T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI
KAMU HUKUKU PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İDARİ USUL İLKELERİ YÖNÜNDEN 6413 SAYILI TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ DİSİPLİN KANUNU'NDA DİSİPLİN SORUŞTURMA SÜRECİ

Fatma DEMİR DAĞ

Danışman
Prof.Dr. Oğuz SANCAKDAR

2025

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI
KAMU HUKUKU PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İDARİ USUL İLKELERİ YÖNÜNDEN 6413 SAYILI TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ DİSİPLİN KANUNU'NDA DİSİPLİN SORUŞTURMA SÜRECİ

Fatma DEMİR DAĞ

Danışman
Prof.Dr. Oğuz SANCAKDAR

İZMİR- 2025

YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi

Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü

Adı ve Soyadı : FATMA DEMİR DAĞ

Öğrenci No : 2023801478

Tez Başlığı : İdari Usul İlkeleri Yönünden 6413 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu'nda Disiplin Soruşturma Süreci

Savunma Tarihi : 05/11/2025

Danışmanı :Prof.Dr.Oğuz SANCAKDAR

JÜRİ

Ünvanı, Adı, Soyadı	**Üniversitesi**	**İmza**
Prof.Dr.Oğuz SANCAKDAR	-Dokuz Eylül Üniversitesi	.....
Dr. Öğr.Üyesi Egemen KARACA	-Dokuz Eylül Üniversitesi	.....
Dr. Öğr. Üyesi Elif ALTINOK ÇALIŞKAN	-Özyeğin Üniversitesi	.....

FATMA DEMİR DAĞ tarafından hazırlanmış ve sunulmuş olan bu tez savunmada başarılı bulunarak oy birliği(✓)/ oy çokluğu( ) ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Erhan DEMİRELİ
Müdür

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum "İdari Usul İlkeleri Yönünden 6413 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu'nda Disiplin Soruşturma Süreci" adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

..../..../.....

Fatma DEMİR DAĞ

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

İdari Usul İlkeleri Yönünden 6413 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu'nda Disiplin Soruşturma Süreci

Fatma DEMİR DAĞ

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Kamu Hukuku Anabilim Dalı
Kamu Hukuku Yüksek Lisans Programı

Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) ülkemizi iç ve dış tehditlere karşı koruyarak milli güvenliğin sağlanması görevini icra etmektedir. Bu görevin yerine getirilmesi, personel ve donanım olarak her koşula uyum sağlayabilecek bir ordunun sürekli hazır bulundurulmasına bağlıdır. Bunun sağlanabilmesi, emir komuta zincirinin ve hiyerarşik yapının korunmasını, ordudaki disiplinin en üst seviyede tutulmasını zorunlu kılmıştır. Bu zorunlulukla kanun koyucu, TSK'da disiplinin sağlanmasını diğer kamu kurumlarından ayrı tutmuş, askeri personelin tabi olacağı disiplin kurallarını özel bir mevzuatla düzenlemiştir. Askeri disiplin rejimi zaman içerisinde köklü değişiklikler yaşamakla birlikte hazırlanan bu çalışma esas itibariyle 16.02.2013 tarihinde yürürlüğe giren 6413 s. TSK Disiplin Kanunu temelinde hazırlanmıştır.

Bu çalışmanın temel amacı, öncelikle disiplin hukukunun dayandığı ilke ve esasları mevzuat hükümleri, teorideki baskın görüşler ve yargı içtihatları çerçevesinde bütüncül biçimde ele alınarak; söz konusu ilkelerin 6413 sayılı TSK Disiplin Kanunu bakımından nasıl somutlaştığının incelenmesidir. Bu kapsamda, askerî disiplin rejiminin genel disiplin hukukundan ayrıldığı noktalar tespit edilerek; bu farklılıkların disiplin soruşturmalarının yürütülme biçimine etkisi değerlendirilecektir. 6413 sayılı Kanun uyarınca yapılacak disiplin

soruşturmalarının, disiplin hukukunun temel ilkeleri ışığında nasıl yürütülmesi gerektiği çalışmada ele alınacak temel tartışma konularından biridir.

Çalışmada öncelikle disiplin hukuku alanına ilişkin olarak literatür taraması yapılmış; mevzuat, doktrin ve içtihat sistematik bir biçimde incelenmiştir. Uygulamada alan özelinde yapılan hatalar saptanarak, bu hataların önlenmesi amacıyla kimi önerilerde bulunulmuştur. 6413 s. Kanunun disiplin hukukunun temel ilkeleri ile değerlendirilmesine dayalı bu analiz, anılan Kanunun bu ilkeler bakımından eksik olduğu düşünülen yönlerini ortaya koymuştur. Yapılan değerlendirme neticesinde eksikliklerin giderilmesine yönelik düzenleme önerilerinde bulunulmuştur. Bu konunun seçilme gerekçesi ise, öğretide memur disiplin hukukuna ilişkin çalışmaların sayısı bir hayli fazla iken askeri disiplin hukukuna ilişkin çalışmaların az olması, var olan çalışmaların bazılarının ise askeri sistemin işleyişinin bilinmemesinden kaynaklı olarak uygulamada karşılaşılan sorunları cevaplamakta eksik kalmasıdır. Bu sebeple çalışma, özellikle bu alanda çalışanlara kaynak teşkil ederek literatürdeki boşluğu gidermeyi amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: İdare Hukuku, Disiplin Hukuku, Disiplin Cezası, Askeri Disiplin Soruşturma Süreci, Türk Silahlı Kuvvetleri, 6413 sayılı Kanun, Askeri Personel.

ABSTRACT

Master Thesis

Disciplinary Investigation Process in the Turkish Armed Forces Disciplinary Law No. 6413 in Terms of Administrative Procedure Principles

Fatma DEMİR DAĞ

Dokuz Eylül University
Institute of Social Sciences
Department of Public Law
Master of Public Law Program

The Turkish Armed Forces (TAF) fulfills the duty of ensuring national security by protecting the country against both internal and external threats. The fulfillment of this mission depends on maintaining an army that remains continuously prepared and capable of adapting to all conditions in terms of both personnel and equipment. Achieving this state of readiness necessitates the preservation of the chain of command and hierarchical structure, as well as maintaining discipline at the highest possible level within the military. Due to this necessity, the legislator has treated the issue of maintaining discipline within the TAF separately from that of other public institutions and has regulated the disciplinary rules applicable to military personnel through special legislation. Although the military disciplinary regime has undergone significant changes over time, this study is primarily based on the Turkish Armed Forces Disciplinary Law No. 6413, which entered into force on February 16, 2013.

The main purpose of this study is to examine the fundamental principles and concepts underlying disciplinary law within the framework of legislation, dominant theoretical perspectives, and judicial precedents, and to analyze how these principles are reflected in the TAF Disciplinary Law No. 6413. Within this

scope, the study identifies the points where the military disciplinary regime diverges from general disciplinary law and evaluates how these differences affect the conduct of disciplinary investigations. One of the central issues discussed in this study concerns how disciplinary investigations conducted under Law No. 6413 should be carried out in accordance with the fundamental principles of disciplinary law.

To achieve this, an extensive review of the literature on disciplinary law was conducted, and relevant legislation, doctrine, and case law were systematically examined. Common mistakes encountered in practice within this specific field were identified, and several recommendations were proposed to prevent such errors. The analysis based on the evaluation of Law No. 6413 through the lens of the fundamental principles of disciplinary law revealed certain deficiencies of the law in this regard. Consequently, recommendations for amendments to address these shortcomings were presented. The reason for choosing this topic lies in the fact that, although there are numerous studies on civil servant disciplinary law in the literature, research on military disciplinary law remains relatively limited. Moreover, some existing studies fail to adequately address the practical problems encountered in implementation due to insufficient familiarity with the functioning of the military system. Therefore, this study aims to fill this gap in the literature and serve as a valuable reference, particularly for practitioners and scholars working in this field.

Keywords: Administrative Law, Disciplinary Law, Disciplinary Sanction, Military Disciplinary Investigation Process, Turkish Armed Forces, Law No. 6413, Military Personnel.

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI ii

YEMİN METNİ iii

ÖZET iv

ABSTRACT vi

KISALTMALAR xi

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

6413 SAYILI TSK DİSİPLİN KANUNU HAKKINDA GENEL AÇIKLAMA

I. DİSİPLİN KAVRAMI 4

II. TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİNDE DİSİPLİN KAVRAMI VE SİVİL DİSİPLİNDEN FARKI 7

III. 6413 SAYILI KANUN'UN ASKERÎ DİSİPLİN SİSTEMİNE GETİRDİĞİ YENİ REJİM 12

IV. 6413 SAYILI KANUNDA YER ALAN BAZI TEMEL KAVRAMLAR 18

A. Disiplinsizlik 18

B. Disiplin Amiri / Amirleri / Üst Disiplin Amirleri 19

C. Disiplin Subayı 22

Ç. Disiplin Soruşturması / Tahkikat 24

D. Disiplin Kurulu / Yüksek Disiplin Kurulu 26

E. Disiplin Cezası 28

İKİNCİ BÖLÜM

6413 SAYILI KANUN'UN BAZI İDARİ USUL İLKELERİ YÖNÜNDEN İNCELENMESİ

I. İDARÎ USUL 31

A. İdari Usul Kavramı ve Kapsamı 31

B. İdari Usulün Amacı ve Faydaları 34

C. Disiplin Hukukunda İdari Usulün Önemi 36

II. DİSİPLİN SORUŞTURMALARINDA RİAYET EDİLMESİ GEREKEN BAZI İDARÎ USUL İLKELERİ 40

A. Kanunilik İlkesi 40
1. Kanunilik İlkesinin Anlamı 40
2. Disiplin Hukukunda Kanunilik İlkesinin Uygulanabilirliği 44
3. Kanunilik İlkesinin 6413 s. Kanun Kapsamında İncelenmesi 49
B. Ölçülülük İlkesi 54
1. Ölçülülük İlkesinin Anlamı 54
2. Disiplin Hukukunda Ölçülülük İlkesi 58
3. Ölçülülük İlkesinin 6413 s. Kanun Kapsamında İncelenmesi 60
C. Aynı Fiilden Dolayı Birden Çok Ceza Uygulanamaması (Non Bis İn İdem) İlkesi 64
1. Aynı Fiilden Dolayı Birden Çok Ceza Uygulanamaması İlkesinin Anlamı 64
2. Aynı Fiilden Dolayı Birden Çok Ceza Uygulanamaması İlkesinin 6413 s. Kanun Kapsamında İncelenmesi 69
Ç. Gizlilik İlkesi 73
1. Gizlilik İlkesinin Anlamı 73
2. Gizlilik İlkesinin 6413 s. Kanun Kapsamında İncelenmesi 75
D. Soruşturma Yapma Zorunluluğu İlkesi 76
1. Soruşturma Yapma Zorunluluğu İlkesinin Anlamı 76
2. Soruşturma Yapma Zorunluluğu İlkesinin 6413 s. Kanun Kapsamında İncelenmesi 79
3. Soruşturmayı Kimin Yapacağı Meselesinin 6413 s. Kanun Kapsamında İncelenmesi 84
E. Savunma Alınmadan Ceza Verilememesi İlkesi 86
1. Savunma Alınmadan Disiplin Cezası Verilememesi İlkesinin Anlamı 86
2. Savunma Alınmadan Disiplin Cezası Verilememesi İlkesinin 6413 s. Kanun Kapsamında İncelenmesi 91
F. Gerekçe İlkesi 95
1. Gerekçe İlkesinin Anlamı 95
2. Gerekçe İlkesinin 6413 s. Kanun Kapsamında İncelenmesi 100
G. Başvuru Yollarının Gösterilmesi İlkesi 101
1. Başvuru Yollarının Gösterilmesi İlkesinin Anlamı 101
2. Başvuru Yollarının Gösterilmesi İlkesinin 6413 s. Kanun Kapsamında İncelenmesi 104

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

6413 SAYILI KANUN KAPSAMINDA DİSİPLİN SORUŞTURMA SÜRECİ

I. DİSİPLİN SORUŞTURMASININ BAŞLAMASI 107
A. Disiplinsizliğin Öğrenilmesi 107
B. Soruşturma Emri Düzenlenmesi ve Disiplin Soruşturmacısı Atanması 111
C. Soruşturma Aşamasında Alınabilecek Önlemler 115
1. Geçici Olarak Görevden Uzaklaştırma 115
2. Görev Yerini Değiştirme 118
II. DİSİPLİN SORUŞTURMASININ YÜRÜTÜLMESİ 120
A. Disiplin Soruşturmacının Yetkileri ve Yapacağı İşlemler 120
1. Bilgi ve Belge Toplama 120
2. Savunma Alma 125
3. Tanık Dinleme 126
4. Bilirkişi Görevlendirme 130
5. Keşif Yapma 132
6. Kriminal İnceleme Yaptırma 134
7. Diğer Yetkiler 136
B. Delillerin Değerlendirilmesi 137
C. Disiplin Soruşturma Raporunun Düzenlenmesi 141
Ç. Savunma Hakkının Tanınması 143
III. DİSİPLİN CEZA KARARININ ALINMASI 148
A.Disiplin Cezasını Vermeye Yetkili Makam 148
B. Disiplin Ceza Kararının Verileceği Süre 151
C. Değerlendirme ve Karar Verme Süreci 155
Ç. Ceza Kararının Hazırlanması ve İlgili Personele Tebliği 159
IV. DİSİPLİN CEZA KARARINA İDARİ İTİRAZ 163
A. Disiplin Amirlerince Verilen Cezalara İdari İtiraz 163
B. Disiplin Kurullarınca Verilen Cezalara İdari İtiraz 167

SONUÇ 171
KAYNAKÇA 182

KISALTMALAR

AİHM	**:** Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	**:** Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AsCK	**:** Askeri Ceza Kanunu
AYİM	**:** Askeri Yüksek İdare Mahkemesi
AYM	**:** Anayasa Mahkemesi
BİM	**:** Bölge İdare Mahkemesi
CİMER	**:** Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi
CMK	**:** Ceza Muhakemesi Kanunu
DMK	**:** Devlet Memurları Kanunu
HMK	**:** Hukuk Muhakemeleri Kanunu
İDD	**:** İdari Dava Dairesi
İYUK	**:** İdari Yargılama Usul Kanunu
KHK	**:** Kanun Hükmünde Kararname
MSB	**:** Millî Savunma Bakanlığı
R. G	**:** Resmî Gazete
TBB	**:** Türkiye Barolar Birliği
TCK	**:** Türk Ceza Kanunu
TSK	**:** Türk Silahlı Kuvvetleri
TSK Dis.K.	**:** Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu
YDK	**:** Yüksek Disiplin Kurulu

GİRİŞ

İdare hukukunun bir parçasını oluşturan disiplin hukukunda[1], disiplin yaptırımını uygulayan idare ile disiplin cezasının uygulandığı kamu personeli arasında karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişkide kamu görevlisi idarenin karşısında daha zayıf bir konumda bulunmakta olup idare tek taraflı olarak kamu görevlisine gerçekleştirmiş olduğu bazı eylemler neticesinde bir disiplin yaptırımı uygulamaktadır. Bu yaptırımı uygulamakta olan idarenin amacı kurum içi düzeni sağlayarak kamu hizmetlerinin sürekli ve etkin şekilde yerine getirilmesini sağlamaktır. Ancak idare bu amacını gerçekleştirirken bazı kurallara riayet etmeli ve personelinin haklarını da ihlal etmeyecek şekilde işlem yapmalıdır. Bu gereklilikle ortaya çıkan ve hem öğretide hem de yargı kararlarında sıkça yer verilen idari usul ilkelerinin icra edilecek olan disiplin soruşturmalarında uygulanması gerekmektedir. Ülkemizde sağlanan kamu hizmetlerinin çeşitliliği ve bu çeşitlilik içerisinde görev yapılan kamu kurumunun yerine getirdiği görevin gerekliliklerinin farklı olması nedeniyle kanun koyucu tüm disiplinsizlikleri tek bir Kanun'da toplamak yerine görev sahasının özellik gösterdiği bazı meslek grupları için özel nitelikli Disiplin Kanunları düzenlemiştir. Bu düzenlemeler 6413 s. Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu[2] ve 7068 s. Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun gibi ayrı bir Disiplin Kanunuyla olabildiği gibi; 2082 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu gibi meslek gurupları hakkında genel düzenlemeleri içeren Kanunların içerisine ayrıca disiplin hükümlerini düzenleyen maddelerin eklenmesi suretiyle de söz konusu olabilmektedir.

Askeri personelin disiplin rejimi Türk Silahlı Kuvvetleri'nin[3] çalışma usulü, yerine getirdiği görevin önemi, sahip olduğu gizlilik anlayışı, kurumun içerisinde var olan hiyerarşik yapı, askeri hizmetin gereklilikleri, amir-maiyet arasındaki itimat ilişkisinin üst seviyede tutulması gerekliliği ve askeri sistem içerisinde işlenebilecek olan disiplinsizliklerin Silahlı Kuvvetlere özgü olması gibi hususlar göz önüne alınarak özel

[1] Çalışmamız kapsamında disiplin hukuku, öncelikli olarak 6413 sayılı Kanun'a tabi olan askeri personel bakımından; gerekli görüldüğü hallerde ise diğer kamu görevlileri açısından ifade edilmiştir. Bu nedenle disiplin hukuku kavramı kullanılırken, özel hukuk hükümlerine tabi kurum veya kuruluşların kendi disiplin mevzuatı çalışmaya dahil edilmemiştir.
[2] Çalışmanın devamında 6413 s. TSK Dis.K. biçiminde kullanılacaktır.
[3] Çalışmanın devamında TSK biçiminde kullanılacaktır.

nitelikli bir Kanun olan 6413 s. TSK Dis.K. ile düzenleme altına alınmıştır. Bu Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce askeri personelin disiplin rejimi 477 sayılı Disiplin Mahkemeleri Kuruluşu, Yargılama Usulü ve Disiplin Suç ve Cezaları Hakkında Kanun ile 1632 sayılı Askeri Ceza Kanunu'nda[4] dağınık şekilde yer almaktaydı ve disiplin cezaları da disiplin amirleri dışında Disiplin Mahkemeleri'nce verilmekteydi. Bu eski sistemin yerine öncelikle 2013 yılında 6413 s. TSK Dis.K.'nun yürürlüğe girmesiyle Disiplin Mahkemeleri'nden Disiplin Kurulu sistemine geçiş sürecinin yaşanması, ardından 2017 yılında yapılan Anayasa Değişikliği ile askeri mahkemelerin kapatılması neticesinde önceki dönemde disiplin cezalarının denetimini yapan Askeri Yüksek İdare Mahkemesi[5] de dahil olmak üzere askeri mahkemelerin kapatılması askeri personelin disiplin rejiminde birtakım yeniliklere yol açmıştır. Kamu gücünün etkin bir şekilde uygulandığı disiplin alanında olası hak ihlallerinin önlenmesinin birinci adımı, yapılan uygulamaya yönelik değişikliklerin, onları uygulayacak olan personel tarafından doğru bilinip uygulanmasıdır. Ancak geçiş sürecinin üzerinden henüz uzunca bir sürenin geçmemiş olması, disiplin cezalarına karşı açılan iptal davalarının çoğunluğunun istinaf sürecinde kesinleşmesi, Danıştayın askeri disiplin hukukuna ilişkin verdiği kararların sayısının daha az olması ve bu konuda öğretide yapılan çalışmaların azlığı gibi sebeplerle 6413 s. TSK Dis.K.'nun uygulanmasına ilişkin içtihatlarda uygulama birliğinin sağlandığını söylemek bugün için olanaklı değildir. Kanaatimizce bu zorluğun temel sebebi verilen disiplin cezalarının denetiminde 6413 s. TSK Dis.K.'nun özününün ve askeri hizmetin gerekliliklerinin göz önüne alınmaksızın bir değerlendirme yapılmasıdır. Bu bağlamda çalışma; yürürlüğe girmesinden itibaren yaklaşık on iki yıldır uygulanan TSK Dis.K.'nu içerdiği farklılıklarla, askeri sistem içerisinde inceleyerek uygulamada ortaya çıkan tartışmalı hususlara karşı görüşlerimizi belirtmek ve çözüm önerileri getirerek 6413 s. TSK Dis.K.'nun uygulanmasına katkıda bulunmak amacıyla hazırlanmıştır.

Bu amaçla biz çalışmamızın birinci bölümünde; disiplin kavramı ve bu kavramın TSK içerisindeki anlamı, 6413 s. TSK Dis.K.'nun askeri disiplin sistemine getirdiği yeni rejim ile askeri disiplin rejimi kapsamındaki temel kavramlar ele alınmıştır. İkinci

[4] Çalışmanın devamında AsCK biçiminde kullanılacaktır.
[5] Çalışmanın devamında AYİM biçiminde kullanılacaktır.

bölümde; disiplin hukukunda geçerli olan idari usul ilkeleri genel hatları ile açıklanarak; anılan ilkeler 6413 s. TSK Dis.K. kapsamında askeri hizmetin gerekliliklerleriyle birlikte değerlendirilmiştir. Ayrıca bu bölümde, özellikle 657 s. Kanun'a tabi memurlardan ayrılan bazı noktaları, Kanun koyucunun bu düzenlemelerdeki amaçlarını emir komuta zincirinin hâkim olduğu TSK'nın çalışma usulleri kapsamında yeniden değerlendirilmiştir. Çalışmanın amacı askeri personelin disiplin rejimini 657 s. Kanuna tabi memurların disiplin hukukuyla karşılaştırmak değildir. Ancak, disiplin hukukunun içtihatlarının çoğunluğu 657 s. Kanun'a tabi personel uyuşmazlıkları hakkında verilen kararlar nedeniyle oluşmuştur. Bu nedenle, disiplin hukuku alanında içtihat yoluyla oluşan birtakım ilkelerin askeri disiplin hukukunda farklılık gösterebileceği hususuna dikkat çekmek adına çalışmada karşılaştırmalara yer verilmiştir. Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde bu ilkelerin 6413 s. TSK Dis.K.'na tabi askeri personelin disiplin soruşturma sürecinde nasıl uygulanacağı ve sürecin nasıl yürütüleceği hususu ele alınmıştır. Bu bölümde özellikle, 6413 s. TSK Dis.K. kapsamında yapılan disiplin soruşturmalarının usulü hakkında, idari usul ilkelerinin disiplin soruşturma sürecin hangi safhasında uygulanması gerektiği, soruşturma sürecindeki uygulama hatalarının neler olduğuna değinilmiş; bu hataların önlenmesi amacıyla çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM
6413 SAYILI TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ DİSİPLİN KANUNU HAKKINDA GENEL AÇIKLAMA

I. DİSİPLİN KAVRAMI

"Disiplin" kelime anlamı itibariyle "*nizam, düzen, intizam"* anlamlarına gelmektedir[6]. Türk Dil Kurumu Sözlüğünde *"Yasa ve düzenin toplulukta sıkıca sayılır olması..."*[7] şeklinde tanımlanan bu kavram genel anlamıyla; bir grup, topluluk veya örgütün belirli bir düzen içerisinde yaşaması, iş görmesi ya da varlığını devam ettirebilmesi için gerekli olan düzeni korumak maksadıyla uygulanan müeyyidelerdir[8]. Disiplin, hukuk alanında ise kurum düzenini bozan ve istenilmeyen eylemlerde bulunan kişilere uygulanan yaptırım anlamına gelmektedir[9].

Disiplin "otokratik disiplin" ve "demokratik disiplin" olarak ikiye ayrılabilir. Otokratik disiplin, disiplin kavramına bastırıcı bir görev yükleyerek, disiplinin odak noktasına korkuyu koyar ve bu anlamda şiddetli ve sert yaptırımlar öngörür. Demokratik disiplin ise disiplin kavramına yapıcı bir görev yükleyerek, yapılması gereken işin gereklerinin astlarca bilinmesi halinde astların bu işin kurallarına kendiliğinden uyacağı anlayışına dayanır[10]. *Örücü,* disiplinin amacının ister bireysel açıdan olsun isterse kollektif açıdan olsun istenilen amaçlara istikrarlı şekilde ulaşılabilmesi için davranışlara yön vermek olduğunu belirtmektedir. Yazara göre disiplin, bir kurumda cezalandırma amacı taşımaz, tam aksine eğitim amacı taşımaktadır[11]. Bu kapsamda idarenin amacı,

---

[6] Oğuz Sancakdar, Eser Us, Mine Kasapoğlu Turhan, Lale Burcu Önüt, İdare Hukuku Teorik Çalışma Kitabı, Seçkin Yayıncılık, 5. Baskı, Ankara, 2015, s. 477.

[7] Muzaffer Dilek, Memur Disiplin Hukukunun ve Disiplin Soruşturmasının Temel Esasları, **Türk İdare Dergisi**, Sayı:423, 1999, s. 27.

[8] Tahir Muratoğlu, Yargısal Faaliyetler Bağlamında Tesis Edilen Disiplin Yaptırımları ve Bu Yaptırımların Hukuka Uygunluğu, **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:19, Sayı:30-31, 2014, s. 80.
Müeyyide veya başka bir isimle yaptırım ise kanunların açıkça yetki verdiği ya da yasaklamadığı hallerde, araya başkaca bir yargısal karar girmeden, idarenin doğrudan yapmış olduğu bir işlemle, yönetim hukukuna özgü usullerle uygulamış olduğu cezalar olarak tanımlanmaktadır. (İl Han ÖZAY, **İdari Yaptırımlar**, Özdem Kardeşler Matbaacılık, 1985, s. 35.)

