yükseköğretim Genel Kurulu'nun toplantı nisabı 14 kişidir. Diğer disiplin kurullarında toplantı nisabı kurul üye tam sayısının yarıdan fazlasıdır.

Oylama (Disiplin Yönetmeliği Madde-40):

Disiplin kurullarında her üye oyunu kabul veya ret yoluyla vermekle görevlidir. Çekimsiz oy kullanılamaz. Kararlar toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile alınır.

Oylamada en son oyu Başkan kullanır. Oyların eşitliği halinde, başkanın bulunduğu taraf çoğunluk sayılır. Karar özeti üyeler tarafından imzalanan bir tutanakla saptanır.

Karar (657 sayılı Kanun Madde-126/3. Fıkra): Disiplin Kurulu Ve Yüksek Disiplin Kurulu'nun Ayrı Bir Ceza Belirleme Yetkisi Yoktur, Cezayı Kabul Veya Reddederler. Ret halinde atamaya yetkili amirler başka bir disiplin cezası vermekte serbesttirler.

Karar Süresi (657 sayılı Kanun Madde-128) :

- Disiplin amirleri uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına, soruşturmanın tamamlandığı günden itibaren en geç 15 (on beş) gün içinde karar vermek zorundadırlar.
- Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren hallerde soruşturma dosyası, kararını bildirmek üzere yetkili disiplin kuruluna 15 (on beş) gün içinde tevdi edilir. Disiplin kurulu, dosyayı aldığı tarihten itibaren 30 (otuz) gün içinde soruşturma evrakına göre kararını bildirir.
- Kamu görevinden çıkarma cezası için disiplin amirleri tarafından yaptırılan soruşturmaya ait dosya, Yüksek Disiplin Kuruluna tevdiinden itibaren azami altı ay içinde bu kurulca, karara bağlanır.

Yüksek Disiplin Kurulu'nun Karar Usulü (657 sayılı Kanun Madde-129):

Yüksek Disiplin Kurulu kendisine intikal eden dosyaların incelenmesinde, gerekli gördüğü takdirde, ilgilinin özlük dosyasını ve her nevi evrakı incelemeye, ilgili kurumlardan bilgi almaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye veya naip tayin etmek suretiyle dinletmeye, mahallinde keşif yapmaya veya yaptırmaya yetkilidir. Hakkında kamu görevinden çıkarma cezası istenenler, soruşturma evrakını inceleme, tanık dinletme, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptirler.

Kararların Yazılması (Disiplin Yönetmeliği Madde-44) :

Kararlar, verdikleri tarihten itibaren en geç 15 (on beş) gün içinde, raporörler tarafından, gerekçeli olarak ve oybirliği veya çoğunlukla verildiği belirtilerek yazılır. Başkan ve üyeler tarafından imzalanır. Karşı görüşte olanlar, nedenlerini yazılı olarak belirtir ve imzalarlar.

Kararların İlgiliye Tebliği (Disiplin Yönetmeliği Madde-45):

(Soruşturma Sonucu Evrakı İçin Tıklayınız-EK-20)

(Ceza -Tebliğ-Tebellüğ Evrakı İçin Tıklayınız-EK-21)

- Ceza vermeye yetkili amirler tarafından verilen disiplin cezaları bu amirlerce;
- Disiplin kurullarınca verilen cezalar bu kurulların Başkanlıklarınca kararların imzalarının tamamlanmasını izleyen en çok on gün içinde ilgililere tebliğ olunur.

Eğer cezalar, ceza vermeye yetkili amirler tarafından disiplin kurulu kararlarına dayanılarak verilmiş ise; bu kararlar da eklenir.

Disiplin Cezası Verilmesine İlişkin Kararda, Karara Karşı Başvurulabilecek Kanun Yollarının Usul Ve Süresinin Gösterilmesi Anayasal Bir Zorunluluktur.

Disiplin Cezaları, Verildiği Tarihten İtibaren Hüküm İfade Eder ve Derhal Uygulanır (657 sayılı Kanun Madde-132/1. Fıkra):

Aylıktan kesme cezası, ilgiliye tebliği ve yasal itiraz süresi sonunda cezanın verilmiş tarihini takip eden aybaşında uygulanır.

Verilen Disiplin Cezalarının Bildirilmesi (657 sayılı Kanun Madde-132/3. Fıkra):

- Verilen disiplin cezaları üst disiplin amirine,
- Kamu görevinden çıkarma cezası bütün üniversite rektörlüklerine ve ayrıca Devlet Personel Başkanlığı'na bildirilir.

Disiplin Cezalarına Karşı İtiraz Yolu (657 sayılı Kanun Madde-135):

Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı itiraz, kişinin bağlı olduğu kurumdaki disiplin kuruluna; kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına ise, kişinin bağlı olduğu yükseköğretim kurumu aracılığıyla Yüksek Disiplin Kuruluna yapılabilir.

Disiplin Cezalarına Karşı İdari Yargı Yolu:

Disiplin amirleri ve disiplin kurulları tarafından verilen disiplin cezalarına karşı itiraz etmeden de 60 (altmış) gün içinde idari yargı yoluna başvurulabilir.

Eğer disiplin amirleri ve disiplin kurulları tarafından verilen disiplin cezalarına itiraz edilirse; bir üst disiplin kurulunca alınan ve ilgilinin aleyhine sonuçlanan kararlara karşı da idari yargı yoluna başvurulabilir.

İlgili hakkında verilen disiplin cezalarına karşı, kararın kendisine tebliğ edilmesini izleyen günden itibaren 60 (altmış) gün içinde idare mahkemelerinde dava açabilir.