[9] Oğuz Sancakdar, Gizem Dursun, Elif Altınok Çalışkan, Serkan Seyhan, Pınar Yağcı, Egemen Karaca, **Disiplin Hukuku**, 2. Baskı, Tarhan Kitapevi, Ankara, 2022, s. 1.
Benzer bir tanımda da disiplin, kamu personel sisteminde görev yapan ve kurum içi düzene aykırı davranışlarda bulunan personelin karşı karşıya kaldığı yaptırımlardır. Bu bakımdan disiplin hatalı bir davranışın cezalandırılmasıdır. (İpek Özkal Sayan, **Kamu Personel Yönetimi**, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2023, s. 77)

[10] Oğuz Sancakdar, Lale Burcu Önüt, **Memur Hukuku**, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2024, s. 216-217.

[11] Esin Örücü, Disiplin Cezaları 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Sistemi, **İstanbul Üniversitesi**

kurum düzenini bozarak çalışan bir personelinin karşısına, yaptırımlarla veya eğitimsel önlemlerle çıkmaktır. Burada idare, kuralları ihlal etmesi neticesinde istenmeyen sonuçlar ortaya çıkaran, görevini olması gerektiği gibi yerine getirmeyerek kurum içi performansı ve verimliliği düşüren çalışanının davranışını kontrol etmek gayesindedir[12].

İdarenin önemli görevlerinden biri olan kamu hizmetlerinin yürütülmesi; sürekli, etkin ve hizmetin gereklerine uygun şekilde gerçekleştirilmelidir. Bu sebeple kamu görevlilerinin yapmış olduğu işlerin kontrol edilmesi, mesleki menfaatlerinin korunması ve kurum içinde çalışma düzenini bozan davranışların önlenmesi de hizmetin bir parçasını oluşturmaktadır. Bu bağlamda çalışma düzeninin korunmasını sağlayan disiplin, kamu kurum ve kuruluşlarının temel taşını oluşturan önemli unsurlardan biridir[13]. Ancak disipline ilişkin kuralların uygulama alanı yalnızca kamu görevlileriyle sınırlı değildir. Öğrenciler, siyasi partiler, dernek faaliyeti yürüten kimseler, askerlik görevini ifa eden vatandaşlar, özel teşekküller vs. için de disiplin yaptırımları söz konusu olabilmektedir[14].

Ceza hukukundaki cezalardan farklı olarak idare, görev alanıyla ilgili konularda önlemler almaya yetkili kılınmıştır. İdarenin almış olduğu idari önlem ve uygulamalar da disiplin rejimini ortaya çıkarmıştır[15]. Disiplin rejimin amacı ise kamu görevlilerinin meslek hayatını ve görevini icra ederken gerçekleştirdiği davranışlarını, mevzuatta yer alan kurallara ve kamu yararına uygun şekilde düzenlenmesini sağlamaktır. Bu bağlamda da kanunların emrettiği görevleri yerine getirmeyenlere veya kanunların yasakladığı işleri yapanlara, yetkili makamlar tarafından ceza verilmektedir[16]. Hiç şüphesiz idare bu cezalandırma işlemini yaparken bazı kurallara riayet etmek durumundadır. Nitekim

---

Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:32, Sayı:2-4, 1966, s.785.

[12] Mehmet Metin Arslan, Metin Bulut, Abdulkadir Dursun, **Eğitim ve Diğer Kamu Kurumlarında Disiplin Usulü ve Soruşturma Örnekleri**, Siyasal Kitapevi, Ankara, 2019, s. 26.

[13] Cemil Kaya, Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hâkim Olan İlkeler, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:38, Sayı:2, 2005, s. 61.

[14] Emrah Kahriman, **Asker Kişilere Uygulanan Disiplin Yaptırımlarının Hukuki Rejimi**, Seçkin Hukuk, Ankara,2015, s.21, Yahya Usman, **Kamu Görevlilerinin Disiplin Hukukunda İdari Usul İlkeleri (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2019, s. 4.

[15] Nuri Tortop, Disiplin, Disiplin Cezaları ve Disiplin Suçları, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:16, Sayı:3,1983, s. 90.

[16] Tortop, s. 90, Ender Ethem Atay, Müfettişlerin Hazırladıkları Disiplin Soruşturma Raporlarından Dolayı Sorumlu Tutulabilirliği Sorunu, s. 168, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Sayı:7, 2016, s. 171. Özkal Sayan, s. 78.

disiplin rejiminin uygulanması, aylığından başka bir geliri olmayan memuru gerek mali gerekse sosyal ve manevi yönden etkilemektedir[17]. Bu anlamda memur karşısında daha güçlü konumda olan idare, disiplin müeyyidelerini uygularken memura anayasal hak niteliğinde tanınan çalışma hakkı ve güvenliğine orantısız müdahale teşkil edebilecek uygulamalardan kaçınmalı, kurum içi düzeni sağlama amacıyla memurun hatalı davranışlarının cezalandırılması arasında adil bir denge kurmalıdır. Bu dengenin sağlıklı şekilde kurulması hiç şüphesiz idare ile memur arasındaki güven ilişkisini artırarak kamu hizmetlerinin en iyi şekilde yerine getirilmesini sağlayacaktır.

[17] Sancakdar, Dursun, Altınok Çalışkan, Seyhan, Yağcı, Karaca, s. 29.

II. TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİNDE DİSİPLİN KAVRAMI VE SİVİL DİSİPLİNDEN FARKI

Disiplin, Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu'nun[18] 13. maddesinde *"Kanunlara, nizamlara ve amirlere mutlak bir itaat ve astının ve üstünün hukukuna riayet demektir."* şeklinde tanımlanmıştır. Aynı hükmün devamında ise askerliğin temelinin disiplin olduğu ve TSK'da disiplinin korunabilmesi ve sürdürülebilmesi için özel kanunlarla cezai ve idari tedbirlerin alınacağı düzenlenmiştir.

TSK içerisinde disiplinin iki temel unsuru vardır: Bunlardan birincisi *"mutlak itaat"*, ikincisi ise *"astın ve üstün hukukuna riayettir"*. İtaat kavramı TSK İç Hizmet Yönetmeliği'nin 86. maddesinde *"Askerliğin temeli mutlak bir itaattir. İtaat, her astın üstünden aldığı emri hiçbir kayıt ve şart düşünmeden ve en ufak bir tereddüt göstermeden canla, başla yapması, kanunlar ve nizamların dediğinden dışarı çıkmaması ve yasak edilen şeyleri yapmaması demektir."* şeklinde tanımlanmıştır. Bu bağlamda mutlak itaat; kanunlara, nizamlara ve amirlere itaati, yani askeri hizmetin gereğini yerine getirmek maksadıyla yürürlükte bulunan kanunlara ve verilen emirlere tereddütsüz bir şekilde kendiliğinden uyulmasıdır[19]. Askerler arasında diğer kurumlara nazaran daha katı bir ast-üst ilişkisinin bulunması, amirlerle olan ilişkinin mahiyeti ve askerliğin niteliği gereği itaat zorunluluğunun işin özünde bulunması gibi sebeplerle askeri alanda mutlak itaat kendisini daha belirgin şekilde göstermektedir[20]. Bu kapsamda Kanun koyucunun askeri hizmeti ilgilendiren Kanunları düzenlerken, bu Kanunlara itaat konusunda koyduğu hükümler[21] de göz önüne alındığında amirler ve bazen de üstler tarafından verilen emirlere mutlak itaatin sağlanması kuralının TSK içerisinde yerleşmiş bir kural olduğunu söyleyebiliriz[22]. Bu durumda hukuka aykırı emrin ast tarafından yerine getirilip getirilemeyeceği sorusu akıllara gelebilir. Bu konuyla ilgili TSK İç Hizmet Kanunu'nda açık hüküm bulunmamakla birlikte Kanun'un 14/2'nci maddesinde, astın muayyen (kesin

[18] RG 09.01.1961/10702.
[19] Musa Sönmez, **Askeri Ceza Hukukunda Disiplin Cezaları ve Uygulamaları**, Emel Matbaa, Ankara, 1989, s. 8.
[20] Yılmaz Günal, Askeri Münasebetlerde Emir ve Sorumluluk (1967), **AUSBF Dergisi**, 22(04), s. 169.
[21] TSK İç Hizmet Kanunu, m.13, m.14, m.87, 1632 Sayılı Askeri Ceza Kanunu'nu m.87, m.88, m.89, m.97, m.100, m.104, 6413 s. TSK Dis.K. m.19, TSK İç Hizmet Yönetmeliği m.1, m.4, m.13, m.16, m,86, m.116.
[22] İdris Ergutekin, **Askeri Ceza Hukukunda Emre İtaatsizlik Fiilleri**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s. 33.

olarak belirlenmiş) görevleri ve verilen emirleri zamanında yapacağı, değiştiremeyeceği ve haddini aşamayacağı düzenlenerek bu emirlerin yerine getirilmesinden doğacak sorumluluğun emri verene ait olduğu düzenlenmiştir. Bununla birlikte daha açık bir düzenlemeye TSK İç Hizmet Yönetmeliği'nin 33. maddesinde yer verilerek, verilen emirlerin hizmete ilişkin olması ve mevzuattaki Kanunlara aykırı olmaması gerektiği belirtilmiştir. Aynı düzenlemenin devamında ise AsCK'nın 41/b. maddesinin kapsamına giren haller (emrin adli veya askeri bir suç teşkil ettiğinin ast tarafınca bilinmesi) dışında, astın aldığı emirleri kanunlara uygun bulmasa bile yerine getireceği, yerine getirdikten sonra ise emri vereni şikâyet edeceği düzenlenmiştir. Ancak emir AsCK'nın 41/b maddesinin kapsamına giren bir nitelik arz ediyorsa bu emri yerine getiren ast da sorumlu olacaktır. İlgili düzenlemeler de göz önüne alındığında askeri hizmet içerisinde hukuka aykırı emrin yazılı olarak istenmesinin mümkün olmadığı yönünde uygulamada görüş birliği bulunmaktadır[23]. Disiplinin diğer unsuru ise, astın ve üstün hukukuna riayettir. Bu da astın veya üstün görevlerini yerine getirirken birbirlerinin yasalarla tanınan haklarına saygı göstermeleri ve bu haklara riayet etmeleri demektir[24]. Bu unsur disiplinin bastırıcı etkisi göz önüne alındığında büyük bir önem arz etmektedir. Nitekim disiplinin tesis edilmesi sebep gösterilerek, kişilere olması gerekenden daha fazla bir yaptırımın uygulanması veya kişilere Anayasa ve diğer Kanunlarca tanınan temel hak ve hürriyetlere müdahale edilmesi mümkün değildir.

TSK, görevi gereği fiziksel şiddeti tesirli kullanarak ülkemize karşı tehdit oluşturan her türlü yapılanmaya karşı mücadele etmektedir. Özellikle teknolojinin gelişmesiyle birlikte geçmişte yapılan meydan muhaberelerinin yerini artık teknolojik savaşların alması TSK'nın görevini daha da kritik bir boyuta evirmiştir[25]. TSK'nın bu görevi başarıyla yerine getirebilmesi ise ancak tüm unsurlarını etkin bir şekilde kullanması yoluyla mümkün olacaktır[26]. Astlar ve üstler arasındaki koordinenin sağlanması, operasyonlar öncesi yol haritasının belirlenmesi, barış zamanı savaşa hazır

[23] Orhan Çelen, Nihan Dokumacıoğlu, **TSK Disiplin Kanunu Şerhi**, Cilt:1, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022, s. 93.
[24] Sönmez, s. 8.
[25] Muhammed Dağ, **Temel ve Savaş Beden Eğitimi Dersi Alan Öğrencilerin Spora Katılım Motivasyonları ile Algılanan Empatik ve Sosyal Öz Yeterlik Düzeylerinin İncelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli, 2022, s. 10.
[26] Olgun Değirmenci, **Askeri Ceza ve Disiplin Hukuku**, 3. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2016, s. 485.

olacak şekilde hazırlıkların yapılması, siber güvenliğin sağlanması gibi hususların bir bütünlük içinde yapılması gerekmektedir. Bu gerekliliğin yerine getirilmesi ise ancak verilen emirlere itaat edilmesinin sağlanması ile TSK içerisinde etkili bir disiplin sisteminin tesisiyle mümkün olabilecektir.

TSK'da etkin bir disiplinin sağlanabilmesi için sivil kişilerin çalıştığı kurumlara veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarına göre daha farklı özelliklere sahip bir disiplin rejimi gerekmektedir. Bu rejimin odak noktasını ise her zaman ve her durumda işlenen disiplinsizliklere karşı en hızlı ve etkili yaptırımların uygulanması oluşturmalıdır[27]. Askeri disiplin hukukunda diğer kamu görevlilerine nazaran daha farklı uygulamaların olabileceğinin anayasal dayanağını 1982 Anayasamızın 38. maddesinde yer alan "*İdare, kişi hürriyetinin kısıtlanması sonucunu doğuran bir müeyyide uygulayamaz. Silahlı Kuvvetlerin iç düzeni bakımından bu hükme kanunla istisnalar getirilebilir."* hükmü oluşturmaktadır. Burada dikkat edilecek olan husus istisna tutulan alanın yalnızca asker kişi statüsü olması değil Silahlı Kuvvetlerin kurum içi düzeni ile ilgili konulara özgü olmasıdır. Bu hükümle Kanun koyucu, askeri disiplinin önemine binaen farklı düzenlemeler yapılabileceğine anayasal bir temel oluşturmuştur[28]. Bu bağlamda sivil bir kişiye karşı uygulanması durumunda temel hak ve hürriyetlerin kısıtlanması olarak nitelendirilebilecek pek çok husus asker kişiler açısından aynı sonucu doğurmayabilir. Örneğin; herhangi bir kurumda memur olarak çalışan bir kamu görevlisinin hafta sonu şehir dışına çıkması için izin alması gerekmez iken aksini kabul etmek kişinin seyahat özgürlüğünün kısıtlanması anlamına gelecektir. Fakat asker kişilerin izin almaksızın bulundukları garnizonu terk etmeleri 6413 s. TSK.Dis.K. 18. maddesi gereği aylıktan kesme cezasını oluşturan bir disiplinsizlik fiilini teşkil eder. Başka bir örnekle anlatmak gerekirse sivil bir kimse veya TSK dışında bir kurumda çalışan herhangi bir kamu görevlisi, bir kamu kuruluşunda yaşadığı bir olumsuzluğu doğrudan Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi'ne[29] yazarak iletebilecekken, asker bir kişinin Silahlı Kuvvetler içerisinde yaşadığı bir olay hakkındaki şikâyetini doğrudan CİMER' e bildirmesi mümkün değildir. Böyle bir uygulama asker kişinin 6413 s. TSK.Dis.K. m. 15/1-e' de sayılan *"Usulsüz müracaat veya şikâyette bulunmak"* disiplinsizliğinden dolayı

[27] Celal Işıklar, **TSK Disiplin Kanunu ve Yorumu**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022, Cilt:1, s. 1.
[28] Kahriman, s. 44.
[29] Çalışmanın devamında CİMER biçiminde kullanılacaktır.

sorumluluğunu doğurabilir[30]. Anayasa Mahkemesi[31] CİMER' e yaptığı başvuru sonrasında hakkında usulsüz müracaat yapmaktan disiplin cezası verilen bir albayın, ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine ilişkin yaptığı başvuru[32] üzerine yaptığı incelemede, daha önceki bir kararından alıntı yaparak, *"askerî hiyerarşi ve disiplin içinde bulunanlara yönelik olarak belirli şikâyet usulleri ve bunların dayandırıldığı disiplin yaptırımları bulunmasının demokratik toplum düzeninde gerekli olmadığının söylenemeyeceğini"* ifade ederek TSK içerisinde bulunan bir askerin belirli bir şikayet usulünün bulunduğu ve başvurucunun bu usule uymadan doğrudan CİMER' e başvurduğunu belirterek söz konusu olayda ifade özgürlüğünün ihlal edilmediğine karar vermiştir.

Askeri disiplin hukukunun memur disiplin hukukundan farklı bir rejime sahip olması gerekliliğinin belki de en önemli gerekçesi, TSK içerisinde oluşabilecek bir disiplinsizliğin sonucunda meydana gelecek zararın, diğer kamu kurumlarıyla kıyaslandığında daha büyük sonuçlar doğurabileceğidir[33]. Örneğin bir harekatta bölük komutanının emirlerine riayet etmeyen bir asker, harekatın başarısız olmasına sebebiyet verebileceği gibi kendisinin veya silah arkadaşlarının birinin hayatını da tehlikeye atabilir. Bu gibi büyük disiplinsizliklerin önüne geçilmesi ancak kimi zaman küçük bir disiplinsizlik gibi görünen disiplinsizliklere zamanında müdahale edilmesi yoluyla sağlanmaktadır. Kanaatimizce TSK personelinin farklı bir disiplin rejimine sahip olması gerekliliğinin önemli dayanaklarından biri de üstlendiği görevin ve kurum içi hiyerarşinin mahiyetinden dolayı oluşabilecek disiplinsizliklerin gerek 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda[34] sayılan disiplinsizlikleri gerekse diğer disiplin mevzuatlarında düzenlenen disiplinsizliklerde karşılık bulamayacak olmasıdır. Örneğin; selamlama yapmamak, askeri nezaket kurallarına uymamak, askeri silsileyi bozarak hareket etmek, ulaşım

[30] Asker kişilerin yapacakları müracaat ve şikayetler TSK İç Hizmet Kanunu ve TSK İç Hizmet Yönetmeliği ile belirli bir usule bağlanmıştır. Bu usule uyulmadan yapılan şikâyet ve müracaatlar usulsüz müracaat olarak nitelendirilmektedir. TSK İç Hizmet Kanunu m.27 gereği şikâyet ve müracaatın söz veya yazı ile en yakın amire yapılması gerekmektedir. Eğer ki en yakın amirden şikâyet olunacaksa bu durumda ikinci amire yapılması gerekmektedir. Aksi bir başvuruda personel 6413 Sayılı TSK Dis.K. m.15/1-e'de yer alan "*usulsüz müracaatta bulunmak"* disiplinsizliğinden sorumlu olabilir. Nitekim TBMM'ne yapılan müracaatlar hariç olmak üzere TSK İç Hizmet Kanunu ve İç Hizmet Yönetmeliğine aykırı şekilde herhangi bir başvuru yapan personelin müracaatı usulsüz müracaat teşkil etmektedir.

[31] Dipnotlarda AYM biçiminde kullanılacaktır.

[32] AYM, 31.10.2024 tarihli ve 2022/7270 No'lu: Murat Çelik Başvurusu. (https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr Erişim Tarihi:30.04.2025)

[33] Kahriman, s. 23.

[34] Çalışmanın devamında DMK biçiminde kullanılacaktır.

güvenliğini ihlal etmek, emre itaatsizlik, askeri kimliğini görev ve faaliyetini izinsiz olarak açıklamak gibi disiplinsizlikler askeri hizmete ilişkin olarak düzenlenen disipline aykırı fiiller olduğu için bu mesleğe özgü fiillerin özel mevzuatla düzenlenerek askeri personele ait ayrı bir disiplin rejiminin ve Kanunu'nun bulunması yerinde bir uygulamadır.

Çalışmada, TSK açısından disiplinin önemini ve anlamını bu şekilde ayrıntılı olarak ele alınmasının sebebi gerek disiplin hukukuna özgü idari usul ilkelerini 6413 s. TSK Dis.K. kapsamında değerlendirirken gerekse askeri personel için yapılan disiplin soruşturma sürecinde oluşabilecek farklılıkların sebebini açıklarken farkın, Silahlı Kuvvetlerin iç işleyişinden kaynaklı olduğunu aktarabilmektir. Nitekim disiplin süreçlerinde askeri personele ait özel bir disiplin rejimi ve bu rejimi düzenleyen 6413 s. TSK Dis.K. bulunmaktadır.

III. 6413 SAYILI TSK DİSİPLİN KANUNU'NUN ASKERİ DİSİPLİN SİSTEMİNE GETİRDİĞİ YENİ REJİM

TSK personeli hakkında uygulanan disiplin müeyyideleri, 6413 s. TSK.Dis.K.'nun yürürlüğe girmesinden önce, 477 sayılı Disiplin Mahkemeleri Kuruluşu, Yargılama Usulü ve Disiplin Suç ve Cezaları Hakkında Kanun[35] ve 1632 sayılı AsCK'da dağınık şekilde yer almaktaydı[36]. Bu dönemde "disiplin suçu" kavramı üç ayrı kavramı içerisine almakta olup bu kavramlar; disiplin kabahati, disiplin suçu ve disiplin tecavüzüdür[37]. Disiplin kabahatleri, AsCK'nın 18. maddesinde[38] yer alan fiillerin hafif hallerini; disiplin tecavüzü ise askeri terbiyeyi ve disiplini bozmakla birlikte diğer ceza kanunlarında düzenlenmeyen fiilleri oluşturmaktaydı ve bu iki ceza türü AsCK'da yer almaktaydı[39]. Disiplin suçları ise 477 sayılı Kanun'un 47-61. maddeleri arasında yer alan ve bu kanuna göre göz hapsi veya oda hapsi ile cezalandırılması gereken fiilleri oluşturmakta oluşturmaktaydı[40]. Bu suçlara ilişkin kararlar disiplin mahkemelerince[41] verilmekteydi[42]. Disiplin mahkemeleri ile askeri mahkemeler arasında çıkan görev uyuşmazlığını çözme görevi ise Askeri Yargıtay tarafından yerine getirilmekteydi[43].

1961 Anayasası ile başlayıp 1982 Anayasası ile de devam eden bu sistem için yaşanan bazı gelişmelere paralel olarak değiştirilme ihtiyacı hasıl olmuştur. Bu gelişmelerden ilki, disiplin mahkemeleri veya disiplin amirlerine, personel hakkında göz hapsi ya da oda hapsi cezasına imkân veren düzenlemelerin Avrupa İnsan Hakları

---

[35] 477 sayılı Kanun'a göre disiplin mahkemelerinin kuruluş amacı; niteliği gereği askerliğin kamu güvenliğini yakından ilgilendirmesi sebebiyle suç teşkil eden bir eylemin işlenmesi durumunda bozulan disiplinin olabilecek en kısa zamanda tekrar sağlanmasıdır. Bu sebeple de asker kişilerden oluşan bir mahkemeye ihtiyaç bulunmaktadır. (Hulusi Özbakan, **Disiplin Mahkemeleri ve Disiplin Suç ve Cezaları Kanunu**, Feryal Matbaacılık, Ankara, 1990, s. 14)

[36] Çelen, Dokumacıoğlu, s. 21.

[37] Tolga Yıldırım, Türk Askeri Disiplin Hukukunun Güncel Sorunları ve Amirlerin Suçta Kıyas Yetkisine Farklı Bir Bakış, **Ankara Barosu Dergisi**, 2019(1), s. 66.

[38] (Mülga: 31/1/2013-6413/45 md.)

[39] İsmet Polatcan, **Askeri Ceza Kanunu**, Ercivan Matbaası, İstanbul, 1981, s. 73.

[40] Polatcan, s. 169.

[41] Disiplin mahkemelerinin başkan ve üyeleri subay statüsünde olan personelden oluşmakta olup bu üyeler tamamen idarenin emrindedirler bu bağlamda hâkim güvencelerinden yoksundurlar. Demirağ, Disiplin mahkemelerinin, meslekten olan hakimler yerine, idarenin emrinde bulunan subay veya astsubaylardan (astsubayların yargılamasında üyelerden biri astsubay olmalıdır) oluşmasının ancak "askerlik hizmetinin gerekleri" ile açıklanabileceğini vurgulamaktadır. (Fahrettin Demirağ, Anayasal Bir Kurum Olarak Askeri Yargı ve Anayasa Önerileri, **TBB Dergisi**, Sayı:75, 2008, s. 226.)

[42] Polatcan, s. 179.

[43] Işıklar, s. 2.

Mahkemesi[44] tarafından Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni[45] ihlal ettiğine yönelik kararların[46] verilmesi olmuştur[47]. İhlal kararlarının nedenini ortaya koymak maksadıyla *Pulatlı / Türkiye* kararını[48] inceleyecek olursak; söz konusu kararda özetle AİHM, hürriyeti bağlayıcı bir cezanın ancak bir yargı kararıyla verilebileceğini, ayrıca kararı verebilecek olanların bağımsız bir merci olması gerektiğini, mevcut başvuruda ise başvurucunun üstü konumunda olan yüzbaşı tarafından yedi günlük hürriyeti bağlayıcı nitelikte bir ceza verildiği, başvurucunun üstü konumunda bulunan yüzbaşının askeri hiyerarşiden bağımsız şekilde hareket etmesinin mümkün olmadığına karar vermiştir.

Yeni bir disiplin sistemine geçiş ihtiyacının bir diğer nedeni ise TSK personeli hakkında uygulanan disiplin müeyyidelerinin 477 sayılı Kanun ile 1632 sayılı AsCK'da dağınık şekilde düzenlenmiş olmasıdır[49]. Bu şekilde bir düzenleme kanaatimizce uygulamada birtakım karışıklıkların oluşmasına sebebiyet verme ihtimali bulunması nedeniyle eski sistemin eleştirilebilir yönlerinden biridir. Ayrıca günümüzde olduğu gibi tek bir tanım yerine disiplin kabahati, disiplin tecavüzü ve disiplin suçu ismiyle üç ayrı ceza müeyyidesinin bulunması uygulamada karışıklıklara sebebiyet verme ihtimali bulunan bir diğer husus olarak yer almaktaydı.

Eski disiplin sisteminin bu olumsuz yönleri dikkate alınarak yeni bir disiplin kanunu hazırlama süreci başlatılmıştır. Bu Kanun düzenlenirken emir komuta zincirinin etkin işleyişine ve disiplin amirlerinin otoritesine zarar vermeyecek günümüz hukuk yaklaşımına uygun bir Kanun tasarısı hazırlanmıştır[50]. Hazırlanan 31.01.2013 tarihli ve 6413 sayılı TSK Disiplin Kanunu 16.02.2013 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun'un 45. Maddesi ile 477 sayılı Kanun'un 1. Maddesinde değişiklik yapılarak 477 sayılı Kanun'un uygulanması sadece savaş zamanı ile

[44] Çalışmanın devamında AİHM biçiminde kullanılacaktır.
[45] Çalışmanın devamında AİHS biçiminde kullanılacaktır.
[46] AİHM'nin 22.12.2005 tarihli Başvuru No:29986/96'lu A.D./Türkiye Kararı, AİHM'nin 20.03.2012 tarihli Başvuru No:26793/08'lu Koç ve Demir /Türkiye Kararı.
(https://hudoc.echr.coe.int/tur, Erişim Tarihi: 30.04.2025)
[47] Fahrettin Demirağ, **Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s. 9.
[48] AİHM, 26.04.2011 tarihli Başvuru No:38665/07'lu Pulatlı/Türkiye Kararı.
(https://hudoc.echr.coe.int/tur, Erişim Tarihi: 30.04.2025)
[49] Işıklar, s. 2.
[50] Işıklar, s. 3.

sınırlandırılmıştır.[51] Bu yeni sistemle artık TSK personelinin işlemiş olduğu iddia olunan disipline aykırı filler hakkında 6413 s. TSK Dis.K. kapsamında işlem yapılacaktır. Ayrıca bu yeni Kanun'la birlikte eski disiplin mevzuatında yer alan disiplin tecavüzü, disiplin kabahati ve disiplin suçuna ilişkin hükümler kaldırılmıştır. Bu yönüyle bir kısmı AsCK'da yer alan müeyyidelerin ceza hukukunu andıran niteliğinden sıyrılarak tamamen idari nitelik kazandığı söylenebilir.

6413 s. TSK Dis.K. askeri disiplin rejimine pek çok yenilik getirmiştir. Öncelikle bu kanunla disiplin cezasını verebilecek olan merciler yeniden düzenlenmiştir. 477 sayılı Kanun döneminde disiplin cezasını verme yetkisi disiplin amirleri ve disiplin mahkemeleri tarafından kullanılırken[52] 6413 s. TSK Dis.K. ile disiplin cezalarını verme yetkisi çeşitli kişiler ve kurullar arasında paylaştırılmıştır. 6413 s. TSK Dis.K. m. 11 gereği uyarma, kınama, hizmete kısmi süreli devam ve aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri tarafından verilirken oda hapsi ve hizmet yerini terk etmeme cezaları ise disiplin amirleri tarafından verilebileceği gibi personel disiplin kuruluna da sevk edilebilirler. Silahlı Kuvvetlerden ayırma cezası ise yüksek disiplin kurulu[53] tarafından verilebilmektedir. Bu bağlamda eski sistemde yer alan disiplin mahkemeleri yerine yeni sistemde artık disiplin kurullarının kurulduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca 6413 s. TSK Dis.K. ile disiplin amirlerinin verebilecekleri ceza miktarları, amirlerin rütbe ve makamları göz önüne alınarak yeniden belirlenmiş ve bu esasları gösteren bir tablo Kanun'un sonuna eklenmiştir. 477 sayılı Kanun'un döneminde sadece subaylar disiplin amiri olabilirken[54] 6413 s. TSK Dis.K. ile artık astsubaylar da sicil verme yetkisine sahip olduğu hallerde disiplin amiri sıfatını haiz olmuşlardır.

Yukarıda bahsettiğimiz üzere AİHM'nin vermiş olduğu ihlal kararları da göz önüne alınarak göz hapsi cezası tamamen kaldırılırken oda hapsi cezası ise yalnızca savaş ve seferberlik durumunda ve barış zamanı sadece Türk karasuları dışında gemilerde görevini ifa eden personele verilebilir hale getirilmiştir. Bununla birlikte yeni Kanun'da

[51] Çelen, Dokumacıoğlu, s. 23.
[52] Burhan Eran, Tekin Gürzumar, **Disiplin Mahkemeleri ve Askeri Disiplin Hukuku**, Güven Matbaası, Ankara, 1964, s. 47.
[53] Çalışmanın devamında YDK biçiminde kullanılacaktır.
[54] Eran, Gürzumar, s. 47.

hizmet yerini terk etmeme cezası düzenlenmiştir[55]. Ayrıca erbaş ve erler için de disiplin zafiyeti oluşmaması amacıyla hizmetten men cezalarının yapılan askerlik hizmetinin süresinden sayılmayacağı düzenlenmiştir[56].

6413 s. Kanun'la artık Millî Savunma Bakanlığına[57] bağlı çalışan sivil memurlar ile asker kişilerin disiplin soruşturmalarında tabi oldukları mevzuat ayrılmıştır. 477 sayılı Kanun döneminde MSB ve TSK kadrolarında devamlı olarak çalışan sivil personel de bu Kanun'da yazılı suçlardan dolayı Disiplin Mahkemelerinde yargılanabilmekteydi[58]. Fakat 6413 s. TSK Dis.K.'nun yürürlüğe girmesiyle sadece asker kişi statüsünde bulunan subaylar (askeri hâkimler hariç), astsubaylar, uzman erbaşlar, sözleşmeli erbaş ve erler, erbaş/erler ile askeri öğrenciler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaktadır. MSB kadrolarında çalışan memurlar ise diğer memurlar gibi 657 sayılı DMK'ya tabi kılınmıştır.

6413 s. TSK Dis.K. m. 5 ile disiplin soruşturmasının adli soruşturmadan bağımsız olarak yapılabileceği esası getirilmiştir. Dikkat edilecek olursa 6413 s. TSK Dis.K.'nda yer alan disiplinsizliklerin önemli bir bölümü aynı zamanda AsCK da suç olarak düzenlenmiştir[59]. Örneğin; 6413 s. Kanun m. 19/1-a' da *"emre itaatsizlik"* disiplinsizliği düzenlenmişken, AsCK m. 87'de *"emre itaatsizlikte ısrar"* suçu düzenlenmiştir. Başka bir örnekle, 6413 s TSK Dis.K. m. 17/1-a' da *"üste saygısızlık"* ve m. 18/1-a' da *"amire saygısızlık"* disiplinsizliği düzenlenmişken, AsCK m. 85' de *"amir ve üste hakaret"* suçu düzenlenmiştir. Bu bağlamda TSK personelinin disiplin işlemleri ile ceza hukuku işlemleri arasındaki yakın ilişki göz önüne alındığında birisinin idari bir işlem olması diğerinin ise cezai bir işlem mahiyetinde olması sebebiyle ikisinin bir arada

[55] Hizmet yerini terk etmeme cezasının da tıpkı oda hapsi cezası gibi özgürlüğü bağlayıcı bir ceza olduğundan bahisle bu cezanın verilmesinin Anayasa'nın 19. ve 38. maddelerine aykırılığı olduğu ileri sürülerek bu cezanın düzenlendiği hükmün iptalinin talep edildiği başvuruda Anayasa Mahkemesi; hizmet yerini terk etmeme cezasının icra ediliş şekline vurgu yaparak, asker kişinin mesai bitiminden sonra çalıştığı yerden ayrılmayarak resmî daire, kışla ve eğitim alanlarındaki görevine devam ettiğini, ceza yerine getirilirken tatil günlerinde ara verildiğini, cezayı alan personelin görev yaptıkları alan içerisinde hareket serbestilerinin bulunduğunu, bu kişilerin özgürlüklerini kısıtlanacak biçimde bir yere kapatılmadıklarını ifade ederek hizmet yerini terk etmeme cezasının hürriyeti bağlayıcı bir ceza olmadığı değerlendirmesini yapmıştır. Bkz. AYM, 06.12.2018 tarihli ve 2018/67 Esas, 2018/110 Karar Numaralı Kararı. (https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr Erişim Tarihi: 30.04.2025)

[56] Işıklar, s. 9.

[57] Çalışmanın devamında MSB biçiminde kullanılacaktır.

[58] Eran, Gürzumar, s. 46.

[59] Cengiz Demirtaş, **TSK Personeli Disiplin ve Ceza Hukuku**, Bilge Yayınevi, Ankara, 2022, s. 72.

uygulanabileceğinin açık bir şekilde düzenlenmesi yerinde bir düzenleme olmuştur. Nitekim 657 sayılı DMK 125. maddesinin son fıkrasında da benzer bir hüküm yer almaktadır. Bu bakımdan askeri personelin disiplin rejimi ile sivil memurların disiplin rejimi bu açıdan uyumlu hale getirilmiştir.

Esasen 6413 s. TSK Dis.K. hazırlanırken 657 sayılı DMK'dan yararlanıldığı göze çarpmaktadır. Nitekim 477 sayılı Kanun döneminde özellikle disiplin tecavüzleri bakımından tam bir belirsizlik söz konusu iken 6413 s. TSK Dis.K.'da her bir disiplinsizliğin nasıl oluşacağına ilişkin bir tanımlama yapılmıştır. Bu düzenleme kanunilik ilkesine daha uygundur.

6413 s. TSK Dis.K.'da düzenlenen disiplin cezalarına karşı yargı yolu Kanun'un yürürlüğe girdiği tarih itibariyle sadece Silahlı Kuvvetlerden ayırma cezası ve aylıktan kesme, hizmet yerini terk etmeme ve oda hapsi cezaları için öngörülmüştü ve bu cezalara karşı Askeri Yüksek İdare Mahkemesinde iptal davası açılabilmekteydi[60]. Daha sonra Anayasa Mahkemesi'nin vermiş olduğu bir kararla[61] önce uyarma ve hizmete kısmi süreli devam cezalarına karşı daha sonraki tarihli bir kararıyla[62] ise kınama cezasına karşı yargı yolu açılmıştır. Buna karşın, 28.06.2024 tarihinde RG'de yayımlanan 7517 sayılı TSK Personel Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile[63] uyarma, kınama ve hizmete kısmi süreli devam cezalarına, tekrar yargı yolu kapatılmıştır. Ancak personelin disiplin ceza puanı sebebiyle TSK'dan çıkarılması durumunda bu işlemine karşı dava açıldığı takdirde yargı yolunun kapalı olması sebebiyle iptal davası açılamamış olan disiplin cezalarının da mahkemeler tarafından hukuka uygunluk yönüyle denetlenebileceği düzenlenmiştir. Savaş ve seferberlik halinde verilen disiplin cezaları için Silahlı Kuvvetlerden çıkarma cezası hariç yargı yolunun kapalı olduğu düzenlenmiştir[64].

---

[60] RG 16.02.2013/28561.
(https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/02/20130216-1.htm)(Erişim Tarihi: 30.04.2025)
[61] AYM, 01.06.2022 tarihli ve 2022/10 Esas, 2022/72 Karar Numaralı Kararı.
(https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr Erişim Tarihi: 01.05.2025)
[62] AYM, 30.11.2022 tarihli ve 2022/122 Esas, 2022/151 Karar Numaralı Kararı.
(https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr Erişim Tarihi: 01.05.2025)
[63] 28.06.2024 tarihli R.G.
(https://resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/06/20240628-1.htm) (Erişim Tarihi: 01.05.2025.)
[64] 6413 sayılı TSK Dis.K. m.43 bu şekilde tekrar düzenlenirken gerekçe olarak; Anayasa'nın 129. maddesi gereğince, TSK mensupları hakkındaki disiplin cezalarının yargı denetimi dışında bırakılabileceği, bu bakımdan o güne kadar TSK personeli hakkındaki disiplin cezalarının yargı denetimi dışında bırakılmakla

6413 sayılı TSK Dis.K. ile disiplin cezaları dışında bazı idari tedbirler de öngörülmüştür. 6413 s. TSK Dis.K.'nun 28. maddesi ile *"geçici olarak kontrol altına alma" ve* 29. maddesi ile *"geçici olarak görevden uzaklaştırma"* ve *"görev yerini değiştirme tedbiri"* düzenlenmiştir.

6413 sayılı TSK Dis.K.'nu yürürlüğe girdikten sonra özellikle 2016 yılında çıkarılan Kanun Hükmünde Kararnameler[65] ve 2017 yılında Anayasa'da yapılan değişikliklerle birtakım gelişmeler söz konusu olmuştur. Bunun en başında Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığının, MSB teşkilatından ayrılarak İç İşleri Bakanlığı'na dahil edilmesi olmuştur[66]. Bu kapsamda jandarma personeli 6413 s. TSK Dis.K. kapsamından çıkarılarak disiplin yönünden 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun kapsamına dahil edilmiştir. Ayrıca askeri yargı teşkilatı 11.02.2017 tarihinde Resmî Gazete'de[67] yayımlanan[68] 6771 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 16. maddesi ile kaldırılmıştır. Böylece 1961 Anayasası'nda Askeri Yargıtay'ın anayasaya girmesiyle başlayıp 1971 yılında yapılan değişikliklerle AYİM'in faaliyet göstermeye başladığı[69] askeri mahkemelerin görevi son bulmuştur.

beraber ağır nitelikte olanlara karşı Kanun'la yargı yolunun açıldığı, TSK'nın mevcudu, disiplinin tesisinin önemi, disiplin cezalarının ve disiplinsizliklerin mahiyeti gereği tüm disiplin cezalarına karşı yargı yolunun açık olmasının tercih edilmediği vurgulanarak aksinin disipline ciddi şekilde zarar verebileceği belirtilmiştir. (Demirtaş, s. 209.)

[65] Çalışmanın devamında KHK biçiminde kullanılacaktır.

[66] Resmî Gazete 27.07.2016/29783.
(https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/07/20160727M2.htm) (Erişim Tarihi: 02.05.2025)

[67] Çalışmanın devamında RG biçiminde kullanılacaktır.

[68] RG 11.02.2017/29976.
(https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/02/20170211-1.htm) (Erişim Tarihi: 02.05.2025)

[69] Cem Duran UZUN, 6771 sayılı Kanunla Anayasada Yargıyla İlgili Yapılan Değişiklikler, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Yıl 6, Sayı:11, 2018, s. 426.

IV. 6413 SAYILI KANUNDA YER ALAN BAZI TEMEL KAVRAMLAR

A. Disiplinsizlik

"Disiplinsizlik" kelimesinin anlamına değinmeden önce hem bu bölümde hem de çalışmamızın devamında kullanılacak terminoloji açısından disiplin hukukunda öğretide kullanılan "disiplin suçu" kavramı yerine 6413 s. TSK Dis.K.' nda "disiplinsizlik" kavramının kullanıldığını belirtmekte fayda bulunmaktadır.

Disiplinsizlik (disiplin suçu), memurun göreviyle alakalı konularda yapmış olduğu kusurlu fiilleridir. Bu anlamda bir eylemin disiplin suçu oluşturabilmesi için öncelikle memurun gerçekleştirmiş olduğu bir eylem olmalıdır, bu eylem memurun görev alanıyla ilgili olmalıdır ve bu eylem kusurlu olmalıdır[70]. Yani disiplin suçunun oluşabilmesi için memurun çalıştığı kurumun düzenini bozmaya yönelik eylemleri bulunmalıdır[71]. Danıştay ise disiplinsizlik kavramını *"...kamu görevlisinin ilgili Kanunlarda tanımı yapılan ve kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı taşıyan kuralların ihlali sonucunu doğuran eylemleridir."* şeklinde tanımlamaktadır[72].

Disiplin hukukunda "suç" kavramı, ceza hukukundaki anlamından oldukça farklı bir niteliktedir. Öncelikle ceza hukukundaki suç herkes tarafından işlenebilirken, disiplin hukukundaki suç yalnızca kamu görevlileri tarafından işlenebilir. Ya da ceza hukukunda bir eylemin suç olarak kabul edilebilmesi için o eylemin yürürlükteki ceza kanunlarınca suç olarak tanımlanması gerekirken disiplin hukukundaki suçlarda her zaman böyle bir belirleme var olmayıp idareye takdir yetkisinin verildiği durumlar söz konusu olabilmektedir[73]. Bu bakımdan kanun koyucunun 6413 s. TSK Dis.K.'nda "disiplin suçu" kavramı yerine, "disiplinsizlik" kavramını tercih etmesi kanaatimizce yerinde bir kullanım olmuştur. Çünkü bir personelin eylemlerinin hem suç hem de disiplinsizlik

[70] Kemal Gözler, **İdare Hukuku (Cilt:2)**, Ekin Kitapevi Yayınları, Bursa, 2003, s. 686.
[71] Metin Günday, **İdare Hukuku**, 8. Baskı, İmaj Yayıncılık, Ankara, 2003, s. 560.
[72] Danıştay 8. Daire, 17.12.2024 tarihli ,2022/4403 Esas, 2024/6924 Karar. (https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:02.05.2025)
[73] Yılmaz Dinçer, Devlet Memurlarının Disiplin Hukuku, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:9, Sayı:1, 1976, s. 73.

teşkil ettiği durumlarda "disiplin suçları" ifadesinin kullanılması eylemin mahkemelerle özdeştirilmesine sebebiyet vererek kafa karışıklıklarına neden olabilecektir[74].

6413 s. TSK Dis.K. ile mevzuatımızda dağınık şekilde bulunan disiplin müeyyideleri tek bir kavram altında birleştirilmiştir. Bu Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce bir personelin yapmış olduğu disipline aykırı eylemler, disiplin suçu, disiplin kabahati ve disiplin tecavüzü olarak üçe ayrılırken, Kanun'un yürürlüğe girmesiyle bu üç kavram "disiplinsizlik" kavramı altında toplanmış bulunmaktadır[75].

6413 s. TSK Dis.K.'nda disiplinsizlik *"Bu Kanuna göre disiplin cezası ile cezalandırılan fiil ve hâlleri"* şeklinde tanımlanmıştır. Disiplinsizlikler ise sayma usulüyle belirtilmiş olup hangi disiplinsizliklere hangi cezaların verileceği hususunda eylemin niteliği ve ağırlığına göre gittikçe artan bir sistem benimsenmiştir. Bu kapsamda 6413 s. TSK Dis.K.'nun 15-20. maddeleri arasında 69 adet disiplinsizliğin tanımı yapılmıştır. Bunlarla beraber Kanun'un 8/2. maddesi ile bu 69 disiplinsizliğe, nitelik ve ağırlık itibarıyla benzer fiillerde bulunanlara da disiplin cezası verilebileceği düzenlenerek aslında, disiplinsizliklerin sayısı artırılmış durumdadır. Bu durumun kanunilik ilkesine olan etkisine çalışmamızın ileriki bölümlerinde ayrıntılı olarak yer vereceğimizden şu an burada değinmiyoruz.

B. Disiplin Amiri/Disiplin Amirleri/Üst Disiplin Amirleri

İdare teşkilatı içerisinde kademeli şekilde işleyen bir astlık üstlük ilişkisi yani hiyerarşik bir bağ bulunmaktadır. Alt kademede bulunan memurlar üst kademede olanlara bağlıdırlar. Bu bağlamda üst kademede yer alan kişi amir sıfatını alırken, alt kademede yer alan kişi ise memur statüsündedir[76]. 6413 s. TSK Dis.K. "amir" kavramı ile "disiplin amiri" ve "disiplin amirleri" kavramlarının tanımlamalarını ayrı ayrı yapmıştır. Bakımından 6413 s. TSK Dis.K.'nu m. 3/1-a' da amir kavramı *"Kadro ve kuruluş yönünden bağlı olunan kimse ile amir olarak yetkilendirilmiş olan diğer kişiler"* şeklinde

[74] Aynı yönde görüş için Bkz. Hayrettin Kurt, Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanununa İlişkin Değerlendirmeler, **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt:17, Sayı:189, 2022, s. 50.
[75] Değirmenci, Askeri Ceza ve Disiplin Hukuku, s. 496.
[76] Adil Bucaktepe, Disiplin Makamlarının Disiplin Cezası Verme Yetkileri Üzerine Bir Değerlendirme, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:19, Sayı:2, 2015, s. 208.

tanımlanırken disiplin amiri ise *"Bu Kanunla disiplin cezası vermeye yetkili kılınmış ilk amir"* şeklinde tanımlanmıştır.

Amirlik vasfı askeri mevzuatlar uyarınca üç şekilde kazanılabilmektedir. İlk olarak, bir göreve atanarak o görevi icra etmeye başlamakla amirlik vasfı kazanılabilir. Bu suretle atanan kişi, atandığı makama bağlı olarak çalışan askeri personellerin amiri vasfını kazanır. Bunun dışında asıl amirlerin izinli olmaları, yurtiçi veya yurt dışına göreve gitmeleri veya bir kursa planlanmaları gibi durumlarda TSK İç Hizmet Yönetmeliğinin 34. maddesi gereği, geçici olarak görevini yerine getiremeyecek olan amirden sonra gelen en kıdemli askeri personel vekaleten onun yerine amir olarak tayin edilir. Vekaletname bırakılamayacak kadar acil durumlarda da yine bir emir beklenmeksizin kıdemce amirden sonra gelen ilk kişi amir vasfını kazanır. Amirlik vasfının kazanıldığı diğer durumu ise AsCK'ya (m. 106 gereği nöbetçiler) veya İç Hizmet Kanunu'na konulan bazı özel hükümlerle kazanılan amirlik sıfatı oluşturmaktadır. Bu üçüncü durumdaki amirlik sıfatının kapsamı ise diğer iki duruma göre daha sınırlıdır. Örneğin; TSK İç Hizmet Yönetmeliği m. 158-172 arasında düzenlenen Garnizon Komutanı'nın amirliği sadece garnizon sınırları ile sınırlandırılırken, nöbetçi personelin amirlik sıfatı ise nöbet süresi ile sınırlıdır[77].

Disiplin amirliği vasfının kazanılması ise 6413 s. TSK Dis.K. m. 8/3 gereği bazı şartlara bağlanmıştır. Öncelikle disiplin amiri olabilmek için *"amir konumunda olmak"* gerekmektedir. Ayrıca *"disiplin cezası verilecek personelden rütbe[78] veya kıdemce[79] büyük olunması"* gerekmektedir. Burada rütbece veya kıdemce şeklinde özellikle belirtilmesinin sebebi bazen amir konumunda bulunan kişi ile maiyetinin aynı rütbede olmasına rağmen, amir konumunda bulunan personelin kıdem olarak önde olması

[77] Değirmenci, Tanrıverdi, s. 88-90.

[78] Rütbe, 926 sayılı TSK Personel Kanunu'nun 3/1-a'nıncı bendinde "*Subayların ve astsubayların ilk subaylığa veya astsubaylığa başlamada ve bekleme süreleri sonunda bu kanun gereğince kazandıkları askeri unvanlardır."* şeklinde tanımlanmıştır. Örneğin subay rütbeleri; teğmen, üsteğmen, yüzbaşı, binbaşı, yarbay, albay… Orgeneral şeklinde ilerlerken; astsubay rütbeleri astsubay çavuş, kıdemli çavuş, üstçavuş, kıdemli üstçavuş… kıdemli başçavuş şeklinde ilerlemektedir.

[79] Kıdem, 926 sayılı TSK Personel Kanunu'nun 3/1-c'ninci bendinde *"Belli bir rütbeye nasıp tarihinden itibaren o rütbede hizmet süreleri veya aynı nasıplılar arasında yeterlik bakımından üstünlük sırasıdır."* şeklinde tanımlanmıştır. Örneğin aynı rütbede bulunan teğmenlerden biri 2022 yılında subay nasbedilmişse bu teğmen 2023 yılında teğmen olan bir personele göre daha kıdemlidir. Ya da her iki teğmen de 2022 yılında subay naspedilmesine rağmen birisi her yıl açıklanan "kıdem sıra listesinde" daha öndeyse o teğmen daha kıdemlidir.

sebebiyle amir vasfını kazanabilmesidir. Örneğin, amir ve maiyet de albay rütbesinde olmasına rağmen albaylardan birinin kıdeminin daha fazla olması durumunda o personel disiplin amiri olabilmektedir. Hatta bazen aynı devrede bulunan (yani aynı yılda subay olmuş) iki personel birbirinin amiri olabilmektedir. Bu durum devrelerden birinin yüksek lisans, doktora, kurum içi eğitimler ve sınavları gibi eğitim kıdemleri almasıyla söz konusu olabileceği gibi Silahlı Kuvvetler içerisinde göstermiş olduğu başarılardan dolayı aldığı üstün hizmet kıdemiyle de söz konusu olabilmektedir. Son şart ise disiplin cezası verilecek olan personelin subay, astsubay ve uzman erbaş statüsünde olması durumunda bu personele *"sicil verme yetkisinin bulunması"* gerekir. Ancak burada dikkat edilecek husus, disiplin amiri olabilmenin bir gereği olan "sicil verebilme" şartının fiilen sicil vermeyi değil, amirde bu sicil verme yetkisinin bulunmasını ifade etmesidir. Bu bağlamda askeri bir personele Subay Sicil Yönetmeliği ve Astsubay Sicil Yönetmeliklerinin 15. maddeleri gereğince sicil verebilmek için o personelle 3 ay birlikte çalışmış olma şartı, disiplin cezalarını verme yönünden geçerli değildir.