Dava sonucunda verilecek kararın etkisi:

Disiplin cezasına karşı açılan davanın, ret kararı ile sonuçlanması durumunda; yeni bir hukuki durum ortaya çıkmaz. Bu karar ile idarenin verdiği disiplin cezasının hukukiliği mahkeme tarafından da teyit edilmiş olur. Dolayısıyla davanın reddedilmesi halinde idare tarafından başkaca bir işlem tesis edilmesine gerek yoktur.

Dava sonunda davanın kabul edilmesi (disiplin cezasının iptaline karar verilmesi) halinde, işlem tesis edildiği andan itibaren geriye etkili şekilde ortadan kalkar. Bunun üzerine, disiplin cezasına ilişkin olarak ilgilinin özlük dosyasında yer alan kayıtlar çıkarılır; disiplin cezasının ilgili bakımından doğurduğu diğer sonuçlar da kaldırılır (Örneğin; aylıktan kesme cezasında kesilen aylık ilgiliye ödenir, yapılmayan kademe ilerlemesi yapılır).

Disiplin cezası verilirken yetkili amir ya da kurullarca, 657 sayılı Kanunun 125 inci maddesinin 3 üncü fıkrası uyarınca İyi Halin Değerlendirilmesi hususu göz önünde bulundurulmalıdır.

Bu çerçevede sanığın; geçmiş hizmetleri sırasında çalışmaları olumlu olan veya ödül veya başarı belgesi alıp almadığı göz önüne alınmalıdır. Bu durumda olan yönetici ve öğretim elemanları ile memurlar ve diğer personel için verilecek cezalarda **BİR DERECE HAFİF OLAN CEZA UYGULANABİLİR.**

Bu değerlendirme sonucunda verilebilecek bir alt cezadan kasıt; sıra olarak bir alt maddede yer alan cezanın verilmesidir. Bu cezayı da vermeye yine asıl cezayı vermeye yetkili makam yetkilidir.

Disiplin Cezası Kararı Verilirken Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar:

- Disiplin soruşturmasına konu eylemin, sanık tarafından işlendiği kesin olarak kanıtlanamıyorsa, sanık hakkında disiplin cezası verilemez. Şüpheden sanık yararlanır.
- Disiplin cezası verilirken ceza ile eylemin ağırlığının birbiri ile orantılı olmasına dikkat edilmelidir. Bu Anayasal bir ilke olan ölçülülük ilkesinin bir gereğidir.
- Eğer sanık tarafından gerçekleştirilen eylem birden fazla cezayı gerektiriyorsa, sanığa bu cezalardan en ağırı verilir.
- Eğer sanık tarafından gerçekleştirilen eylem karşı taraftan (başka bir öğrenci, idari personel ya da akademik personel) kendisine yapılan haksız bir eylem neticesinde meydana gelmişse; sanığa verilecek disiplin cezasında haksız tahrik göz önüne alınacaktır.

Ayrıca; soruşturmacı tarafından teklifi edilen disiplin cezası "Disiplin Kurulu" tarafından verilmesi gereken bir ceza ise (örneğin; kademe ilerlemesinin durdurulması) 657 sayılı Kanunun 125 inci maddesinin 3 üncü fıkrası uyarınca İyi Halin Değerlendirilmesi uyarınca iyi halden ötürü bir alt cezanın uygulanması yapılmış olsa dahi yeni verilen bir alt ceza da disiplin kurulu tarafından verilecektir. Yani burada bir alt cezayı gerektiren fiil direk disiplin amiri tarafından verilmesi gereken bir ceza olsa bile bu cezayı disiplin amiri değil disiplin kurulunun vermesi gerekmektedir. Şayet ceza direk disiplin amiri tarafından verilirse verilen ceza "yetki unsuru bakımından hukuka aykırılık teşkil edeceğinden" durum mahkeme tarafından iptal edilmektedir. Örneğin; kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren bir fiili işleyene memura daha önce herhangi bir disiplin cezası almaması ve geçmiş hizmetlerinin iyi olması sebebiyle Kanunun 125 inci maddesinin 3 üncü fıkrası uyarınca İyi Halin Değerlendirilmesi uygulanarak aylıktan kesme cezası ile tecziye edilmesi durumunda verilen ilk ceza disiplin kurulunun yetkisine girdiği için alt ceza verilse dahi yine karar disiplin kurulu tarafından verilmesi gerekmektedir.

Disiplin Cezalarının Bir Süre Sonra Özlük Dosyasından Çıkarılması (657 sayılı Kanun Madde-133):

Disiplin cezaları özlük dosyalarına işlenir. Kamu görevinden çıkarma cezaları dışındaki disiplin cezaları, aşağıda belirtilen süreler geçtikten sonra özlük dosyasından çıkarılabilir.

Disiplin cezası almış olan kişiler;

- uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından 5 (beş) yıl,
- diğer cezaların uygulanmasından 10 (on) yıl sonra atamaya yetkili amire başvurarak, verilmiş olan cezalarının özlük dosyasından silinmesini isteyebilirler.

Disiplin cezası almış olan kişilerin, yukarıda yazılı olan süreler içerisindeki davranışları, bu isteği haklı kılacak nitelikte görülürse, isteğinin yerine getirilmesine karar verilerek bu karar özlük dosyalarına işlenir.

Ancak kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının özlük dosyasından çıkarılabilmesi için karar verilmeden önce ayrıca disiplin kurulunun mütalâasının alınması gerekmektedir.