TSK personeli görevinin niteliği gereği çeşitli yerlere geçici görevlere veya kurslara görevlendirilebilmektedir. İşte bu durumları da göz önünde bulunduran Kanun koyucu personelin görevlendirildiği veya kurs aldığı yerdeki işlemiş olduğu disiplinsizliklere asıl atamasının yapılı olduğu yerdeki disiplin amirinin mi yoksa geçici olarak görevlendirilip kursa planlandığı yerdeki amirin mi işlem yapacağı hususuna açıklık getirmek için 6413 s. TSK Dis.K m. 8/8'i düzenlemiştir. Bu maddeye göre *"Amir değişikliğini meydana getiren; bir aydan fazla süreli kurs ile bir aydan fazla üç aydan az süreli geçici görevlendirmelerde disiplin amiri olabilmek için sicil verme yetkisinin bulunması şartı aranmaz."* Yani, personelin katıldığı kurs bir aydan daha kısa süreli bir kurs ise bu durumda kurs birliğindeki amirin bu personele disiplin cezası verme yetkisi bulunmamaktadır. Böyle bir durumun varlığı halinde kurs birliğindeki amirin, işlenen disiplinsizliğe ilişkin bilgi, belgeleri personelin disiplin amirine göndermesi gerekir. Bir aydan daha kısa süreli geçici görevlendirmelerde de durum aynı şekildedir. Fakat görevlendirmelerin süresinin bir aydan fazla olması durumunda artık personelin geçici olarak görevlendirildiği yerdeki amiri, sicil verme yetkisi bulunmamasına rağmen bu personele disiplin cezası verebilecektir. *Demirtaş'a göre*[80] Kanun'da üç ay gibi azami bir

[80] Demirtaş, s. 79.

sınırın belirtilmesinin sebebi üç aydan fazla geçici görevlendirme yapılamayacağı faraziyesine dayanmaktadır.

6413 s. TSK Dis.K.'nda yer alan bir diğer tanım da "disiplin amirleri" tanımıdır. Bu kavram ise disiplin amirine ek olarak "üst disiplin amirlerini" de kapsamaktadır. Üst disiplin amirinin tanımı da yine 6413 s. TSK Dis.K. m. 3/1-g'de "*Disiplin amirinin kadro ve kuruluş yönünden bağlı bulunduğu ve disiplin cezası verilecek personelden makam yahut rütbe veya kıdemce büyük olan yetkili sıralı tüm amirleri"* şeklinde yapılmıştır. Üst disiplin amirleri TSK Dis.K'nu m. 9 gereği, bazı durumlarda personele disiplin cezası verme yetkisini kullanabilmektedirler. Bu durumlar; personellerin işlemiş olduğu disiplinsizliklerin daha fazla disiplin cezası verilmesi amacıyla üst disiplin amirinin önüne getirilmesi veya kendilerince buna gerek görülmesi hali, üst disiplin amirinin disiplinsizliğe bizzat şahit olması durumu, disiplinsizliğin resmi bir saygınlığa ve makama karşı işlenmesi durumu, disiplinsizliğin emri altına çalışan birden fazla personel tarafından işlenmesi durumu ve işlenen disiplinsizliğin ilk disiplin amirlerince cezasız bırakılmış olması durumudur.

C. Disiplin Subayı

Disiplin subayları, teşkilat yapısı içerisinde Disiplin Kurulu bulunan her Komutanlık, askeri kurum amirliği ve MSB görev yapmaktadırlar. Disiplin subayları olağan şartlarda hukuk sınıfına mensup subaylar içerisinden atanmaktadırlar. Ancak bu sınıftan atanmış bir subayın olmaması veya görevini yapmasını engelleyecek nedenlerin bulunması durumunda görevlendirme veya atama yoluyla diğer sınıflardan olan subaylarca disiplin subaylığı görevi yerine getirilmektedir. Ancak diğer sınıflardan yapılacak görevlendirmede, seçilecek olan bu subayın kıtada en az bir yıl görev yapmış ve taksirli suçlar hariç bir suçtan cezası bulunmayan bir personel olması gerekmektedir. Görev yapılan Komutanlığın ihtiyacı olması durumunda bir subay ya da astsubay "disiplin subay yardımcısı" olarak görevlendirilebilir veya atanabilir. Disiplin subaylıklarının işlerini eksiksiz ve hızlı yürütebilmesi için yeteri sayıda tutanak kâtibi ve yazı işleri müdürü de görevlendirilmektedir.

Disiplin subayları TSK içerisinde pek çok görev icra etmektedirler. Bunlardan ilki Disiplin Kurulları tarafından yapılacak incelemelerde, disiplin subayının dosyaya ön bir inceleme yapmasıdır. Şöyle ki; Disiplin kurulunda görüşülmesi gereken dosya öncelikle çalışılan birlikteki disiplin subayına gönderilerek dosyanın disiplin subayı tarafından incelenmesi sağlanmaktadır. Disiplin subayı yaptığı inceleme sonucunda eğer gerçekleşen olayda disiplinsizliğin yanında bir suç da işlenmiş olduğunu anlarsa bu durumda 6413 s. TSK Dis.K. m. 37/1-a gereği dosyanın bir örneğini Cumhuriyet Başsavcılığına göndermektedir. Ayrıca disiplin subayı kendisine gönderilen dosyayı yetki açısından da inceleyerek Disiplin Kurulu'nun görev alanında bulunmayan bir disiplinsizlik söz konusu ise dosyayı gerekçesiyle birlikte ilgili disiplin amirine iade etmektedir. Dosyanın disiplin kurulunda görüşülmesine karar verilmesi durumunda ise disiplin subayı, disiplinsizlik yapan personele, kendisi hakkında iddia edilen hususları içeren bir yazıyı hazırlayarak bildirmektedir. Ayrıca disiplin kurulunun yapacağı tahkikatta de disiplin subayının bulunması şarttır.

İkinci olarak disiplin subayları, kendilerinin çalıştığı birliğe bağlı olan daha alt seviyede bulunan birliklerin disiplin kurullarınca verilmiş olup da bu kararlara itiraz edilmesi sebebiyle dosyanın kendi görev yaptıkları birlikte bulunan Üst Disiplin Kurulu'na gelmesi durumunda, dosyanın Üst Disiplin Kurulunca kendilerine gönderilmesi tarihinden itibaren beş iş günü içinde hukuki mütalaa bildirmektedirler. Disiplin subaylarının hazırladıkları bu mütalaanın neleri içermesi gerektiğine dair 6413 s. TSK Dis.K.'nda açık bir hüküm bulunmamakla birlikte kanaatimizce disiplin subaylarının çoğunluğunun hukuk sınıfına mensup subaylardan olması ve hazırlayacağı mütalaanın disiplin kuruluna yardımcı olması maksadıyla, personele verilen cezanın hukuka uygun olup olmadığı, cezanın veriliş aşamasında hukuka aykırı bir durumun oluşup oluşmadığı, olayda zamanaşımı, yetkisizlik gibi hususların bulunup bulunmadığı hususlarını içeren bir mahiyetinin olması gerekmektedir.

Üçüncü olarak disiplin subayları çalıştıkları birlikte hukuk hizmetleri başkanı/birim amiri oldukları veya bu kadrolara vekalet ettikleri durumlarda, 6413 s. TSK Dis.K. m. 35/5 uyarınca Komutan ya da askeri kurum amirinin subay ve astsubaylar haricindeki diğer personeller için Kanun'un m. 37/2-3'de bulunan onay yetkisini, m.

42/1.'de bulunan itiraz yetkisini, m. 37/4.'de bulunan disiplin kurulunun kurulmasına ilişkin onay yetkisini devretmesi durumunda bu işlemlerin yürütülmesinden de sorumludurlar.

Son olarak disiplin subaylarının hukuk sınıfına mensup subaylar içinden atanması nedeniyle, Hukuk Sınıfı Subaylar, Hukuk Hizmetleri Başkanlıkları ve Hukuk Hizmetleri Birimleri Hakkında Yönetmelik'in 6. Maddesi'nde yer alan görevleri de yerine getirmekle yükümlüdürler. Bu kapsamda disiplin subayları, çalışılan birlikteki Komutanın ihtiyaç duyduğu her türlü hukuki konuyu cevaplandırmak, ihtiyaç olması halinde tatbikatlara katılmak, çalışılan birlikte ihtiyaç olması halinde brifing ve ders vermek (özellikle disiplin hukukunda), Genel Müdürlük veya üst yönetici tarafından yetki verilmesi durumunda idari ve adli davalar ile icra takiplerini MSB adına yürütmek, ülke dışında bir suç işlenmesi durumunda Cumhuriyet Savcısının talebiyle adli kolluk görevlilerince icra edilen adli işleri yapmak, hukuk uyuşmazlıklarında idareyi temsilen komisyona üye olmakla görevlidirler.

Ç. Disiplin Soruşturması /Tahkikat

Devlet memurlarının, çalıştığı kurumlardaki kurallara uymamaları nedeniyle gerçekleştirmiş oldukları eylemler hakkında yapılan soruşturmaya "disiplin soruşturması" denir[81]. Başka bir tanımla disiplin soruşturması, bozulduğu farz edilen kurum içi düzenin yeniden sağlanması için disiplinsizliğe sebebiyet veren personelin davranışlarının cezalandırılması amacıyla icra edilen, kendine özgü bir işleyişe sahip olan araştırma faaliyetidir[82].

Disiplin hukukunun icrasında, idari hizmetin gereklerinin yerine getirilebilmesi ve yapılan işlemlerde keyfiliği önlemek için denetim şarttır. Bu bağlamda disiplin cezalarının verilebilmesi için etkili bir disiplin soruşturmasının yapılması gerekmektedir. Böyle bir soruşturmanın yapılması ve memurun kendisi hakkında yapılacak soruşturma

[81] Bahtiyar Akyılmaz, Murat Sezginer, Cemil Kaya, **Türk İdare Hukuku**, 18. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2024, s. 736.
[82] Veysel Candan Canoğlu, Disiplin Soruşturmasında Delil ve İspat, **TBB Dergisi**, 2018 (138), s. 234.

için öngörülen usulleri bilmesi ona bir güvence sağlayacaktır[83]. Ayrıca yapılan bir eylemin bir disiplinsizlik teşkil edip etmediği de ancak yapılacak olan ayrıntılı bir disiplin soruşturmasıyla mümkün olabilmektedir. Anayasa Mahkemesi de vermiş olduğu bir kararında[84] olayın maddi ve hukuki boyutunun ortaya koyulabilmesinin, olay hakkında kişinin lehine ve aleyhine tüm delillerin toplanarak bu delillerin titiz bir şekilde değerlendirildiği etkin bir disiplin soruşturmasıyla mümkün olabileceğini belirtmiştir.

Disiplin soruşturması yapılmadan ceza verilemeyeceği genel bir kural olmakla birlikte soruşturmanın şekli ve niteliği personelin tabi olduğu kanuna göre farklılık gösterebilmektedir[85]. Fakat yine de tüm disiplin soruşturma işlemlerinde ortak olarak bulunan bazı noktalar vardır. Örneğin, tüm kurumlarda icra edilecek disiplin soruşturmalarında, söz konusu disiplinsizliğin ayrıntılı şekilde araştırılması, bu disiplinsizliğe karşı delil toplanması, davranışa/olaya şahit olanların bilgilerine başvurulması, disiplinsizlik işlediği iddia edilen personelin savunmasının alınması, amirin/kurulun kararı vermesi ve bu karara itiraz edilmesi gibi hususlar söz konusu olmaktadır.

6413 s. TSK Dis.K. m. 3/1-e'de disiplin soruşturması *"Disiplinsizlik yapan personel hakkında karar vermek amacıyla disiplin amirleri tarafından yapılan veya yaptırılan araştırma ve inceleme"* şeklinde tanımlanmıştır. Disiplinsizlik teşkil ettiğinden bahisle disiplin amirlerine çeşitli yollarla (ihbar, şikâyet, tutanak) bildirilen eylemler, dışarıdan her ne kadar disiplinsizlik gibi görünse de bazen olayın aslı başka türlü olabilmektedir. Neticede ihbar veya şikâyet en başta bir iddiadan ibarettir. Bu iddianın gerçekliğinin sorgulanması ve ortaya konulması ise disiplin amirlerinin başta gelen görevlerinden biridir. Bu anlamda gerçeğin ortaya çıkarılması ve adaletin sağlanması amacıyla söz konusu şikâyet/ihbar için bir soruşturma yapmak gerekmektedir. Disiplin soruşturma sürecinin nasıl işleyeceği konusu ise çalışmamızın üçüncü bölümünde ayrıntılı şekilde anlatılacağı için bu bölümde sadece disiplin soruşturmasının neden yapıldığı ve tanımını vermekle yetiniyoruz.

---

[83] Yiğit Artukoğlu, **İnceleme ve Soruşturma Rehperi**, Gazi Kitapevi, Ankara, 2018, s. 113.
[84] AYM, 05.04.2023 tarihli ve 2022/152 Esas, 2023/66 Karar Numaralı Kararı. (https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr Erişim Tarihi: 10.05.2025)
[85] Dinçer, s. 84.

6413 s. TSK Dis.K. m. 3/1-f'de tahkikat kavramı ise *"Disiplin cezasının belirlenmesi de dâhil olmak üzere, disiplin kuruluna sevk edilen personel hakkında yapılan tüm faaliyetler"* şeklinde tanımlanmıştır. Kanun maddesinin lafzından da anlaşılacağı üzere disiplin kurulunun görev alanına giren bir disiplinsizliğin işlenmesi durumunda disiplinsizliğin oluşup oluşmadığına dair yapılan tüm faaliyetler "tahkikat" olarak tanımlanmıştır. Burada geçen tahkikat kavramını MSB yönergelerince yapılmakta olan "İdari Tahkikat" kavramıyla karıştırmamak gerekir. MSB yönergelerince yapılan idari tahkikatların amacı yaşanan olay/kazaların tekrar yaşanmaması amacıyla alınabilecek tedbirleri belirlemek, konuyla ilgili her seviyede komutana bilgi vermek ve yapılacak olan adli/idari soruşturmalarda kullanılmak üzere standart bir rapor oluşturmaktır.

D. Disiplin Kurulu/Yüksek Disiplin Kurulu

6413 s. TSK Dis.K. m. 32 gereği bu Kanun'da verilen görevleri icra etmek maksadıyla, asgari tugay ya da ihtiyaç olması durumunda daha alt seviyede bulunan (örneğin alay seviyesi) birlik, kurum ve karargahlarda bir disiplin kurulu oluşturulur. Disiplin kurullarının hangi birliklerde kurulacağı, birliklerin ihtiyacı göz önünde bulundurularak Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanlıklarınca belirlenmektedir. MSB ve Genel Kurmay Başkanlığına doğrudan bağlı bulunan birliklerin hangisinde disiplin kurulları kurulacağına ise MSB ve Genelkurmay Başkanlığı karar vermektedir. Disiplin kurullarının yetki alanı ise ilgili kuvvet komutanlıklarınca belirlenir. Ancak birden fazla kuvvete mensup birliklerin aynı garnizonda görev icra etmeleri durumunda görev ve yetkiye ilişkin hususlar Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanlıklarının teklifi üzerine MSB tarafından belirlenmektedir.

Disiplin kurulları üç kişiden oluşmaktadır. Bu kişiler Komutan/askeri kurum amirince her yıl aralık ayında bir yıllığına görevlendirilirler. Zorunlu nedenler olmadıkça bu bir yıllık süre içerisinde kurul üyeleri değiştirilmez ve süresi biten üyeler tekrar görevlendirilebilirler. Bu üyelerden başkanlık görevini icra edecek personel asgari binbaşı rütbesinde olmalıdır. Diğer iki personel ise biri subay (başkandan daha kıdemsiz olmalıdır) diğeri astsubay üye olmak üzere meslekte beş yıllarını doldurmuş kişilerden

olmalıdır. Ancak bu üç kişinin de hakkında disiplin soruşturması yapılan personelden daha kıdemli olması gerekmektedir. Bu sebeple hem başkan ve üyelerin mesaide olmadığı zamanlarda görev yapmaları hem de kurul üyelerinden daha kıdemli bir personel için kurul yapılacağı zamanlar için asıl üye sayısı kadar yedek üye belirlenmektedir. Ayrıca yine aynı sebeple subay statüsünde bulunan kişiler için yapılacak disiplin kurulunda astsubay üye bulunamayacağı için astsubay üye yerine başka bir subay üye görevlendirilir. Başkanın bulunmadığı zamanlar, en kıdemli üye başkan olarak görev yapar. Disiplin kurulu üyelerinin tarafsızlığının sağlanması maksadıyla hem başkan ve üyelerin hem de soruşturulan personelin birbirinin en yakın amiri olamayacağı kuralı getirilmiştir. Disiplin kurullarının yetkisinde olan birliklerde 6413 s. TSK Dis.K.'nda yer alan bu niteliklerde başkan ve üye mevcut değilse veya olanların görevlerini yapmalarına kanuni bir engel bulunuyorsa bu durumda en yakın askeri kurum veya kıta komutanına uygun nitelikte başkan ve üyelerin görevlendirilmesi talep edilmelidir.

Disiplin Kurulları, rütbesi; subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş/er olan personelin gerçekleştirdiği hizmet yerini terk etmeme cezasını gerektiren disiplinsizlikler için disiplin amirlerinin sevk etmesi halinde gerekli incelemeyi, tahkikatı yapar ve bu cezayı verir. Erbaş ve erler için ise yine disiplin amirinin sevk etmesi durumunda hizmetten men cezasını gerektiren davranışlara ilişkin incelemeyi yaparak ve bu cezayı verir. Disiplin kurulları, savaş ve seferberlik durumunda ise disiplin kurulunun görev alanına giren disiplinsizliklere, hizmetten men ve hizmet yerini terk etmeme cezası yerine, 6413 s. TSK Dis.K.'nda belirlenen sürelerle oda hapsi cezası da verebilmektedir.

Disiplin kurulunun yapacağı tahkikatta ne gibi yetkileri bulunduğu hususu ise 6413 s. TSK Dis.K.'nun 36/3. maddesinde düzenlenmiş olup disiplin kurulu tahkikatın her aşamasında kendiliğinden veya istem üzerine; ilgililerin özlük dosyası da dahil olmak üzere her türlü evrakı incelemeye, ilgili karargâh, kıta, kurum veya amirlerinden belge istemeye, bilgi almaya, tanık dinlemeye, bilirkişiye başvurmaya, keşif yapmaya, hâkim/savcı kararı gerektirmemesi şartıyla kriminal inceleme yaptırma da dâhil olmak üzere olayı aydınlatacak her türlü idari işlemi yapmaya ve yaptırmaya yetkilidir.

YDK ise 6413 TSK Dis.K. kapsamında Silahlı Kuvvetlerden ayırma cezasını gerektiren disiplinsizliklerin görüşüldüğü ve karara bağlandığı kuruldur. Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanlıklarınca kurulacak olan YDK, ilgili Kuvvetin Kurmay Başkanının başkanlığında, personel başkanı, istihbarat başkanı, harekât başkanı, lojistik başkanı, savunma planlama, proje yönetim başkanları, hukuk hizmetleri başkanı, tayin dairesi başkanı ve YDK işlerinin yürütülmesinden sorumlu olan şube müdüründen oluşmaktadır. Doğrudan MSB bağlı birimlerde çalışan personeller hakkında karar verilmesi için oluşturulan MSB Yüksek Disiplin Kurulu ise; Bakan yardımcısının başkanlığında, Personel Genel Müdürü ve Yardımcısı ile Hukuk Hizmetleri Genel Müdürü ve Yardımcısından oluşmaktadır. Soruşturması yapılacak personelin general veya amiral rütbesinde olması durumunda ise MSB'de başka bir YDK oluşturulmaktadır. Bu kurul ise, Milli Savunma Bakanının başkanlığında toplanmakta olup Genelkurmay Başkanı, soruşturması yapılan kişinin mensubu olduğu Kara, Deniz veya Hava Kuvvetleri Komutanı, Milli Savunma Bakan Yardımcısı, Genelkurmay Personel Başkanı, Personel Genel Müdürü ve Hukuk Hizmetleri Genel Müdüründen oluşmaktadır. YDK'nın yapacağı tahkikatta kullanacağı yetkiler de tıpkı Disiplin Kurullarının yetkisi dahilinde olan işlemler gibidir.

E. Disiplin Cezası

Disiplin cezaları, memurun mesleki hayatı ve görevini yerine getirirken yapmış olduğu yolsuzluklara karşı, kendisine uygulanan bir kısım zecri (zorlayan, yasaklayan) müeyyidelerdir[86]. Yani devletin herhangi bir kurumunda çalışan memurun, kurumun düzenini bozmaya çalışan eylemlerine karşı uygulanan yaptırımlar disiplin cezasını oluşturmaktadır[87].

Günal'a göre amme hizmetlerinin layık olduğu önem ve doğrulukla yerine getirilebilmesi için memurlar üzerinde ikaz ve ıslahın hatta bazen de memuriyetten tasfiye amacıyla konan tedbirler bulunmalıdır ve bu tedbirler "disiplin cezalarını" oluşturmaktadır. Yazara göre disiplin cezalarının nihai amacı, amme veya özel hukuk müesseselerinin sorunsuz şekilde işleyebilmelerini sağlamak ve bu işlerin yürümesinde

[86] Sıddık Sami Onar, **İdare Hukukunun Umumi Esasları**, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1960, s. 867.
[87] Şeref Gözübüyük, Turgut Tan, **İdare Hukuku Genel Esaslar**,7. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara, 2010, s. 1016.

disiplin ruhunu yaratabilmektir. Bu ruha uymayan memurlar ise cezalandırılarak bir disiplin tesis edilmelidir[88]. Danıştay 12. Dairesi de disiplin cezalarının verilmesindeki amacın, kamu hizmetlerinin yürütülmesinin mevzuat hükümleriyle belirlenen çerçevede gerçekleşmesi amacıyla hizmeti aksatan veya kurum içi düzeni bozabilecek nitelikteki davranışların cezalandırarak, kamu hizmetlerinin etkin bir şekilde yerine getirilmesi olduğunu belirtmiştir[89].

Bu noktada disiplin cezalarının hukuki niteliğinin ne olduğu sorusu akıllara gelebilir. Öğretide bu konuda farklı görüşler[90] öne sürülmüş olsa da artık disiplin cezalarının "idari işlem" niteliğinde olduğu kabul edilmektedir. Ancak disiplin cezalarını diğer idari işlemlerden ayıran yönü bu cezaların idari müeyyide(yaptırım) niteliğinde olmasıdır[91]. *Özay'a göre* disiplin hukuku, en başta ilgili kanunlar gelmek üzere, tüzük, yönetmelik vb. düzenleyici işlemlerle ayrıntılı şekilde düzenlenmiş bir hukuk alanıdır. Hukuksal açıdan ceza hukukuna egemen olan birçok husus disiplin hukukunun da konusunu teşkil etmekte olup örneğin bu tür yaptırımlara da genel olarak "disiplin cezaları" ismi verilir ve bunlar genelde idare içerisinde bu iş için ad hoc oluşturulmuş kurullar tarafından kararlaştırılırlar[92]. Danıştay da vermiş olduğu birçok kararında disiplin cezalarının idari yaptırım niteliğinde olduğuna karar vermiştir[93].

6413 s. TSK Dis.K.'nda ise disiplin cezası *"Disiplinsizlik nedeniyle yetkili kişi veya kurullar tarafından verilen ve bu Kanunda gösterilmiş olan yaptırımları"* şeklinde tanımlanmıştır. Disiplin cezalarının türleri ise subaylar, astsubaylar, uzman erbaşlar ve sözleşmeli erbaş/erler için, Kanun'un 11. maddesinde uyarma, kınama, hizmete kısmi süreli devam, aylıktan kesme, hizmet yerini terk etmeme, oda hapsi, silahlı kuvvetlerden

---

[88] Yılmaz Günal, Disiplin Cezaları, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 1958, s. 190-191.
[89] Danıştay 12. Daire, 21.11.2024 tarihli, Esas:2024/3352, Karar:2024/5102. (https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:03.05.2025)
[90] Yargı Kararı Görüşü, Yargı Benzeri İşlem Görüşü, İdari İşlem Görüşü (Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz. Sancakdar, Dursun, Altınok Çalışkan, Seyhan, Yağcı, Karaca, s. 33-39.)
[91] Serkan Çınarlı, Kerem Azak, Disiplin Cezalarında Gerekçe İlkesi, **Danıştay Dergisi**, Sayı:152, 2020, s. 117.
[92] Özay, İdari Yaptırımlar, s. 43-44
[93] Danıştay 5. Daire, 12.3.2020 tarihli, 2016/17891 Esas, 2020/5102 1940. "*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…".*
Danıştay 12. Daire, 03.03.2020 tarihli ve Esas:2018/1238, Karar:2020/1762.
Danıştay 12. Daire, 12.03.2020 tarihli ve Esas:2018/892, Karar:2020/2035.(Çınarlı, Azak, s. 115)

ayırma şeklinde yapılan disiplinsizliğin önemine ve büyüklüğüne göre gittikçe ağırlaşan bir sistemle düzenlenmiştir. Askeri öğrenciler için verilebilecek disiplin cezaları ise Kanun'un 22. maddesinde "kınama" ve "izinsizlik" olarak belirtilmiştir. Ancak askeri öğrenciler için Kanun'da yer alan hususlara aykırı olmayacak şekilde bazı düzenlemelerin çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği düzenlenmiştir. Ancak özellikle askeri öğrencilik sıfatını kaybetmesine neden olabilecek fiillerin ve ceza puanlarının belirlenmesi hususunun normlar hiyerarşisinde Kanun'a göre daha alt seviyede bulunan bir yönetmelikle belirlenmesi yerine Kanun'la düzenlenmesi kanaatimizce daha yerinde bir düzenleme olacaktır. Nitekim, disipline ait yaptırımların yalnızca Kanun'la düzenlenebileceği, Kanun dışında yönetmelik ya da diğer alt düzenleyici işlemlerle disiplin cezası verilmesini gerektirir fiillerin ve bunlara uygulanacak cezaların belirlenmesinin mümkün olmadığı[94] göz önüne alındığında 6413 s. TSK Dis.K. m. 23/2'de yer alan askeri öğrencilerin disiplinsizlik oluşturabilecek eylemlerinin ve bu eylemlere uygulanacak disiplin ceza ve türlerinin ve madde de belirtilen ve öğrencilerin haklarını doğrudan etkileyecek nitelikteki diğer hususların yönetmelikle düzenleneceğine dair hüküm kanaatimizce hukuku uygun bir nitelik arz etmemektedir. Erbaş ve erler hakkında verilebilecek cezalar ise Kanun'un 25. maddesinde izinsizlik, ilave hizmet yükleme, oda hapsi ve hizmetten men şeklinde düzenlenmiştir.

Görüldüğü gibi 6413 s. TSK Dis.K.'nda disiplin cezaları rütbe ve hiyerarşik yapıya dikkat edilerek düzenlenmiştir. AİHM'de vermiş olduğu bir kararında[95] bu konuya dikkat çekerek, ordu içerisinde bulunan hiyerarşik yapının, bu teşkilat içerisindeki her bir üyeye farklı muamele edilmesine sebebiyet verebileceğini, Silahlı Kuvvetler içerisinde her bir rütbenin kendi içerisinde farklı sorumluluklarının bulunduğunu, bu nedenle de disiplin anlamında da farklılıkların oluşabileceğini belirtirmiştir. Ayrıca bu farklılıkların oluşmasından kaynaklı olan eşitsizliğin sözleşmeci devletlerin çoğunda yer aldığına ve bu durumun devletler tarafından hoş görüldüğüne dikkat çekerek her bir askeri personele kendi kategorisi içinde disiplin cezası uygulanmasının "askeri disiplinin gerçekleştirilmesi gayesine" yönelik olduğu belirtilmektedir.

---

[94] Danıştay 12. Daire, 12.07.2023 tarihli ve Esas:2020/4460, Karar:2023/3816.
Danıştay 12. Daire, 15.10.2020 tarihli ve Esas:2019/648, Karar:2020/3218.
(https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:08.05.2025)

[95] AİHM, Engels ve Diğerleri-Hollanda Kararı. (Olgun Değirmenci, Battalgazi Tanrıverdi, **Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu Şerhi**, 3. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2017, s. 95.)

İKİNCİ BÖLÜM

6413 SAYILI KANUN'UN BAZI İDARİ USUL İLKELERİ YÖNÜNDEN İNCELENMESİ

I. İDARİ USUL

A. İdari Usul Kavramı ve Kapsamı

Usul kavramı hukuk sözlüğünde *"yöntem; yol yordam, bir işin yapılma süreci; bir işlemin yapılmasına ilişkin olarak izlenecek yol; prosedür"*[96] olarak tanımlanırken, idari kavramı *"yönetsel; idare(yönetim) ile ilgili"*[97] şeklinde tanımlanmıştır. İdari usul kavramına ilişkin ise öğretide yapılan çalışmalarda pek çok farklı tanımlama yapılmıştır*: Azrak'a göre* idari usul, idari tasarrufların yapılışı sırasında idarenin, ilgili kişileri de çağırıp dinleyerek, onlara düşüncelerini bildirmesi ve delilleri sunma fırsatı vermesi şeklinde ortaya çıkan, yargılama usullerine benzer usullerle maddi ve hukuki gerçeklere uygun karar verebilmek için kendi kendini denetlemesi demektir[98]. *Sancakdar'a* göre idari usul, idari işlemlerin yapılması aşamasında idari makamların uyması zorunlu ilke ve kuralları ifade eder.[99] *Akyılmaz'a* göre idari usul kuralları, somut ve kişiselleştirilmiş bir vakaya maddi hukukun uygulanma esaslarını ve şeklini gösteren kurallardır[100]. *Odyakmaz' a* göre ise idari usul, idarenin kamu gücünü kullanarak kişilerin hak ve menfaatlerini etkilemeden önce, işlemin ilgililerine birtakım hak ve yetkiler tanınarak, onların idare karşısında çıkarlarını korumalarına imkân sağlayan bir müessesedir[101].

Duran'a göre idari usul, idarenin kararlarının oluşturulmasında takip edilmesi gereken yol ve yordamları içeren bir süreçtir. Bu süreç içerisinde bazı "şekil" öğeleri olmakla beraber; idari usul bunlardan farklı bir kavramdır. Gerçekten de kararın

---

[96] Ejder Yılmaz, **Hukuk Sözlüğü**, 5. Baskı, Ankara, 1996, ss. 843-844.
[97] Yılmaz, Hukuk Sözlüğü, s. 355.
[98] Ali Ülkü Azrak, **Umumi İdari Usulün Teorik Esasları ve Çeşitli Hukuk Sistemlerinde Gelişimi (Yayımlanmamış Doktora Tezi)**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1964, s. 5-6.
[99] Sancakdar, Us, Kasapoğlu Turhan, Lale Önüt, **İdare Hukuku Teorik Çalışma Kitabı**, s. 344.
[100] Bahtiyar Akyılmaz, **İdari Usul İlkeleri Işığında İdari İşlemin Yapılış Usulü**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2000, s. 65.
[101] Zehra Odyakmaz, Hazırlanmakta Olan İdari Usul Kanunu Açısından Demokratikleşme Sürecinde Şeffaflaşma ve Bireye Tanınan Haklar, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:1, Sayı:2, 1997, s. 3.

bağlandığı şekil şartı belirli, sabit ve maddi bir veri olmasına rağmen, idari usul karmaşık ve dinamik bir uygulamadır. Başka bir anlatımla, idari bir kararın şekil noksanlığı her durumda kararın sakat sayılmasını gerektirmezken usule uyulmadan yapılmış olması işlemin iptaline sebebiyet verebilecektir. Buna ek olarak idari usul kuralları, şekil koşulundan farklı olarak bazı durumlarda kamu düzeni ile ilgili "yetki" ve "konu" unsurlarıyla ilintili olarak görülebileceğinden, yargı mercileri tarafından re'sen dikkate alınabilir[102]. Bu tanımlardan yola çıkarak idari usulün öğretide kabul edilen bazı ortak hususları içerdiğini ve idari usulün tanımı üzerinde bir fikir birliği bulunduğunu söylemek mümkündür. Fakat idari usulün bu tanımlamaları, konunun genel çerçevesini belirlemekle birlikte, idari usulün ilkelerini içermemektedir. İdari usulün tam olarak kavranabilmesi ve idareyle bireyler arasındaki ilişkide üstleneceği rolün anlaşılmasında çalışmamızın ileriki bölümlerinde ayrıntılarıyla açıklayacağımız "idari usul ilkelerinin uygulanması" büyük önem taşımaktadır.

İdari usulün uygulama alanı idarenin faaliyet alanıdır. *Azrak'a* göre idarenin faaliyet alanı genişledikçe ve değiştikçe idari usulün kapsamı da genişleyecektir. İdari usulün zamansal olarak idari işlemin hangi aşamalarını kapsadığı konusunda ise yazar, idari usulün işlemin hazırlık aşamasından başlayarak, sona ermesinden sonra dahi sonuçlarını etkisizleştirecek idari yolları içine aldığını ifade etmektedir[103]. Bu anlamda idari usul, işlemin oluşumu esnasında kişilerin haklarının korunmasını ifade eder[104]. Bu konuda benzer bir şekilde *Hondu* da idari usulün kapsamını, *"bir idari işleme başlanmasından aynı işlemin kesinleşerek kişiye tebliğ edilmesine ve hatta idari davaya konu edilinceye kadar geçen sürede işlemin taraflarının uyması gereken usuller"* şeklinde ifade etmektedir[105]. O halde idari usulün uygulanması gereken alanı "zaman" bakımından, en baştan idari işlemin yapılması aşamasıyla başlayıp, söz konusu işlemin yargıya taşınmasına kadar geçen süre olarak belirleyebiliriz.

[102] Lütfi Duran, İdari Usulün İlkeleri ve Kapsadığı Konular, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:31, Sayı:2, 1998, s. 3.
[103] Azrak, s. 14.
[104] Yücel Oğurlu, İdari Usul Kanunu Neden Acil ve Zorunludur?, **AÜEHFD**, Cil:9, Sayı:1-2. 2005, s. 79.
[105] Selçuk, Hondu, "İdari Yargılama Usulü Kanununda Yer Alan İdari Usuller ve Uygulaması", **İdari Usul Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu Bildirimler**, T.C. Başbakanlık Basımevi, Ankara, 1998, s. 260.

İdari usulün kapsamını zaman bakımından belirlemek elbette yeterli bir belirleme olmayacaktır, bu kapsamın muhakkak ki "konu" bakımından da belirlenmiş olması gerekmektedir. İdari usulünü yasalaştırmış olan ülkelerdeki düzenlemeler göz önüne alındığında, idari usul hukukunun genel olarak şu konuları kapsadığı görülmektedir[106].

-Ferdi mahiyetteki idari tasarrufların çıkarılmasından önce yapılan hazırlık safhasındaki işlemleri,

-İdari tasarrufu meydana getirecek makamların yetkilerini,

-Yapılacak idari tasarruflarla menfaat ilişkisi olan fertlerin, idare makamı karşısındaki hukuki durumlarını, yani idare önündeki muhakemeye yönelik ödev ve yetkilerini,

-İdari tasarrufa karşı başvuru yollarını,

-İdari tasarrufların, idari makam tarafından re'sen değiştirilebilecek veya kaldırılabilecekleri halleri ve bunlar yapılırken izlenecek olan prosedürü.

İdarenin karar alırken uygulayacağı usullerin, tıpkı yargılama usulünde olduğu gibi önceden kanunla belirlenmesi gerekmektedir. Bu usul ise belli işlemler için değil, idarenin yapmış olduğu genel veya birel işlemleri kapsayacak şekilde geçerli tüm kuralları içermesi gerekmektedir[107]. Batı ülkelerinin birçoğunda, idarenin yapmış olduğu işl8emlerde uyması gereken genel usul kurallarını düzenleyen idare usul kanunları yapılmaktadır[108]. Ülkemizde ise henüz genel bir idari usul kanunumuz bulunmamaktadır. Bizim de katıldığımız ve neredeyse öğretinin tamamına yakınının görüşüne göre ülkemizde de genel bir idari usul kanununun hazırlanması gerekmektedir.

---

[106] Azrak, s. 14, Akyılmaz, İdari Usul İlkeleri Işığında İdari İşlemin Yapılış Usulü, s. 85.

[107] Ramazan Çağlayan, Genel İdari Usul Tartışmaları, Fransız İdari Usul Kanunu ve Bu Kânunda İdari İşlemlerin Kaldırılması ve Geri Alınması Üzerine Notlar, **İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi**, Sayı:21, 2022, s. 19.

[108] Avusturya, 1925 tarihli Genel İdari Usul Kanunu
ABD, 1946 tarihli İdari usul Kanunu
Avusturya, 1950 tarihli Avusturya İdari Usul Kanunu.
Macaristan, 1957 tarihli İdarî Usul Hakkında Kânun
Slovakya, İdari Usul Hakkında 71/1967 Nolu Kânun
Almanya, 1976 sayılı Alman İdari Usul Kanunu
Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi 28 Eylül 1977 tarih ve 31 sayılı Bireyin İdarî İşlemler Karşısında Korunması Tavsiye Kararı
Danimarka, 1985 tarihli İdarî Usul Kanunu
Yunanistan, 1990 tarihli Yunanistan İdari Usul Kanunu
İtalya, 1990 tarihli 241/1990 sayılı Kanun
İspanya, 1992 tarih ve 30 Nolu İspanya Genel İdari Usul Kanunu
Çek Cumhuriyeti, 2004 tarih ve 500 sayılı 2 tarihli İdari Usul Kânunu (Çağlayan, Genel İdari Usul Tartışmaları, Fransız İdari Usul Kanunu ve Bu Kânunda İdari İşlemlerin Kaldırılması ve Geri Alınması Üzerine Notlar, s. 21.)

B. İdari Usulün Amacı ve Faydaları

Devlet kavramının ortaya çıktığı tarihten beri toplumda yönetenler ile yönetilenler ve yine devlet olmanın verdiği yetkiyi kullananlar ile yararlanan konumundaki yurttaşlar bulunmaktadır. Bu iki süje arasında yöneten- yönetilen statülerinin vermiş olduğu bir gerilim de her zaman var olmuştur. Bu gerilimin ana sebebi yönetici konumunda olanların vermiş olduğu kararların, yönetilenlerin yaşamını ve hukuksal konumlarını etkilemesidir[109]. Bu noktada idari usul, bireyler ile idare arasındaki ilişkilerde idarenin kullandığı kamu gücü karşısında bireylerin zayıf konumunu güçlendirmek ve bireylere idare karşısında belirli hak ve yetkiler tanıyarak bireylerin hukuki konumunu sağlamlaştırma amacı taşımaktadır. Böylece idari usul, bireylere hak ve yetkiler tanırken idareyi de birtakım ilke ve kurallarla sınırlandırmaktadır[110]. Daha açık bir ifade ile idari usulün temel amacı, idari otoriteyi demokratik yöntemlerle sınırlayarak onun hukuk dışına çıkmasına engel olmak, idarenin hukuka uygun bir şekilde davranmasını sağlamak amacını taşımaktadır[111].

Bu amaca ulaşılması ise ancak, idarenin faaliyetlerinin muhatabı olan yönetilenlerin, bu faaliyetlere aktif şekilde katılmalarına, mütalaa beyan etmelerine ve idari makamları kimi konularda aydınlatarak ona yardımcı olmalarına, kendilerinin şahsi hak ve menfaatlerini savunmalarına ve idarenin kendi içerisinde kurduğu kontrol sistemiyle denetlenerek yaptığı işlemlerin hesabını vermeye mecbur bırakılması yoluyla olacaktır[112]. Bu gereklilik bakıldığında demokratik rejimin bir gereğidir. Nitekim demokratik rejim sadece seçme ve seçilme hakkının verildiği rejim demek değildir. Bunun yanında yönetimde demokrasinin sağlandığı ve uygulamaya geçirildiği bir rejimdir. Bunu sağlayacak olan ise; idarenin karar alma sürecinin önceden herkes tarafından bilinebilir, erişilebilir, saydam ve kolay anlaşılabilir kurallara bağlanmasıdır. Buna ek olarak idarenin elindeki bilgilere kişilerin ulaşabilmesi ve bu belgeleri

[109] İlyas Doğan, Yönetilenlere Katılım Yollarının Kısıtlanması Güçlü Devlet Anlamına Gelir Mi? **İdari Usul Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu Bildirimler**, T.C. Başbakanlık Basımevi, Ankara, 1998, s. 130.
[110] Fatih Kırışık, İdare ile Bireyler Arasındaki İlişkilerde Güç Dengesizliğinin Giderilmesinde Etkili Bir Yöntem: İdari Usul, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:37, 2013, s. 247.
[111] Nuri Alan, İdari usul ve İdari Yargı, **Danıştay Dergisi**, Yıl: 30, Sayı:(87), Ankara, s. 3.
[112] Azrak, s. 10.

inceleyebilmeleri gerekmektedir. Ayrıca idarenin karar alma sürecine kişilerin katılımının sağlanması ve bunun kolaylaştırılması gerekmektedir[113].

İdari işlemin yapılış sürecinde, idare ile bireylere bir takım hak ve yükümlülükler verilmesi suretiyle idari usulün hukuk devleti güvencesi ile donatılması, idarenin şekle bağlı olmayan, denetimsiz iç işleyişinin, denetlenebilir olmasını sağlamaktadır[114]. İdarenin bu şekilde denetlenebilir olmasının ise birçok faydası bulunmaktadır. Öncelikle idari usul, işlemin yapılışı esnasında, ilgilisinin işlemin yapılış sürecine katılması ve kendisini anlatmasına imkân verilmesi sağlanarak işlemin hukuka uygunluğu konusunda yargı dışında ek bir hukuki güvence sağlamanın yanında, konu daha sonrasında yargıya taşınsa dahi başvuru, yargısal denetimin daha etkin yapılmasına imkân sağlar[115]. Böylelikle idari işlemin hazırlanması ve kesinleşmesi aşamalarında birey ile idare arasındaki uyuşmazlıklar idari yargıya başvurmadan karşılıklı anlaşma ile çözümlenebilecektir[116]. İdari usulün varlığı, idari makamların idari işlemleri standart biçimde yapmasını sağlayarak işlemin yapılış sürecini bireyler açısından öngörülebilir bir duruma getirmektedir. Bunun sonucu olarak da bireyler açısından hukuki güvenilirlik sağlanmış olmaktadır[117]. Ayrıca işlemlerin standart hale getirilerek herkese karşı aynı usulün uygulanması hem vatandaşlar arasında eşitliği sağlayacak hem de uygulamada birlik sağlayacaktır. İdari usul ile benzer işlemleri yapma sürecinde bireylere farklı uygulamalarda bulunmasının önüne geçmek ve karar sürecinin adaletli şekilde yürütülmesini sağlamak, eşitliğin gerçekleştirilmesi bakımından büyük önem taşımaktadır.

---

[113] Meltem Kutlu Gürsel, **Hukuk Devleti İlkesinden Hukukun Üstünlüğüne Geçiş Sürecinde "Yönetimde Demokrasinin Gereklerinden Biri Olarak" Birey ile İdare Arasındaki İlişkilerin Düzenlenmesi ve Fransa Örneği,** Danıştay ve İdarî Yargı Günü Sempozyumu: 148. Yıl, Ankara, 2016, ss. 173-174.

[114] Bahtiyar Akyılmaz, **İkibinli Yıllarda Türkiye'de İdari Usul: Yoksa Var mı?** Danıştay ve İdarî Yargı Günü Sempozyumu: 148. Yıl, Yıl, Ankara, 2016, s. 205.

[115] Akyılmaz, İkibinli Yıllarda Türkiye'de İdari Usul: Yoksa Var mı? s. 205-206.

[116] Odyakmaz, Hazırlanmakta Olan İdari Usul Kanunu Açısından Demokratikleşme Sürecinde Şeffaflaşma ve Bireye Tanınan Haklar, s. 4.

[117] Akyılmaz, İkibinli Yıllarda Türkiye'de İdari Usul: Yoksa Var mı? s. 206, Odyakmaz, Hazırlanmakta Olan İdari Usul Kanunu Açısından Demokratikleşme Sürecinde Şeffaflaşma ve Bireye Tanınan Haklar, s. 4, Gürsel Özkan, **İdari Usulün Düzenlenmesi İhtiyacı ve Genel İdari Usul İlkeleri (Doktora Tezi)**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 1997, s. 118.

İdari usulün kabulü ile idarenin vermiş olduğu yanlış veya hukuka aykırı kararlar, oluşmadan önce ve sonra idarenin geri adım atabilmesini sağlayacaktır. İdari usul, idareyi karar almadan önce yeterli araştırmayı yapmaya zorlayacak; kararı aldıktan sonra ise yanlış bir karar alınmışsa bu işlemi geri alma, değiştirme veya kaldırma şansına sahip kılacaktır. Böylece bazen yıllarca sürecek olan davaları engelleyecektir. Bunun sonucunda idare, hukuka aykırı kararlarındaki aykırılıkları kendiliğinden düzeltme imkanına sahip olacaktır[118].

Kanaatimizce idari usulün belki de en önemli işlevi insan haklarını koruma konusunda sağlayacağı katkıdır. İdarenin faaliyetlerini yürütürken vatandaşların hak ve özgürlüklerini etkilemesi kaçınılmazdır. Bu etkilerin en aza indirilmesi amacıyla, idare karşısında daha güçsüz durumda olan vatandaşlara belirli haklar verilmesi, büyük önem taşımaktadır. Özellikle savunma hakkı, dilekçe hakkı, bilgi ve belgelere ulaşma hakkı gibi uygulayıcısının idare olduğu haklarda bireylere bu hakları kullanmada standart haline getirilmiş belirli bir usulün uygulanması ve bireylerin sınırlandırılmaması büyük önem teşkil etmektedir.

C. Disiplin Hukukunda İdari Usulün Önemi

1982 Anayasamızın 5. maddesinde devletin temel amaç ve görevleri belirtirken *"…kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya… çalışmaktır."* denilerek kişinin temel hak ve hürriyetlerinin korunmasına verilen önem vurgulanmış ve kişilerin bu haklarının korunması devletin yerine getirmesi gereken bir görev olarak düzenlenmiştir. Yine benzer bir düzenlemeye 1982 Anayasamızın 40/1. maddesinde yer verilerek kendisine anayasa ile verilen hak ve hürriyetleri herhangi bir şekilde ihlal edilen herkesin, bu ihlale karşı yetkili makamlara başvurma olanağının sağlanması hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir. Bu başvuru bazen idari bir başvuru yoluyla gerçekleşmekte olup bazen de dava açma suretiyle gerçekleşmektedir. Dava sürecinin ise özellikle günümüz koşullarında maliyetli ve uzun oluşu idare karşısında statü olarak zaten zayıf konumda olan bireyi kimi durumlarda çıkmaza sokabilmektedir.

[118] Oğurlu, İdari Usul Kanunu Neden Acil ve Zorunludur? s. 85.

İşte idari usul kavramının önemi tam da bu noktada ortaya çıkmaktadır.

Günlük hayatta idare ile devamlı olarak ilişki içerisinde olan bireyleri ilgilendiren işlemlerin tesisinde, idareyi belli usullere bağlamak kuşkusuz yargıya başvurmadan önce, etkin bir hukukilik denetimi sağlayacaktır. İdarenin işlemlerinin belli bir standarda bağlanması ve her bir idari işlem için işlemin ilgilisinin bu sürece katılımını sağlamak, kamu hizmetlerinin yürütülmesinde verimliliği artıracaktır[119]. Bu durum özellikle idarenin ceza verme hususunda disiplin amirlerine taktir hakkı verdiği disiplin hukukunda büyük önem teşkil etmektedir. İdarenin taktir yetkisi; kanunun temel amaç ve ilkeleriyle ortaya koyduğu alanlarda bu amaçların gerçekleştirilebilmesi için yasal sınırlar içerisinde en uygun sonuca varılmasında kullanılan bir yetkidir[120]. Doğal olarak bu yetkinin gerekçesiz, ölçüsüz veya kanununun sınırlarını aşmak suretiyle kullanılabilmesi mümkün değildir. Taktir yetkisi kullanılırken, kamu yararı ve hizmet gerekliliğinin dikkate alınmasının yanında taktir yetkisinin kullanımının bir inceleme ve araştırmaya dayanması da gerekmektedir. Aksi taktirde bu durum, bazı zamanlarda kamu personelinin haklarının ihlali sonucunu doğurabilecektir.

İdari işlemin yapılış sürecinde uygulanacak usulü, özellikle disiplin hukuku gibi kişilerin hak ve menfaatlerini doğrudan etkileyebilen bir alanda, denetimsiz şekilde idarenin taktirine bırakmak; idarenin yetkisinin sınırlarını aşmasına, keyfi uygulamalarda bulunmasına veya yetkisini kullanmayarak sorumluluktan kaçmasına neden olabilecektir. Bu durum da işlemin yapılışında farklı idari usuller sergilenmesi sebebiyle personel arasında eşitlik ilkesinin ihlal edilmesine sebebiyet verecektir. Bunun sonucunda ise, aslında idarenin hizmetlerini yerine getirmesinde etkin rol oynayan kamu görevlilerinin, hukuki güven ortamı içerisinde mesleklerini icra etmeleri güç hale gelecektir[121].

Disiplin hukukunda idari usulün önemini gösteren bir başka neden de bazı disiplin cezalarına karşı yargı yolunun kapalı olmasıdır. Örneğin, 6413 s. TSK Dis.K.'nun "Yargı Denetimi" başlıklı 43. maddesinde *"Askerî öğrenciler ile erbaş ve erler hakkında verilen*

[119] Melike Özge Çebi Buğdaycı, İdari Usul ve Dinlenilme Hakkı, **Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2016/1, s. 27.
[120] Nilay Arat Özkaya, **Türk İdare Hukuku'nda İdarenin Hukuk Sınırları İçinde Hareket Serbestisi "Takdir Yetkisi ve Bunun Sınırları Üzerine Bir İnceleme**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 3.
[121] Akyılmaz, İdari Usul İlkeleri Işığında İdari İşlemin Yapılış Usulü, s. 85, Usman, s. 83.

disiplin cezaları ile subay, astsubay, uzman erbaş ile sözleşmeli erbaş ve erler hakkında verilen uyarma, kınama ve hizmete kısmi süreli devam cezaları hariç bu Kanunda yer alan disiplin cezalarına karşı iptal davası açılabilir." şeklindeki düzenleme gereği uyarma, kınama ve hizmete kısmi süreli devam cezasını gerektiren disiplinsizliklere karşı yargı yolu kapalıdır. Fakat yine aynı maddenin devamında bu kişilerin disiplin ceza sayısı veya disiplin ceza puanı nedeniyle[122] TSK'dan ilişiklerinin kesilmesi durumunda geçmişte kendileri hakkında tesis edilen ve yargı yolu kapalı olan disiplin cezalarının hukuka uygunluğunun mahkemeler tarafından denetlenebileceği düzenlenmiştir. Aslında maddenin devamıyla personele haksız olarak verilmesine rağmen yargı yolunun kapalı olması sebebiyle yargı önüne götürülemeyen disiplin cezalarının, personelin ceza puanına bağlı olarak TSK'dan ilişiğinin kesilmesi durumunda geçmişe dönük olarak denetlenip, hatalı disiplin cezaları var ise bu cezalar iptal edilerek personelin mağduriyeti giderilmeye çalışılmıştır. Fakat yargı yolunun kapalı olması sebebiyle dava konusu edilemeyen disiplin cezalarının, personelin meslek hayatına tek etkisi "mesleğine devam edip etmemesi" noktasında değildir. TSK personelinin, taktir ve ceza durumu gerek yurt içi gerekse yurtdışı önemli görevlere seçilmelerinde, yıllık olarak belirlenen sicil sıralamalarının oluşmasında, atama ve yer değiştirme gibi birçok hususta etkili olan bir durumdur. İşte tüm bu nedenlerle, personelin herhangi bir hak ve menfaat kaybına uğramaması amacıyla disiplin cezalarının tesisi aşamasında idari usulü önceden belirlenmiş sürece uygun hareket edilmesi ve sırf yargı yolu kapalı diye cezaların veriliş tarzında usulün dışına çıkılmaması büyük önem taşımaktadır. Nitekim özellikle yargı yolu kapalı olan disiplin cezalarında personelin idare karşısındaki tek güvencesi usulü önceden belirlenmiş olan tarafsız bir soruşturma sürecinin kendisi hakkında uygulanmasıdır.

Aslında bakıldığında, Türk hukukunda, hakkında idari işlem tesis edilecek kişinin, işlemin yapılma sürecine katılımı ilk olarak, disiplin hukuku alanında meydana gelmiştir. Hatta başta 1982 Anayasasının 129/2 maddesindeki, *"Memurlar ve diğer kamu*

[122] 6413 s. TSK Dis.K. m.21 gereği; a.) en son alınan disiplin cezasının kesinleştiği tarihten geriye doğru son bir yıl içinde onsekiz disiplin cezası puanı veya en az iki farklı disiplin amirinden toplam oniki defa veya daha fazla disiplin cezası almak. b.) En son alınan disiplin cezasının kesinleştiği tarihten geriye doğru son beş yıl içinde otuzbeş disiplin cezası puanı veya en az iki farklı disiplin amirinden toplam yirmibeş defa veya daha fazla disiplin cezası almak durumunda disiplin ceza puanına veya sayısına göre TSK'dan ayırma cezası verilebilir.

görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez" hükmü dahil olmak üzere hem 657 s. Kanun'da hem de 6413 s. TSK Dis.K.'nun da kişilere savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilemeyeceği düzenlenmiştir[123]. Bu anlamda aslında 6413 s. TSK Dis.K. idari usul yönünden; disiplin cezalarının verilme usulünü ve sürecini ayrıntılarıyla düzenleyen bir kanundur. Fakat disiplin soruşturma sürecine ilişkin bazı idari usul ilkelerinin kanunda açıkça yer almayışı, bazı muğlak maddelerin varlığı ve bu maddelerin uygulamada sebep olduğu farklılıklar ve belki de en önemlisi TSK'nın kendi içerisindeki özel hiyerarşi ilişkisine dayanılarak hazırlanmış bu kanundaki düzenlemelerin, uygulayıcılar tarafından devlet memurlarının tabi olduğu disiplin mevzuatıyla arasındaki farkın anlaşılmayışı, uygulamada bazı aksaklıklara sebebiyet vermektedir. Bu aksaklıkların giderilmesi de hiç şüphesiz yürütülen disiplin soruşturma süreçlerinin kanuna ve idare hukukunda geçerli olan idari usul ilkelerine uygun şekilde tesis edilmesiyle çözüme kavuşacaktır.

[123] Zeliha Hacımuratlar, **İdari Usule Katılım (Doktora Tezi)**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2011, s. 269.

II. DİSİPLİN SORUŞTURMALARINDA RİAYET EDİLMESİ GEREKEN BAZI İDARİ USUL İLKELERİ

A. Kanunilik İlkesi

1. Kanunilik İlkesinin Anlamı

Kanunilik kavramı, bir olayın, olgunun, durumun veya herhangi bir şeyin kanunla olan genel ilişkisini anlatır. Hukuk alanlarımızın pek çoğunda da kanunilik ilkesi sıkça kullanılmaktadır; örneğin suçta ve cezada kanunilik, idari işlemlerin kanuniliği, vergilerin kanuniliği gibi. Ancak kanunilik ilkesi, bu kullanımların hepsinde aynı anlama gelecek şekilde kullanılmamaktadır[124]. Bu nedenle, kanunilik ilkesinin temel gerekliliklerini aktarabilmek adına bu ilkeyi öncelikle ceza hukuku boyutlarıyla ortaya koyacağız, daha sonra ise idare hukukunda kanunilik ilkesinin anlamını açıklayacağız. Ceza hukuku anlamındaki kanunilik ilkesinin idare hukukuna uygulanabilirliği konusunu ise diğer başlığımız altında ayrıntılı şekilde aktarmaya çalışacağız.

Kanunilik ilkesi, ceza kanunlarının hukuk devletine uygunluğunun garantisidir. Bu ilkeyle kanunda düzenlenmeyen bir fiilin suç oluşturamayacağı ve suça ancak kanunda gösterilen cezanın uygulanabileceği ortaya konulmuştur. Bu sayede, hâkimin, fiilleri suç olarak nitelendirerek cezalandırma yetkisi sınırlandırılarak keyfilik önlenmiş olmaktadır. Birey açısından ise hangi fiillerinin suç oluşturabileceğinin önceden öğrenilmesi sağlanarak kişiye davranışlarını şekillendirme fırsatı verilmiş olmaktadır[125].

Kanunilik ilkesinin bakıldığında iki yönü bulunmaktadır. Bunlardan birincisi; kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı kişiye ceza verilemeyeceğini ifade eden *"Suçta Kanunilik İlkesi",* ikincisi ise; hiç kimseye herhangi bir suçla ilgili olarak kanunda karşılığı olmayan veya kanunda düzenlenenden daha ağır bir ceza verilemeyeceğini ifade eden *"Cezada Kanunilik İlkesi"* dir[126]. Kanunilik ilkesi, pozitif bir düzenleme olarak hem 1982 Anayasamızın 38. maddesinde hem de Türk Ceza Kanunu'nun[127] 2/1. maddesin de

[124] Aslan, Altındağ, s. 36.
[125] Veli Özer Özbek, Koray Doğan, Serkan Meraklı, Pınar Bacaksız ve İsa Başbüyük, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 15. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2024, s. 62.
[126] İzzet Özgenç, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 20. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2024, s. 121.
[127] Çalışmanın devamında TCK biçiminde kullanılacaktır.

düzenlenmiştir. Ayrıca Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 7. maddesinde de bu ilkeye yer verilmiştir. Anayasa'nın 38. maddesine göre *"(1) Kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılamaz; kimseye suçu işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır bir ceza verilemez.*
(3) Ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur." şeklinde kanunilik ilkesini düzenleyerek, kanunsuz suç ve ceza uygulanamayacağı güvence altına alınmıştır. Bu hükümle paralel olacak şekilde TCK'nın m. 2/1.'de de yine benzer bir hükme yer verilerek ayrıyeten idarenin düzenleyici işlemleriyle suç ve ceza yaratılamayacağı ve kıyas yasağı düzenlenmiştir.

Öğretide kanunilik ilkesinin sağladığı bazı güvenceler üzerinde görüş birliği olduğunu söyleyebiliriz[128]. Bu güvenceleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Suç oluşturabilecek fiilleri ilke olarak ve cezaları ise muhakkak yasama organı kanunla belirlemelidir. Yürütme organınca düzenleyici işlemlerle suç ve ceza yaratılmaması gerekir.
- Suçları belirleyen kanun hükümlerinin tanımları açık, belirli olmalı, farklı anlamlara gelecek şekilde veya kapsamlı ifadeler kullanılmamalıdır.
- Kıyas yasağı mutlak bir şekilde uygulanmalı ve hâkimin örnekseme yoluyla yeni bir suç oluşturmasına izin verilmemelidir.
- Ceza kanunları failin aleyhine olacak şekilde geçmişteki olaylara uygulanmamalıdır.
- Gelenek ve görenek kurallarına göre bir fiil cezalandırılmamalıdır.

İşte bu güvencelerle ceza hukukunda kanunilik ilkesinin tam olarak anlamı ortaya çıkmaktadır. Özellikle belirlilik ilkesi sayesinde birey ceza kanununu açıp baktığında hangi davranışların hangi suçu teşkil ettiğini görerek sonuçlarını öğrenmiş olmaktadır. Bu da kişileri özgürlüğü bağlayıcı anlamda cezai yaptırımlara tabi kılan ceza hukukunda, kişinin en temel haklarından biri olan kişi özgürlüğü hakkının Anayasa'ya uygun şekilde korunmasını ifade etmektedir.

[128] Kayıhan İçel, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 7. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2023, s. 105, Mahmut Koca, İlhan Üzülmez, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 17. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2024, ss. 58-72, Timur Demirbaş, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 19. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2024, ss. 137-141, Yener Ünver, **Ceza Hukukunda Kanunilik İlkesi**, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2014, ss. 48-59, Özbek, Doğan, Meraklı, Bacaksız, Başbüyük, ss. 74-82, Özgenç, ss. 131-140.

Kanunilik ilkesi, tıpkı ceza hukukunda olduğu gibi kamu yararının sağlanması ve kamusal ihtiyaçların karşılanması gayesiyle, kamu gücünün vermiş olduğu üstün yetkiler kullanılarak icra edilen kamu hizmetlerini konu edinen idare hukukunda da geçerlidir. Hatta bu geçerliliğin derecesi o kadar yüksektir ki daha en başta idare hukukunun konusunun belirlenmesinde rol oynayan faktör olarak "kanun" karşımıza çıkmaktadır. Nitekim idare hukukunun konusunun tespitinde "kamu gücü" ve "kamu hizmeti" ölçütlerinden faydalanıldığı göz önüne alındığında kanunilik ilkesi ile idare hukuku arasındaki yakın ilişkiyi anlamak daha kolay olacaktır. Zaten bu yakın ilişki sebebiyle idare hukukundaki kanunilik ilkesi diğer alanlardakinden farklı olarak "kanuni idare" şeklinde kendine özgü bir isim almıştır[129].

Kanuni idare ilkesi, idareye ve idarenin faaliyetlerine hukukun egemen olmasıdır. Türevsel bir yetki kullanan idare yapmış olduğu işlemlerinde mutlaka kanuni bir temele dayanmak zorundadır. Asli yetki ise yasama organına aittir. Bu anlamda idarenin yasama organının yerine geçerek karar alması mümkün değildir. Yine idare kanun hükümlerini, yapacağı düzenleyici işlemlerle genişletemez veya değiştiremez[130]. İdarenin kanuniliği ilkesinin öğretide kabul edilen bazı boyutları vardır[131]. Bunlardan birincisi; idarenin işlevini yerine getirirken kanunlara saygı göstermesi gerektiğidir. Bu kural bakıldığında 1982 Anayasası'nın 8. maddesi olan *"Yürütme yetkisi ve görevi, Cumhurbaşkanı (...) tarafından, Anayasaya ve kanunlara uygun olarak kullanılır ve yerine getirilir."* düzenlemesine dayanmaktadır. Bu maddeden de anlaşılacağı üzere yürütme organı bu yetkiyi ancak Anayasa'ya ve kanunlara uygun olarak yerine getirebilir, kanuni düzenlemelerin dışına çıkılması Anayasal olarak mümkün değildir. İkinci olarak; idare gerek teşkilatı gerekse faaliyetleriyle kanuna dayanmak zorundadır. Bunun kanuni dayanağı ise Anayasa'nın 123/1. maddesinde düzenlenen *"İdare, kuruluş ve görevleriyle bir bütündür ve kanunla düzenlenir."* hükmüdür.

İdarenin kanuniliği ilkesi gereği muhakkak ki idarenin en başta yapmış olduğu idari işlemlerde kanunilik ilkesine riayet etmesi gerekmektedir. Bilindiği gibi idare

[129]Emre Akbulut, **Türk İdare Hukukunda Kanuni İdare İlkesi**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 6.
[130]Sancakdar, Us, Kasapoğlu Turhan, Önüt, s. 56.
[131]Sancakdar, Us, Kasapoğlu Turhan, Önüt, s. 57, Akyılmaz, Sezginer, Kaya, s. 147, Yıldırım, Çınarlı, Türk İdare Hukuku Dersleri, ss. 39-40.

hukukunda idari işlemlerin, yetki, şekil, sebep, konu, amaç olmak üzere beş unsuru bulunmakta ve bu unsurlar 2577 sayılı İdari Yargılama Usul Kanunu'nda[132] belirtilmektedir. Bu unsurlardan herhangi birine aykırılık da idari işlemin kanuniliği ilkesinin ihlali anlamına gelebilecektir.

İdarenin faaliyette bulunmasını sağlayan hukuki vasıtalardan biri de idari eylemlerdir. İdari eylemler genelde idari işlemlerin hazırlanması veya uygulanması ya da birtakım hizmetlerin yürütülmesi biçiminde ortaya çıkarlar[133]. Kanunilik ilkesi gereği doğrudan bir kanun hükmüne veya idari işleme dayanılarak yapılan eylemlerin, dayanağı olduğu kanun hükmüyle paralel şekilde olması gerekir. Ayrıca idari eylemler doğrudan idari bir işleme dayanmasa bile, eylemi yapan idarenin mevzuat hükümleriyle de çelişmemesi gerekir[134].

İdare ile karşısındaki kişinin birbirine uygun irade açıklamasıyla kurulan idari sözleşmelerde de kanunilik ilkesinin uygulanması gerekmektedir. Nitekim buradaki sözleşmelerde, özel hukukta yapılan sözleşmelerden farklı olarak idarenin oldukça baskın ve güçlü bir konumu bulunmaktadır. Bu nedenle idari sözleşmelerde hem idarenin sözleşme iradesi kurallı olmak zorundadır hem de idarenin her türlü irade açıklamasının hukukî geçerliliği, idarî fonksiyonun gerekleriyle tespit edilmiş olan amacına uygun olmalıdır[135].

Kanunilik ilkesinin anlamını hem ceza hukuku boyutuyla hem de idare hukuku boyutuyla bu şekilde özetledikten sonra, ceza hukuku anlamında suçta ve cezada kanunilik ilkesinin idare hukukunun bir parçasını oluşturan disiplin hukukunda uygulanabilirliği konusunu ise ayrı bir başlık altında ayrıntılı olarak incelemenin daha faydalı olduğu kanaatindeyiz.

---

[132] Çalışmanın devamında İYUK biçiminde kullanılacaktır.
[133] Sancakdar, Us, Kasapoğlu Turhan, Önüt, s. 338.
[134] Ramazan Demir, **Türk Hukukunda Yürütme ve İdarenin Kanuniliği İlkesi**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, s. 106-107.
[135] Sırrı Düğer, Yeliz Neslihan Akın, İdarenin Sözleşme Akdetme Usulü, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 12(1) ,2021, s. 230.

2. Disiplin Hukukunda Kanunilik İlkesinin Uygulanabilirliği

Ceza hukukunun en temel ilkelerinden biri olan kanunilik ilkesinin disiplin hukuku açısından geçerli olup olmadığı ya da geçerli ise ne ölçüde uygulanabileceği hem dünyada hem de ülkemizde tartışmalı bir konudur[136]. Ceza hukukunda kanunilik ilkesinin geçerli olduğu Anayasamızın 38. maddesinden tereddüte yer vermeyecek şekilde anlaşılabilirken, disiplin hukukunda disiplin suç ve cezalarının kanunla düzenlenmesi gerektiği hususunun Anayasamızda açıkça düzenlenmemiş olması bu tartışmaları gündeme getirmektedir. Öğretide kanunilik ilkesinin disiplin hukuku alanında uygulanıp uygulanmayacağı konusunda yapılan tartışmalar birkaç hususta toplanmaktadır. Bu hususlar disiplin suç ve cezalarına kanunilik ilkesinin ne kadar katı uygulanacağı meselesinin yanında kanunilik ilkesinin bir uzantısı konumunda olan belirlilik ilkesinin ve kıyas yasağının uygulanıp uygulanmayacağıdır. Bu konudaki ilk görüşe göre; kanunilik ilkesinin mutlak olarak hem disiplin suçları hem de disiplin cezaları bakımından uygulanması gerekir. İkinci bir gruba göre ise; kanunilik ilkesi disiplin cezaları bakımından tam uygulanması gerekirken disiplin suçları bakımından daha esnek şekilde uygulanmalıdır.

İlk görüşe göre kanunilik ilkesi tıpkı ceza hukukunda olduğu gibi disiplin hukukunda da mutlak olarak geçerlidir. *Onar'a göre,* memur kanunları hem disiplin cezalarını hem de hangi cezaların hangi durumlarda uygulanacağını ayrıntılarıyla gösterirler. Bu nedenle de bu cezaları verme yetkisine sahip olanlar hangi cezanın hangi fiile uygulanacağına karar verme yetkisine sahip değillerdir[137]. *Akyılmaz'a göre*, kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkesinin disiplin hukukuna da uygulanması gerekir; aksini kabul etmek idarenin keyfi kararlar almasına yol açarak memur güvenliği yönünden sakıncalı durumlar yaratabilecektir[138]. *Dursun'a göre,* disiplin cezaları, memurların önceden hukuk kuralları ile belirlenen davranış kurallarına aykırı davranmaları durumunda uygulanan korkutucu, bastırıcı, zorlayıcı yaptırımlardan ibaret olmaları sebebiyle ceza kanunlarının koymuş olduğu cezalarla yakın bir ilişki içerisindedirler. Zira bir memurun davranışı bazen hem suç hem de disiplin suçu teşkil edebilmektedir. Ceza

[136] Sancakdar, Us, Kasapoğlu Turhan, Önüt, s. 484.
[137] Onar, İdare Hukukunun Umumi Esasları, s. 870.
[138] Akyılmaz, Anayasal Esaslar Çerçevesinde Kamu Personeli Disiplin Hukuku ve Uygulamadaki Sorunlar, s. 6.

hukukundaki suç ve cezalar ile disiplin hukukundaki suç ve cezalar arasındaki bu yakın ilişki nedeniyle bu iki alan birbirinden nitelik ve nicelik ölçütünden ziyade "organik" ve "şekli" ölçüt olarak ayrılabilmektedir. Başka bir anlatımla mahkeme tarafından ceza hukuku hükümleri uygulanarak verilen cezalar ceza hukuku cezasını, idari makamlar tarafından verilen cezalar ise disiplin cezasını oluşturacaktır. Ceza hukuku alanındaki suç ve cezalardan ayırt edilmesi ancak organik ve şekli ölçütle belirlenebilen disiplin suç ve cezalarının Anayasa'nın 38. Maddesinde yer alan kanunilik ilkesine tabi olduğunun kabul edilmesi gerekir[139].

Pınar ve Çalışkan' a göre, Anayasa'nın 38. maddesinde adli ve idari cezalar arasında bir ayrım yapılmadığına göre disiplin müeyyideleri de bu madde de öngörülen ilkelere tabidir. Nitekim Anayasa Mahkemesi' de 399 Sayılı KHK'nın iptali maksadıyla açılan davada disiplin suç ve cezalarının Anayasa'nın 38. maddesinde düzenlenen suç ve cezalar kapsamında olduğunu; *"... genel olarak disiplin cezaları kamu görevi ile ilgili bir ceza türü olarak benimsenmektedir. Anayasa'nın 38. Maddesinde idari ve adli cezalar arasında bir ayrım yapılmamış, ayrıca ceza yerine geçen güvenlik önlemleri de madde kapsamına alınmıştır. Buna göre, disiplin cezaları Anayasa'nın 38. Maddesinin kapsamındadır..."*[140] şeklinde ifade etmiştir.

İkinci görüşe göre; disiplin cezalarının düzenlenmesi açısından kanunilik ilkesinin geçerli olması gerektiğini, fakat kamu hizmetlerin etkin ve hızlı çalışabilmesi maksadıyla disiplin suçları açısından kanunilik ilkesinin ceza hukukuna kıyasla daha esnek uygulanması gerektiği görüşünü savunmaktadır. Bu görüşü savunanlara göre disiplin suçlarını oluşturacak davranışların hepsinin önceden öngörülerek tam bir liste halinde sayılması mümkün değildir.

Gölcüklü'ye göre disiplin hukukunda suçların kanuniliği ilkesine tam olarak riayet edildiği söylenemez. Bunun ana sebebi ise disiplin yetkisini kullanan idarenin, taktir yetkisine sahip olmasının yanı sıra, kurum içerisinde etkili bir disiplin tesis etmek

[139] Hasan Dursun, **İdari Suç ve Cezalarda Kanunilik İlkesi (Doktora Tezi)**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2014, ss. 374-378.
[140] AYM, 04.04.1991 tarihli ve 1990/12 Esas, 1991/7 Karar Numaralı Kararı. (İbrahim Pınar, Öner Çalışkan, **Disiplin Suç ve Cezaları ile Disiplin Soruşturması**, 2. Baskı, Seçkin Hukuk, Ankara, 2020, s. 27.)

istemesi nedeniyle memurluk mesleğinin görevlerinin ihlalini oluşturacak davranışları tahdidi olarak saymanın imkânsız olmasıdır.[141] *Özay' a* göre de kanunilik ilkesi idare hukukunda ceza hukukundaki kadar kesin çizgilerle belirlenmiş değildir ve belirlenmesinde bir zorunluluk da yoktur. Nitekim idarenin bütün olasılıkları ve ayrıntıları önceden öngörüp hesaba katamaması nedeniyle yürütme organına ayrıntıları düzenleme konusunda bir yetki tanınması zorunludur[142]. *Dilek'e* göre idarenin faaliyetlerinin çok çeşitli ve değişken olması nedeniyle, disiplin cezası gerektiren tüm fiil ve hallerin kanunda belirlenmesi oldukça güç ve hatta imkansızdır. Bu sebeple de 657 s. DMK'nın bazı yerlerinde genel suç tanımlamaları yapılmış olup, bu yolla idareye suçu nitelendirme konusunda taktir yetkisi tanınmıştır[143].

Kanunilik ilkesinin disiplin suç ve cezalarında da geçerli olduğunu düşünmekle birlikte bunun yasal dayanağının Anayasa'nın 128/2. maddesi olduğunu düşünen bazı yazarlara göre[144], Anayasamızın 128/2 maddesinde yer alan " *Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir."* hükmünün lafzından kanunla düzenlenmesi gereken hususlarda her ne kadar disiplin suç ve cezaları sayılmamış olsa da madde de geçen *"diğer özlük işleri"* kavramı içerisine disiplin suç ve cezalarını da almaktadır. Yazarların düşüncesine paralel olarak Anayasa Mahkemesi de vermiş olduğu bir kararında[145] diğer özlük işleri kavramının kapsamına *"...Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır." denilmek suretiyle memurlar ve diğer kamu görevlileri, özlük hakları bakımından yasal güvenceye kavuşturulmuştur. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin ve bu kapsamda yer alan TRT personelinin statü haklarını doğrudan etkileyen disiplin işlemlerinin "diğer özlük işleri" kavramının kapsamına*

[141] Feyyaz Gölcüklü, İdari Ceza Hukuku ve Anlamı: İdarenin Cezai Müeyyide Tatbiki, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt:18, Sayı:2, 1963, s. 162.
[142] Özay, İdari Yaptırımlar, s. 87.
[143] Dilek, s. 31.
[144] Kaya, Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hâkim Olan İlkeler, s.64, Aslan, Altındağ, Memurların Disiplin ve Ceza Soruşturması, s.41, Ömer Asım Livanelioğlu, **Türkiye'de Memur Disiplin Hukuku (Yüksek Lisans Tezi)**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1996, s. 28.
[145]AYM, 14.06.2017 tarihli ve 2016/182 Esas, 2017/111 Karar Numaralı Kararı. (https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr Erişim Tarihi: 25.02.2025)

girdiğine kuşku bulunmamaktadır…" diyerek disiplin işlemlerini dahil etmiştir.

Sağlam'a göre, kanunilik ilkesinin sonucu olarak, kamu görevlilerinin özlük haklarını etkileyecek nitelikteki disiplin cezaları, bu cezaların verilmesi ve uygulanmasına yönelik düzenlemelerin kanunla yapılması gerekmektedir. Kanunda temel esasların belirlenmesi koşuluyla uzmanlık ve teknik gerektiren konuların ayrıntısı yürütmenin çıkaracağı ikincil işlemlere bırakılabilir. Fakat idare bu yetkisini yeni suç ve cezalar oluşturmak amacıyla kullanamaz. İdarenin çıkaracağı ikincil mevzuatla disiplin cezalarını düzenleyebilmesi için bu düzenlemenin bir kanuna dayanması ve eylemlerin karşılığı olan disiplin cezalarının kanunda açıkça belirtilmiş olmasına bağlıdır[146]. Bu bağlılık aslında idarenin faaliyette bulunurken yasal bir dayanağa ihtiyacı olması olarak adlandırılan kanuni idare ilkesinin bir sonucudur.

Gözler' e göre disipline aykırı fiiller konusunda disiplin hukukunda kanunilik ilkesi geçerli değildir. Bunun sebebi, disiplin suçu olarak adlandırılabilecek bütün fiillerin eksiksiz bir şekilde kanunda sayılmasının mümkün olmamasıdır. Yazara göre, eğer disiplin hukukunda, kanunilik ilkesi kabul edilirse, kurum düzenini bozmasına rağmen kanunda düzenlenmemiş olan fiiller cezasız kalacaktır. Bu nedenle Anayasa'nın 38. maddesinde yer alan kanunilik ilkesi disiplin suçları bakımından değil ceza hukuku bakımından geçerlidir[147]. *Feyzioğlu'na göre* idare hukukunun kendine özgü özellikleri nedeniyle idari suç ve cezalarda kanunilik ilkesi mutlak bir geçerliliğe sahip değildir. Anayasanın 38. maddesinde yer alan düzenleme ceza hukukundaki suç ve cezalar için geçerlidir. Fakat bununla birlikte Anayasanın 38. maddesindeki düzenleme uyulması zorunlu olmasa da disiplin cezalarının düzenlenmesinde yol gösterici nitelikte kullanılabilir[148].

Tüm bu görüşler ve ülkemizdeki durum birlikte değerlendirildiğinde 657 s. Kanuna tabi olan personele uygulanacak disiplin cezaları bakımından hem "suç ve cezada kanunilik" ilkesinin tam olarak geçerli olmadığını hem de disiplin suçları bakımından

[146] Mehmet Sağlam, Personel Hukukuna İlişkin Anayasal İlkeler ve Anayasa Mahkemesinin Uygulaması, **Danıştay Dergisi**, Sayı:109, 2005, s. 2.
[147] Gözler, İdare Hukuku (Cilt:2), s. 678.
[148] Metin Feyzioğlu, İşyeri Kapatma Cezası ve Anayasa Karşısındaki Konumu, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 1993/1, s. 15.

kanunilik ilkesine tam olarak uyulamadığını söylemek mümkündür[149]. Bunun ilk göstergesi, suçta ve cezada kanunilik ilkesinin bir gereği olan "belirlilik ilkesinin" 657 s. Kanunun 125. maddesinde sayılan bazı disiplinsizlikler için ihlal edilmiş olmasıdır. Örneğin 125. madde de yer alan ve uyarma cezasını gerektiren *"devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak"* fiilinin neyi kastettiği, memurun hangi fiillerde bulunduğu taktirde bu disiplinsizliği işlediğinin kabul edileceği muğlaktır. Burada idareye bu davranışları belirlemesi için bir taktir hakkı verilmiş gözükmektedir. Yine aynı madde de sayılan ve devlet memurluğundan çıkarma cezası gibi ağır bir sonucu olan *"memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak"* disiplinsizliğinin hangi davranışları içerdiği anlaşılmamakla beraber bu nitelendirme disiplin soruşturmasını yapan kişi veya kurullara göre de değişebilecek nitelikte üzerinde yorum yapılabilecek bir düzenlemedir. Fakat 657 s. Kanun'da halen bu maddelerin yürürlükte olduğu göz önüne alındığında kanun koyucunun, disiplin hukukunda kanunilik ilkesinin uygulanıp uygulanmayacağı hususundaki yaklaşımının, suçların kanuniliği noktasında esnek olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim Anayasa Mahkemesi de vermiş olduğu bir kararında[150] davacının, zabit katipliği sınavında bir adaya yardımcı olması sebebiyle davacı hakkında "*memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak"* disiplinsizliğini işlediğinden bahisle verilen disiplin cezasının memuriyetten çıkarmaya esas gösterilen bu maddenin Anayasa'nın 2., 13., 38., 49., 70. ve 128. maddelerine aykırılığı sebebiyle önüne gelen olayda " *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*." şeklinde karar vermiştir.

[149] Hasan Dursun, İdari Suç ve Cezalarda Kanunilik İlkesi, s. 259.
[150] AYM, 16.01.2014 tarihli ve 2013/110 Esas, 2014/8 Karar Numaralı Kararı. (https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr Erişim Tarihi: 26.02.2025)

İkinci bir husus ise; 657 s. Kanun'un m. 125/4. fıkrasında yer alan *"Yukarıda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibariyle benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezaları verilir."* hükmünün, kanunilik ilkesinin bir sonucu olan kıyas yasağına ters düşmesidir. Bu madde ile açık olarak işlenen disiplinsizlikler açısından kıyasa izin verilmektedir.

Sonuç olarak suç ve cezaların kanuniliği ilkesi, disiplin hukukunda ceza hukukundaki kadar net ve keskin değildir. Nitekim TCK'da suç ve cezaların tanımı, suçun maddi ve manevi unsurları gibi hususlar ayrıntılı olarak düzenlenmişken ülkemizde disiplin mevzuatlarının başında gelen 657 s. Kanun'da disiplinsizlikler her durumda açık şekilde ortaya koyulmadığı gibi disiplinsizlikler açısından da kıyasın mümkün hale getirilmesi kanunilik ilkesinin disiplin hukukunda daha esnek şekilde uygulandığını göstermektedir. Bu konuyla ilgili yukarıda yer verilen görüşler açısından ise kanaatimizce, disiplin yaptırımlarının genel özellikleri dikkate alındığında disiplin cezaları bakımından kanuniliğin mutlak olarak uygulanabileceği, disiplinsizlik oluşturabilecek suçların/davranışların ise ilgili kurumların disiplin kanunlarında sayma usulü ile belirlenmesi yoluyla kanunilik ilkesine olabildiğince riayet edilmesi gerektiği fakat insan davranışlarının çeşitliliği gibi doğal bir unsur gözetildiğinde tüm disiplinsizliklerin önceden öngörülerek düzenlenmesinin mümkün olmadığının da kabulü gerekir. Aksini kabul etmek bazı disiplinsiz davranışların cezasız kalmasına sebebiyet vererek kurum içi disiplinin bozulmasına neden olacaktır.

3. Kanunilik İlkesinin 6413 s. Kanun Kapsamında İncelenmesi

Disiplin hukukundaki düzenlemelerin genel amacı kurum içi düzeni sağlayarak, kamu hizmetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesini ve bu sayede de kamu yararını sağlamaktır[151]. Bu anlamda 6413 s. TSK Dis.K.' nda düzenlenen disiplin yaptırımlarının temel amacı idarenin en temel görevlerinden olan "milli güvenliğin sağlaması" görevini yerine getirmesinde etkin olarak görev yapan TSK içerisinde disiplini sağlamaktır.

6413 s. TSK Dis.K., kendinden önceki 477 s. Kanun'da ve 1632 s. AsCK'da dağınık biçimde yer alan disiplin mevzuatını tek bir kanun çatısı altında toplayarak askeri

[151]Sancakdar, Dursun, Altınok Çalışkan, Seyhan, Yağcı, Karaca, s. 30.

ceza ve disiplin hukuku alanlarını birbirinden bağımsız şekilde yürüyecek bir sisteme evirmiştir[152]. Bu yeni sistemin en belirgin özelliği ise disiplinsizliklerin 657 s. Kanun'da olduğu gibi sayma usulü ile belirtilmesi olmuştur. Disiplin suç ve cezalarının sayma usulü ile belirtilmesi şüphesiz kanunilik ilkesinin uygulanması bakımından olumlu bir gelişmedir. Nitekim, bir disiplinsizliğe uygulanacak olan yaptırımın neler olduğunun, bu yaptırımın alt ve üst sınırlarının neler olduğunun personel tarafından önceden bilinmesi, belirlilik ilkesini güvenceye alarak askeri personelin çalışma güvenliğini sağlayacaktır.

6413 s. TSK Dis.K. hem disiplin cezalarını hem de disiplinsizlikleri sayma usulü ile belirlemiştir. Kanun'un 11/1. Maddesinde; subaylar, astsubaylar, uzman erbaşlar ve sözleşmeli erbaş/erler hakkında verilecek disiplin cezalarının; uyarma, kınama, hizmete kısmi süreli devam, aylıktan kesme, hizmet yerini terk etmeme, oda hapsi ve silahlı kuvvetlerden ayırma cezası olmak üzere yedi adet olduğu düzenlenmiştir. Bu bağlamda disiplinsizlik yapan askeri personele bu disiplin cezaları dışında başka bir ceza verilemeyecektir. Bu da 6413 s. TSK Dis.K.'nda "cezaların kanuniliği" ilkesinin sağlandığını göstermektedir. Yine aynı şekilde kanunun 22/1. maddesinde askeri öğrenciler için verilecek disiplin cezaları; kınama ve izinsizlik olarak düzenlenirken, kanunun 25/1. maddesinde erbaş ve erlere verilecek disiplin cezalarının; izinsizlik, ilave hizmet yükleme, oda hapsi ve hizmetten men cezaları olduğu açıkça düzenlenmiştir. Tüm bu düzenlemeler ışığında 6413 TSK Dis.K.'nda cezaların kanuniliği ilkesinin sağlanmış olduğunu söyleyebiliriz.

Cezaların kanuniliğini kesin çizgilerle belirleyen 6413 s. TSK Dis.K. "suçların kanuniliği" konusunda ise tam olarak kanunilik ilkesini sağlamış değildir. İlk olarak askeri öğrenciler için verilecek cezaları gerektiren disiplinsizlik hallerini kanunda tek tek saymak suretiyle belirtmek yerine 6413 TSK Dis.K. 23/2'nci maddesinde bu disiplinsizliklerin ve disiplin cezasına bağlı idari işlemlerin çıkarılacak yönetmelikle tespit edileceğini düzenlemiştir. Ayrıca kanun koyucu subaylar, astsubaylar ve diğer askeri personel (askeri öğrenciler hariç) için de her ne kadar disiplinsizlikleri tek tek sayarak suçların kanuniliğini sağlamaya çalışsa da tıpkı 657 s. Kanun'un 125/4 maddesine koyduğu gibi benzer bir hükmü 6413 s. TSK Dis.K.'na da koyarak bu ilkeye

[152] Çelen, Dokumacıoğlu, s. 27.

bir istisna getirmiştir. 6413 s. TSK Dis.K.'nun 8/2. maddesinde *"Bu Kanunda belirlenmiş olan disiplinsizliklere nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer eylemlerde bulunanlara, eylemleri adli veya askeri suç teşkil etse dahi aynı neviden disiplin cezaları verilebilir."* hükmü düzenlenerek yine disiplinsizliklerin tespit edilmesinde kıyasa imkân verilmiştir. Bu haliyle 6413 s. TSK Dis.K.'nda sayma usulü ile sayılan disiplinsizliklere ek olarak bir de bu disiplinsizliklere benzer eylemlerin cezalandırılmasının önü açılmıştır. Bu düzenlemenin altında yatan sebebin de bir önceki bölümde ayrıntılarıyla yer verdiğimiz, tüm disiplinsizliklerin önceden belirlenmesinin güçlüğü nedeniyle kanunilik ilkesinin, disiplin hukukunda ceza hukukuna göre daha esnek şekilde uygulanması gerektiği görüşüne dayandığını söyleyebiliriz. Yine 6413 s. TSK Dis.K.'nun 27/1. maddesinde yer alan *"İzinsizlik ve ilave hizmet yükleme cezaları; bu Kanunun dördüncü bölümünde yer alan uyarma, kınama veya hizmete kısmi süreli devam cezası gerektiren disiplinsizlik hâlleri ile nitelik ve ağırlıkları itibarıyla bunlara benzer diğer eylemlerin yapılması hâlinde verilir."* hükmü de m. 8/2 ile benzer şekilde kıyasa imkân veren bir düzenleme olmuştur.

Demirağ'a göre, 6413 s. TSK Dis.K. m. 8/2' de yer alan "*nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer eylemlerde"* hükmü gerek askeri disiplinin mahiyeti gerekse hızla değişen teknolojik, sosyolojik ve idari şartlara uyum sağlayabilme zorunluluğundan ötürü, aslında cezalandırılması gereken disiplinsiz hal ve fiilleri, yasal tipiklik esasına tabi kılmanın imkansızlığından ötürü düzenlenmiştir. Yazara göre, en azından "nitelik ve ağırlık şartı" uygulanarak tanımlanamamış olguların kıyas yoluyla Kanun'da tanımlanmış olanlara benzetilerek disiplin cezasının tesis edilmesi gerekmektedir[153]. Kanun'un 8/2. maddenin başlığı dikkate alındığında ise bu yetkinin, yalnızca disiplin amirlerine verildiği, disiplin kurullarının böyle bir yetkisinin olmadığına dikkat edilmelidir[154]. Disiplin amirlerine böyle bir yetkinin verilmesinin, personel arasında eşitlik ilkesi yönünden sakıncalar yaratması söz konusu olabilecektir. Nitekim kıyas yapan amirin kişisel değerlendirmelerine göre yapılacak bir nitelendirmenin, farklı amirler tarafından farklı şekilde nitelendirilebilmesi söz konusu olabilir. Bu durum da uygulamada farklılıklara yol açarak personel arasında eşitsizliğe neden olabilecektir. Fakat bu risk ile

[153] Demirağ, Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu, s. 86-87.
[154] Işıklar, s. 286.

personelin disiplinsiz davranışlarının TSK gibi disiplinin mutlak olarak korunmasını öngören bir kurumda yaratacağı etki arasında bir dengenin kurulması da gerekmektedir. TSK devletin bağımsızlığını ve anayasal düzeni dışarıdan gelebilecek tehlikelere karşı koruma yükümlülüğü olan bir kurum olup her an tehlike oluşabileceği düşüncesiyle hazırlıklı olması gerekmektedir. Böylece devletin temel görevlerinden biri olan milli savunma hizmetlerinin sürekliliği sağlanacaktır. TSK İç Hizmet Kanunu'nun 35. maddesinde *"Silahlı Kuvvetlerin vazifesi, yurt dışından gelecek tehdit ve tehlikelere karşı Türk vatanını savunmak, caydırıcılık sağlayacak şekilde askeri gücün muhafazasını ve güçlendirilmesini sağlamak…"* olduğu düzenlenerek TSK'nın ana görevi belirtilmiştir. Bu temel görevin yerine getirilebilmesi için ise TSK'nın gerek personel olarak gerekse askeri mühimmat/donanım olarak her daim göreve hazır bulunması gerekmektedir. Askerlik mesleğinin temelinde ise disiplin ve mutlak itaat kavramları yatar. Bu nedenle de hukukumuzda Silahlı Kuvvetlerde disiplinin önemi diğer kamu kurum ve kuruluşlarından her zaman ayrık tutulmuştur. Disipline verilen önem hem TSK İç Hizmet Kanunu'nun 13. maddesinde hem de TSK İç Hizmet Yönetmeliği'nin 54. maddesinde özel düzenlemelerle belirtilmiştir. Disiplinin bu denli katı uygulandığı bir kurumda ise personelin yapmış olduğu herhangi bir disiplinsizliğin cezasız bırakılması, TSK'nın temel yapısını ve hiyerarşisini bozma tehlikesi yaratacaktır. Bu nedenle de özellikle 6413 s. TSK Dis.K.'nda kıyasa imkân veren m. 8/2'nin konulması kanaatimizce TSK'nın kendisine has yapısı göz önüne alındığında hukuka uygun gözükmektedir. Fakat bu uygunluğun anlamı disiplin amirlerinin keyfi değerlendirmeler yapması anlamına da gelmemektedir. Disiplin amirleri 6413 s. TSK Dis.K. uygularken öncelikle disiplinsizliğin Kanun'da sayılan disiplinsizliklerden birini oluşturup oluşturmadığını titizlikle incelemeli, eğer işlenen disiplinsizlik Kanun'da sayılmamasına rağmen, Kanun'da sayılan disiplinsizliklerden birine nitelik olarak benziyorsa kıyas yoluna gitmelidirler.

Ayrıca buradaki kıyas yetkisinin, yalnızca eylemin nitelendirilmesi bakımından geçerli olduğu unutulmayarak bu maddeye dayanılarak yeni disiplin cezaları ihdas edilmesi de söz konusu olmamalıdır[155].

[155] Çelen, Dokumacıoğlu, s. 313.

6413 s. TSK Dis.K.'nu kanunilik ilkesi bakımından eleştireceğimiz noktası, bazı disiplinsizlikler bakımından belirlilik ilkesinin sağlanamamış olmasıdır. Bunun en güzel örneklerinden biri 6413 s. TSK Dis.K.'un m. 17/ç'de düzenlenen *"Uygunsuz davranışlarda bulunmak"* disiplinsizliğidir. Bu disiplinsizliğin tanımı her ne kadar "*Türk Silahlı Kuvvetlerine ve temsil ettiği makam, rütbe veya statünün onur ve vakarına uygun olmayan fiillerde bulunmaktır"* şeklinde yapılsa da bu davranışların neler olduğu maddeden anlaşılmamaktadır. Hangi fillerin TSK'nın itibarını kötü yönde etkileyeceğini belirlemek çoğu zaman sübjektif değerlere göre değişebilecek bir durumdur. Ayrıca bu madde uygulamada çoğu kez Kanun'un m. 16/b'de düzenlenen *"meslek etiğine aykırı davranışta bulunmak"* disiplinsizliği ile karıştırılmakta ve işlenen disiplinsizliğin hangi disiplinsizlik olduğunu tespit etmek güç olmaktadır. Cezai müeyyidesi TSK'dan ilişiğin kesilmesi olan ve Kanun'un m. 20/b'de düzenlenen *"ahlaki zayıflık"* ve m. 20/c'de düzenlenen *"hizmete engel davranışlarda bulunmak"* disiplinsizlikleri de aynı mahiyettedir. Üstelik bu disiplinsizliklerin karşılığında kişinin mesleği ile ilişiğinin kesilmesi gibi ağır bir neticesi vardır. Kanun koyucunun bu kadar ağır neticeye bağladığı disiplinsizliklerin tanımını bu kadar muğlak bırakması askeri personelin çalışma güvenliğini oldukça güvensiz bir hale getirmektedir.

Ayrıca, 6413 TSK Dis.K.'nda askerliğin özüyle alakalı birkaç disiplinsizliğin özellikle düzenlenmesi gerektiği kanaatindeyiz. Nitekim AsCK'da suç olarak sayılan bazı suçların işlenmesi durumunda kurum içi düzeni ve disiplini sağlamak maksadıyla bu kişilere disiplin cezası da tesis edilmesi gerekirken, Disiplin Kanunu'nda bu fiillerin düzenlenmemiş olması sebebiyle bazı disiplinsizlikler cezasız kalmaktadır. Örneğin; AsCK m. 79'da düzenlenen *"kendini askerliğe elverişsiz hale getirmek"* suçunu işleyen kimseye ya da AsCK m.81'de düzenlenen *"erleri kanuna muhalif olarak hizmetçiliğe vermek"* suçlarını işleyen kimselere 6413 s. TSK Dis.K.'nda sayılan disiplin cezalarından tanım olarak uygun bir disiplinsizlik mevcut değildir[156]. Uygulamada her ne kadar m. 8/2 kullanılarak bu sorun çözülmeye çalışılsa da kıyasın uygulanıp uygulanmayacağı konusundaki tartışmalara mahal vermemek adına bu disiplinsizliklerin de ayrıca düzenlenmesi yerinde olacaktır.

[156] Çelen, Dokumacıoğlu, s. 29.

Disiplinsizliklerin sayma usulü ile belirlenmesine rağmen 6413 s. TSK Dis.K.'nun uygulanması sürecinde Kanun'un m. 19/1-a'da yer alan *"emre itaatsizlik"* disiplinsizliği bazen kafa karışıklığına neden olabilmektedir. Şöyle ki; 6413 s. TSK Dis.K.'nda disiplinsizlikler sayma usulüyle belirlendiği için, herhangi bir disiplinsizliğin emir konusu yapılması ve bu emrin yerine getirilmemesi durumunda emre itaatsizlik disiplinsizliğinin meydana geldiğini söylemek mümkün değildir[157]. Örneğin; yapılan içtimada tutulan nöbetlerin nöbet talimatına uygun şekilde tutulması gerektiğini emir veren nöbetçi subay, nöbet yerini terk eden bir askeri görürse bu durumda "emre itaatsizlik" disiplinsizliğinden değil *"nöbet talimatına aykırı hareket etmek"* disiplinsizliğinden işlem yapmalıdır.

Kanunilik ilkesini, hem 657 s. Kanun hem de 6413 s. TSK Dis.K. anlamında değerlendirirken, bu ilkenin disiplin hukukunda uygulanabilirliği konusundaki görüşlerin idare ve personel açısından farklı avantaj ve dezavantajlı yönlerinin olduğunu ortaya koymaya çalıştık. Bu anlamda askeri personel dahil tüm kamu personellerinin mesleki güvenliklerinin sağlanması ile kurum içi düzenin ve disiplinin sağlanması arasında olabildiğince hassas bir dengenin kurulması gerekmektedir. Bunun için de disiplinsizlikler nitelendirirken olabildiğince dikkatli olunması, işlenen disiplinsizliklere kanunlarda yer alan tanımın uygunluğunun incelenmesi böylece kanunilik ilkesine olabildiğince uygun hareket edilmesi, değişen ve gelişen şartlara bağlı olarak Disiplin Kanunlarına yeni disiplinsizlikler eklenmesi, en son çare olarak kıyas yoluna başvurulması, başvurulması durumunda ise disiplin amirlerinin bu sorumluluğun bilincinde olarak objektif bir değerlendirme yapmaları uygun hareket tarzı olacaktır.

B. Ölçülülük İlkesi

1. Ölçülülük İlkesinin Anlamı

Ölçülülük ilkesi, *"sınırlamada başvurulan aracın sınırlama amacını gerçekleştirmeye elverişli olmasını, bu amacın sınırlama aracı açısından gerekli olmasını ve araçla amacın ölçüsüz bir oran içinde bulunmamasını"* ifade etmektedir[158]. Başka bir

[157] Demirtaş, s. 84.
[158] Ergun Özbudun, **Türk Anayasa Hukuku**, 15. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s. 116.

tanımla ölçülülük ilkesi, *"idarenin, meşru hedefe ulaşması için en hafif şiddetteki önleme başvurması"* şeklinde ifade edilmektedir. Böylelikle, idareden yapmış olduğu eylem ve işlemleri ile sınırlandırma aracı arasında makul bir denge kurması istenilmektedir[159].

1982 Anayasamızın 13. maddesinde 2001 yılında yapılan değişiklikle anayasal dayanağa kavuşan ölçülülük ilkesi[160] Anayasa'nın 13. maddesinde "*Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve laik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz."* şeklinde hüküm altına alınmıştır. Bu ilkenin öğretide[161] kabul edilmiş üç unsuru(ölçütü) bulunmakta olup, bu unsurlar; elverişlilik, gereklilik ve orantılılıktır. Elverişlilik; hakkın sınırlanmasında başvurulan aracın, sınırlandırma amacını gerçekleştirmeye uygun olması anlamına gelmektedir. Bu ölçüte göre, sınırlama esnasında kullanılan önlemin, ulaşılmak istenen sonuca bir katkısının olması, çözüm üretmesi gerekir[162]. Alınan bu önlemin amacı tam olarak gerçekleştirmesi beklenmez, kısmen de gerçekleştirmesi yeterlidir[163]. Gereklilik ölçütü ise; temel hakların sınırlandırılmasıyla ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirme olanağı bulunan aynı derecede önlemler varsa, bu önlemlerin en yumuşağının seçilmesi anlamına gelmektedir[164]. İdare hukuku alanında ise idare kendi yapmış olduğu eylem ve işlemlerinde, konuya ilişkin diğer seçenekler karşısında neden o işlemin yapılması gerektiğinin açıklamasını yapma yükümlülüğü altındadır[165]. Son olarak, orantılılık ölçütüyle anlatılmak istenen ise; sınırlandırmayla ulaşılmak istenen amaç ve başvurulan aracın arasında bir ölçüsüzlük olmamasıdır[166].

---

[159] Yücel Oğurlu, **Karşılaştırılmalı İdare Hukukunda Ölçülülük İlkesi**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022, s. 21

[160] Kemal Gözler, **Türk Anayasa Hukuku Dersleri**, 18. Baskı, Ekin Basım Dağıtım, Bursa, 2015, s. 132.

[161] Fazıl Sağlam, **Temel Hakların Sınırlandırılması ve Özü**, AÜSBF Yayınları, Ankara, 1982, s. 141, Yavuz Atar, **Türk Anayasa Hukuku**, 17. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2024, s. 146, Özbudun, s. 116, Gözler, Türk Anayasa Hukuku Dersleri, s. 132.

[162] Atar, s. 146.

[163] Hasan Dursun, İdari Usul ve Şekil İlkeleri ile Genel İdari Usul Kanun Ön tasarısına Eleştirisel Bir Yaklaşım, **Türk İdare Dergisi**, Sayı:454, 2007, s. 112.

[164] Sağlam, Temel Hakların Sınırlandırılması ve Özü, s.114, Gözler, Türk Anayasa Hukuku Dersleri, s. 132.

[165] Esin Örücü, Avrupa Hukukunda İdare Hukukunun Genel İlkeleri, **İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi**, 9/1-3, 2011, s. 249.

[166] Sağlam, s.116, Gözler, Türk Anayasa Hukuku Dersleri, s. 133.

Anayasa Mahkemesi de vermiş olduğu bir kararında[167] ölçülülük ilkesine bağlı bu ilkeleri(ölçütleri) "*Ölçülülük ilkesi, "elverişlilik", "gereklilik" ve "orantılılık" olmak üzere üç alt ilkeden oluşmaktadır. "Elverişlilik", öngörülen müdahalenin, ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmasını, "gereklilik", ulaşılmak istenen amaç bakımından müdahalenin zorunlu olmasını, yani aynı amaca daha hafif bir müdahale ile ulaşılmasının mümkün olmamasını, "orantılılık" ise bireyin hakkına yapılan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç arasında makul bir dengenin gözetilmesi gerekliliğini ifade etmektedir."* şeklinde tanımlamıştır.

Anayasal dayanağı olan ölçülülük ilkesi, öncelikle hukuk devleti olmanın bir gereğidir. Nitekim bir hukuk devleti, düzenleme yaptığı tüm alanlarda, sınırlamalara başvururken ölçülülük ilkesini dikkate alarak hareket etmelidir[168]. Ölçülülük ilkesi, anayasal bir ilke oluşundan kaynaklı olarak devletin tüm erklerinin uyması gereken bir ilkedir. Yasa yapma aşamasında yasama organı tarafından temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasında ölçülülük ilkesine riayet edilmesi, uygulanabilirliği olan makul düzenlemeler yapılması, hukuki güvenilirliği sağlayarak bireyler açısından çok önemli bir güvence oluşturacaktır[169].

Nasıl ki, işlenen suç ile verilen ceza arasında hakkaniyet ve adalet ilkelerine uygun bir nispet olması gerekiyorsa, idari yaptırımların uygulanmasında da aynı ilkenin geçerli olduğunu kabul etmek gerekir[170]. Bu bağlamda ölçülülük ilkesinin belki de en önemli uygulama alanı, idare ile günlük hayatta zorunlu olarak bir şekilde muhatap olan bireyler açısından, idarenin yapmış olduğu işlemlerdir. Bu işlemlerde idareye kanunla tanınan yetkinin sınırlarının çizilmesi, bu ilkenin bir getirisidir. İdarenin işlemlerinde bir ölçüt olarak dikkate alınan ilke, kişilerin temel hak ve özgürlüklerinde, hakkın ortadan kaldırılmasına ve özüne dokunulmasına mâni olan objektif bir hukuk kuralıdır[171].

---

[167] AYM, 19.12.2013 tarihli ve 2013/817 Başvurulu No'lu: Mehmet Akdoğan ve Diğerleri Başvurusu. (https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr Erişim Tarihi: 05.03.2025)

[168] Mehmet Hatipoğlu, Kamu Görevlilerine Disiplin Cezalarının Uygulanmasında Ölçülük İlkesi, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 2019(143), s. 184.

[169] Oğurlu, Karşılaştırılmalı İdare Hukukunda Ölçülülük İlkesi, s. 31.

[170] Özay, İdari Yaptırımlar, s. 59.

[171] Christian Rumpf, Ölçülülük İlkesi ve Anayasa Yargısındaki İşlevi ve Niteliği, **Anayasa Yargısı Dergisi**, Ankara, 1993, C.10, s. 47.

Aslında ölçülülük ilkesinin en alışılmış uygulama alanı idare hukukudur. Bu ilke, bazı durumlarda idareye tanınan taktir yetkisi ile işlemin hukuka uygunluğu arasında bir denge kurarken[172] bazen de idarenin kamu yararı amacıyla aldığı önlemler ile bireyin menfaatleri arasında bir denge kurmaya çalışır. Kurulacak olan bu dengeyle, idarenin almış olduğu önlemlerin, yönelinen amacın gerçekleşmesini sağlayacak düzeyi aşması engellenmiş olacaktır[173].

Ölçülülük ilkesinin işlevi, karar verme sürecini güvenilir bir sonuca ulaştırmak için oldukça önemlidir. Ölçülülük ilkesi, çatışan hukuki menfaatler arasında (örneğin devlet ile vatandaş arasında) bir dengenin şart olduğu alanlarda menfaatler arasında *"pratik uyuşumu"* sağlamak üzere kullanılır[174]. Bu bağlamda idari yargıda bu ilkeden, idarenin taktir yetkisini oldukça fazla kullandığı kolluk ve disiplin hukukunda, temel hak ve özgürlüklerin idare sınırlandırılmasında ve kamulaştırma ile cebri icra halinde mülkiyet hakkının sınırlandırılmasında faydalanılır[175].

Ölçülülük ilkesinin anlamına ilişkin yaptığımız bu açıklamalardan sonra ilkenin idarenin sağlamaya çalıştığı kamu yararı ile bireyin menfaatleri arasında kurulmaya çalışılan denge yönünden bir denetim aracı olarak kullanıldığını söylemek mümkündür. Bu bağlamda hâkim önüne gelen olayda; ölçülülük ilkesini her üç ölçüt (elverişlilik, gereklilik, orantılılık) yönünden de inceleyerek bu menfaat dengesini sağlamaya çalışacaktır. Kanaatimizce bir tek yargı aşamasında değil, bireyin idareyle muhatap olduğu ilk aşamada yani idari işlemin veya eylemin yapıldığı aşamada ölçülülük ilkesinin uygulanması hem bireyin temel haklarına saygıyı en başta sağlayacak olup hem de yargının gereksiz şekilde meşgul edilmemesi açısından atılacak önemli bir adımdır. Fakat bu konuya ilişkin ayrıntılı açıklamamızı, tezimizin konusuyla alakalı olarak, ilkenin disiplin hukukundaki yerini aktarırken yapacağız.

[172] Yüksel Metin, **Ölçülülük İlkesi**, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2002, s. 58.
[173] Metin, s. 59.
[174] Rumpf, s. 45.
[175] Oğurlu, Karşılaştırılmalı İdare Hukukunda Ölçülülük İlkesi, s. 35.

2. Disiplin Hukukunda Ölçülülük İlkesi

Disiplin hukukunun temel ilkelerinden birisi olan ölçülülük ilkesi disiplin fiili ile uygulanan disiplin yaptırımı arasındaki dengeyi ifade etmektedir[176]. Bu ilkeyle, kamu görevlilerinin davranışları neticesinde ortaya çıkan fiillerinin cezası, kamu hizmetlerinin etkili yürütülmesine olan etkisi göz önüne alınarak cezalandırılacak ve eylemlerin ağırlığına göre bir disiplin cezası verilecektir. Başka bir deyişle verilen ceza işlenen fiil ile orantılı bir duruma getirilecektir[177].

Disiplin cezalarının ölçülü olması, kamu görevlilerinin hem performanslarını iyi yönde etkileyecek olup hem de iş yerindeki huzurunu artıracaktır. Bu alanda ölçülülük ilkesi, kamu personelinden beklenen yükümlülüklerin ortaya koyulmasından, işlenen fiilin disiplinsizlik olarak nitelendirilmesi ve cezaların verilmesi aşamasına kadar her aşamada büyük önem taşımaktadır[178]. Bu bağlamda bu ilke, sadece disiplin cezalarının verilmesi sırasında değil, fiilin disiplinsizlik oluşturabilecek bir fiil olup olmadığına karar verilirken, disiplin soruşturması yapılırken, soruşturma sonrasında soruşturma sonuç raporu hazırlanırken ve soruşturma tamamlandıktan sonra disiplin cezası tecziye edilirken yani disiplin sürecinin her aşamasında dikkate alınmalıdır.

657 s. DMK'nın 124. maddesine göre, ilgili mevzuatın memurlara yapmayı emrettiği görevleri yapmayanlara veya Kanunların yasakladığı işleri yapanlara durumun ve fiilin ağırlığına göre bir disiplin cezası verilmelidir. Yani disiplin cezaları verilirken, *"durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre"* bir değerlendirme yapılarak, her somut olay kendi içinde bir değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. Bu değerlendirme disiplin mevzuatlarımız uyarınca disiplinsizlik teşkil edebilecek davranışı gerçekleştiren personelin disiplin amiri/kurulu veya disiplin soruşturmacısı tarafından yapılacaktır. Bundan dolayı da fiilin nitelendirilmesinde amirin/kurulun/soruşturmacının sübjektif değerlendirmeleri ve taktir yetkisi ortaya çıkacaktır. İşte tam bu aşamada ölçülülük ilkesi devreye girecek ve kişinin davranışlarıyla idarenin sağlamak istediği kurum içi düzen arasındaki dengeyi sağlayacaktır.

---

[176]Sancakdar, Dursun, Altınok Çalışkan, Seyhan, Yağcı, Karaca, s. 53.
[177] İbrahim Pınar, **Disiplin ve Ceza Soruşturması Esasları**, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2024, s. 65.
[178] Hatipoğlu, s. 183.

Kanun koyucu idareye anayasa tarafından çizilen sınırlar içerisinde belli bir taktir yetkisi tanıyabilir[179]. Bu taktir yetkisinin tanınması, idari mekanizmasının işleyişinin sağlanmasında büyük bir öneme sahiptir. Fakat, öneminin bu denli büyük olması sadece işlevinden kaynaklanmakta olmayıp böyle bir yetkinin kullanılmasının ortaya çıkarabileceği sorunlardan da kaynaklanmaktadır. İşte idareye tanınan bu takdir yetkisi, bireyin menfaatiyle kamunun yararı arasında makul, ölçülü kullanılmazsa önemli sorunlara sebebiyet verebilecektir[180].

Kanunca idareye böyle bir taktir yetkisinin verilmesinin amacı, idarenin önceden konulmuş sıkı sıkıya bağlı kaidelerle hareket şartlarının belirlenmiş olmasının doğuracağı sorunları gidermek amacıyla idareye bir şeyi yapıp yapmama konusunda karar verebileceği özgür bir alan yaratmaktır[181]. İdarenin taktir hakkının bulunduğu durumlar; dış sınırları mevzuatla çizilmiş olmakla birlikte içi çeşitli olanaksızlıklarla doldurulmamış bir usulün varlığı olabileceği gibi bu usulün doldurulması için idareye verilen bir serbesti şeklinde de ortaya çıkabilmektedir. Taktir yetkisi bazen de belli bir kararın verilip verilmemesi serbestisinin idareye tanınması şeklinde veya idarenin bir konuya ilişkin farklı çözümler arasından birini seçmesi şeklinde de ortaya çıkabilmektedir[182].

İdarenin sahip olduğu taktir yetkisinin çeşitli görünümleri olsa da bu yetki sınırsız bir yetki değildir. Bu yetki idare tarafından, ancak kamu yararı ve kamu hizmetinin gereklerini yerine getirecek şekilde kullanılmalı ve bu yetkinin kullanımında hiçbir zaman keyfiliğe kaçılmamalıdır. Taktir yetkisini düzenleyen kanun koyucunun, bu yetkiyi ihdas ederken kanunla sınırları belirlenmiş bir yetki verdiğine dikkat edilerek bu sınırların aşılmamasına önem verilmelidir. Ayrıca idare bu yetkisi Anayasamızca kişilere verilmiş temel haklara aykırı olarak da kullanmamalıdır[183]. Nitekim Danıştay da vermiş olduğu bir kararında[184] aynı hususu *"...dava konusu kuralla davalı idareye, bağımsız denetçi olarak yetkilendirme talebinde bulunan meslek mensuplarının, bağımsız denetim*

[179] Rumpf, s. 47.
[180] Jülide Gül Erdem, Ölçülülük İlkesinde İdarenin Takdir Yetkisinin Kullanımındaki Yeri, **AÜHFD**, 62 (4) 2013, s. 973.
[181] Akyılmaz, İdari İşlemin Yapılış Usulü, s. 165.
[182] Akyılmaz, İdari İşlemin Yapılış Usulü, s. 168.
[183] Özkaya, ss. 97-99.
[184] Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 24.01.2022 tarihli ve Esas: 2021/1022, Karar: 2022/134. (https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:09.03.2025)

mesleğinin gerektirdiği şeref ve haysiyete uymayan bir durumunun bulunup bulunmadığı ve olumsuz bir itibara sahip olup olmadığının değerlendirilmesi hususunda takdir yetkisi verilmiş ise de bu takdir yetkisinin mutlak ve sınırsız olmadığı, hukukun genel ilkelerine, kamu yararına ve hizmet gereklerine uygun olarak kullanılması gerektiğinin açık olduğu…" şeklinde ifade ederek idarenin taktir yetkisinin sınırlarını belirlemiştir.

Danıştay ve idare mahkemeleri, disiplin cezalarını içeren kararlarında, verilen disiplin cezası ile gerçekleştirilen eylem arasında bir denge bulunması gerektiğini, başka bir anlatımla ölçülülük ilkesine uyulması gerektiğini belirtmektedir[185]. Bu bağlamda Danıştay vermiş olduğu bir kararında[186] doktor olarak görev yapan davacının, alkol muayenesi yapılması talebiyle kendisine başvuran kişi yerine kan vererek kamu hizmetiyle bağdaşmayacak nitelikte, yüz kızartıcı ve utanç verici harekette bulunduğundan ötürü 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun 53/b maddesinin 6/c. fıkrasınca kamu görevinden çıkarma cezasıyla cezalandırılmasına ilişkin olayda yapılan eylem ile uygulanan yaptırım arasında adil bir dengenin mevcut olması gerektiğine vurgu yaparak davacıya verilen disiplin cezasının ölçüsüz olduğuna karar vermiştir.

3. Ölçülülük İlkesinin 6413 s. Kanun Kapsamında İncelenmesi

Ölçülülük ilkesine, 6413 s. TSK Dis.K.'nda, takdir hakkının kullanımını düzenleyen 6. maddesinde, cezanın ağırlaştırılmasını ve yine disiplin amirlerinin takdir hakkını düzenleyen 14/4. maddesinde, askeri öğrencilerin disiplin durumunu düzenleyen 23/1. maddesinde ve erbaş ve erlere verilecek disiplin cezalarında özellikli bir hali düzenleyen 27/2. maddesinde dikkat çekilmiştir[187].

TSK Dis.K.'nun 6/1. maddesine göre *"Bu Kanunla disiplin cezası vermeye yetkilendirilmiş kişi ve kurullar, disiplin cezası uygulanması ile ilgili takdir haklarını*

[185] Yücel Oğurlu, Aihm Kararları ve Türk İdare Hukukunda Temel Hak ve Özgürlüklerin Sınırlandırılmasında Bir Yargısal Denetim Ölçütü Olarak "Ölçülülük İlkesi", **DEUHF Dergisi**, 2001, s. 496.

[186] Danıştay 8. Daire, 06.04.2020 tarihli ve Esas: 2021/6606, Karar: 2022/2435. (https:// kararara ma.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:09.03.2025)

[187] Çelen, Dokumacıoğlu, s. 245.

ölçülü, adaletli ve hakkaniyetli bir şekilde kullanırlar." Madde başlığı her ne kadar *"takdir hakkının kullanımı"* olsa da bu bir hak değil, yetkidir. Çünkü kamu gücüne sahip kişi veya makamların hizmet gereği yaptıkları idari işlemler veya eylemler, bu kişilere tanınmış bir haktan değil, kamu hizmetini yürütmeleri amacıyla donatıldıkları kamusal yetkiden kaynaklanır. Bu nedenledir ki madde başlığında *"takdir yetkisinin kullanımı"* ifadesi daha doğru bir tercih olacaktır[188]. Bakıldığında bu düzenleme, bir önceki başlıkta altında da aktardığımız takdir yetkisinin nasıl kullanılacağına ilişkindir. Aslında, 6413 s. TSK Dis.K'nda amire veya kurullara takdir yetkisinin verildiği birçok hüküm yer almaktadır, fakat m. 6 bu yetkinin nasıl kullanılacağına ilişkin çerçeve bir düzenleme getirmiş olması nedeniyle son derece önemlidir. Zira bazı kişi veya kurullara böyle bir yetkinin verilmiş olması, bu yetkinin keyfi şekilde kullanımı anlamına gelmez. Bu nedenle de maddenin devamında bu yetkinin, gerekçeli şekilde kullanılması gerektiği düzenlenmiştir. Ayrıca takdir yetkisi kullanılırken hangi hususların dikkate alınacağı da tıpkı TCK m.61'deki cezaların bireyselleştirilmesi hükmüne benzer şekilde kaleme alınarak, disiplin amirlerine adeta bir yol haritası çizilmiştir.

TSK Dis.K.'nun m. 14/2'e göre *"Disiplin amirleri, personelin; olumlu hizmet, sicil ve disiplin safahatı ile eylemin niteliğini göz önüne alarak bir derece hafif ceza uygulayabilir."* Bir derece hafif ceza verilmesindeki amaç başarılı personelin bir disiplinsizlik işlemesi durumunda, bu personele disiplinsizliği alışkanlık haline getiren personele göre daha az ceza vererek mesleğe kazandırmaktır[189]. Hükümden de anlaşılacağı üzere disiplin amirleri daha hafif ceza uygulamak zorunda değillerdir, kanun tarafından kendilerine verilmiş bir takdir yetkisi bulunmaktadır. Kanımızca bu düzenleme oldukça yerinde bir düzenleme olup, bir yandan yapılan disiplinsizliği cezasız bırakmayarak disiplini tesis etmekte bir yandan da milli güvenliğin sağlanmasında ülkenin adeta omurgasını oluşturan TSK'da uzun yıllar olumlu hizmet vermesinin yanında, iyi bir sicile sahip olan askeri personelin meslek safahatını korumaktadır. Nitekim Silahlı Kuvvetlerde her zaman her şeyin aynı şekilde devam ettiği bir çalışma düzeni yoktur. Ülkenin genel güvenliği, yapılan harekatların durumu gibi birçok farklı durumdan dolayı personel farklı yerlerde görevlendirilip farklı üstlerle/amirlerle

[188] Işıklar, s. 215.
[189] Kahriman, s. 133.

çalışabilmektedir. Bu nedenle de disiplin amirine böyle bir yetki verilerek genel olarak başarılı, disiplinli olan personelin yaptığı bazı disiplinsizliklerde bir derece hafif cezanın uygulanması yerinde bir düzenleme olmuştur. TSK Dis.K.'nun 14/2. maddesinde yer alan hükmün erbaş ve erler için düzenlenmiş şekli ise Kanun'un 27/3. maddesinde düzenlenmiş olup erbaş ve erin olumlu hizmetinin ve disiplin safahatının olumlu olması durumunda daha az ceza verilebilmektedir.

Disiplin amirleri, TSK Dis.K.'nun m. 14/3.'de yer alan "*Uyarma, kınama ve hizmete kısmi süreli devam cezalarını gerektiren disiplinsizliklerinden dolayı personeline disiplin cezası vermeyebilir."* hükmü gereği disiplin soruşturması sonucu, personelin disiplinsizlik işlediğine kanaat getirse dahi disiplin cezası vermeyebilir. Yine bu kararın da mutlaka gerekçeli şekilde verilmesi gerekmektedir. Ancak uygulamada zaman zaman, personel lehine bir işlem yapılmış olması nedeniyle bu maddedeki takdir yetkisi kullanıldığı zaman gerekçe yazmama yönünde hatalı bir uygulama görülmektedir. Fakat bu durum, özellikle yapılan disiplinsizliğin birden fazla personeli ilgilendirmesi durumunda (örneğin üste saygısızlık) kurum içi çalışma huzurunu bozabilmektedir. Bu bağlamda her ne kadar personele ceza verilmemiş olsa dahi, neden ceza verilmediğinin kuvvetli gerekçelerle ortaya koyularak, bu kararın personele tebliğ edilmesi gerekmektedir.

TSK Dis.K.'nda takdir yetkisinin kendisini gösterdiği bir diğer düzenleme ise Kanun'un 14/4. maddesinde yer alan hizmet yerini terk etmeme cezasını gerektiren disiplinsizliklerde disiplin amirinin bu cezayı kendisinin verebileceği gibi personeli disiplin kuruluna da sevk edebileceğine dair yetkisidir. Hizmet yerini terk etmeme disiplin cezasının disiplin amiri tarafından verilmesi durumunda personel 3,5(üç buçuk) ceza puanı alırken, bu ceza kurul tarafından verildiğinde personel 4,5 (dört buçuk)[190] ceza puanı almaktadır. Bu nedenle burada amirin kullanmış olduğu takdir yetkisi personelin alacağı ceza puanını da belirlemektedir. Yine personele bu cezayı disiplin amiri rütbesine göre en fazla üç gün verebilirken, disiplin kurulları tarafından 4-10 gün arası verilebilmektedir. Erbaş ve erler için disiplin amirinin hiç ceza vermeme takdir hakkı da

[190]Askeri personele verilecek disiplin cezaları sonucunda personelin ne kadar ceza puanı alacağını gösteren tablo 6413 s. TSK Dis.K.'nun Eki'nde "*(1) Sayılı Disiplin Amirlerinin Ceza Yetkilerini Gösteren Çizelge"* ismiyle yer almaktadır.

yine TSK Dis.K.'nun 27/3. maddesinde düzenlenmiştir. Askeri öğrencilere verilecek disiplin cezalarında da öğrencilere verilecek olan cezanın, gerçekleşen olayın niteliğine ve ağırlığına göre verilmesi gerektiğine ilişkin düzenleme TSK Dis.K.'nun 23/1. maddesinde hüküm altına alınarak, ölçülülük ilkesine bu düzenlemeyle de dikkat çekilmiştir.

Görüldüğü gibi 6413 s. TSK Dis.K.'nda ölçülülük ilkesine genel olarak takdir yetkisinin ölçülü kullanılması bağlamında dikkat çekilmiş olup Danıştay da vermiş olduğu bir kararında[191] personel hakkında TSK'dan ayırma cezasının teklif edilmesinde personelin yararı ile kamu yararı arasında makul bir denge kurulmayarak ölçülük ilkesine aykırı bir karar verildiği değerlendirmesini yaparak davalı idarenin temyiz istemini reddetmiştir.

Danıştay vermiş olduğu başka bir kararında[192] da *"idarelerin, takdir yetkisine sahip oldukları ya da bir değerlendirme yapma durumunda bulundukları her bir somut olayın özelliklerini göz önüne alarak konuyu değerlendirmesi ve işlemi tesis ederken ölçülülük ilkesini dikkate alarak tasarrufta bulunması gerektiğini…"* belirterek davacının almış olduğu disiplin cezasının üzerinden çokça vakit geçtiğini, bu nedenle de bu disiplin cezası sebep gösterilerek başka bir göreve yetkilendirilmesi talebinin reddedilmesi işleminde, davalı idarenin kanunda gösterdiği amaç ile davacının menfaati arasında makul, uygun ve adil bir denge bulunmadığına karar vermiştir.

6413 s. TSK Dis.K. kapsamında ölçülülük ilkesine bir tek disiplin cezalarının veriliş aşamasında değil, disiplin soruşturmasının tüm aşamalarında ve ceza kararının doğurduğu sonuçlar bakımından da idarece dikkat edilmesi gerekmektedir. Nitekim TSK

[191] Danıştay 12. Daire, 26.10.2023 tarihli ve Esas:2022/2345, Karar:2023/5315. (https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:11.03.2025)
Benzer yönde kararlar için Bkz:
Danıştay 12. Daire, 24.02.2021 tarihli ve Esas:2021/609, Karar:2021/953.
Danıştay 12. Daire, 08.11.2022 tarihli ve Esas:2021/6909, Karar:2022/5240.
Danıştay 12. Daire, 20.06.2023 tarihli ve Esas:2019/1611, Karar:2023/3581.
(https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:11.03.2025)
[192] Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 24.01.2022 tarihli ve Esas: 2021/1022, Karar: 2022/134. (https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:11.03.2025)

Dis.K. m. 30/3 gereği askeri personel hakkında verilen disiplin cezaları pek çok noktada personelin meslek hayatını etkileyebilmektedir. Bu nedenle de idarece özellikle, personelin yurt dışı görevleri gibi özellikli görevlere seçim hususunda her ne kadar idarenin görev için en uygun personeli seçme konusunda bir takdir hakkı olsa da bu takdir hakkını kullanırken, disiplin sefahatinde uyarma cezası alan bir personelle hizmet yerini terk etmeme cezası alan bir personeli denk tutmayarak ölçülü davranması adil bir yaklaşım tarzı olacaktır. Nitekim alınan disiplin cezalarının özlük dosyasından silinmesi durumu 657 s. DMK'da düzenlenmiş olup askeri personelin böyle bir hakkı bulunmamaktadır.

Son olarak yukarıda bahsettiğimiz hükümler dışında 6413 s. TSK Dis.K. genel sistematiği açısından da ölçülülük ilkesinin benimsendiğini söylemek mümkündür. Örneğin aynı rütbedeki kişiye saygısız davranıldığı zaman personele uyarma cezası verileceği düzenlenmişken, amir veya üste nezaketsiz davranılması durumunda daha üst bir ceza olan kınama cezası verilmektedir[193]. Aynı şekilde, emri mütalaa etmek disiplinsizliğinin cezası uyarma iken emre itaatsizlik disiplinsizliğinin cezası hizmet yerini terk etmeme cezasıdır.

C. Aynı Fiilden Dolayı Birden Çok Ceza Uygulanamaması (Non Bis İn İdem) İlkesi

1. Aynı Fiilden Dolayı Birden Çok Ceza Uygulanamaması İlkesinin Anlamı

Non bis in idem ilkesi, aynı fiil ve aynı konu sebebiyle mükerrer yargılama yapılmasına ve ceza verilmesine engel olan temel bir ceza hukuku ilkesidir[194]. Ceza hukukumuzda bu ilkeye TCK'nın 44. maddesinde "*İşlediği bir fiil ile birden fazla farklı suçun oluşmasına sebebiyet veren kişi, bunlardan en ağır cezayı gerektiren suçtan dolayı cezalandırılır."* şeklinde yer verilen fikri içtima kuralında ve Ceza Muhakemesi Kanunu'nun[195] 223/7. maddesinde *"Aynı fiil nedeniyle, aynı sanık için önceden verilmiş*

[193] İsmail Berkan Bala, **6413 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu Kapsamında Disiplin Hukuku İlkelerinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi),** Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2024, s. 57.
[194] Yücel Oğurlu, Ceza Mahkemesi Kararlarının Disiplin Cezalarına Etkisi ve Sorunu "Ne Bis İn İdem Kuralı", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:52, Sayı:2, 2003, s. 103.
[195] Çalışmanın devamında CMK şeklinde kullanılacaktır.

bir hüküm veya açılmış bir dava varsa davanın reddine karar verilir." hükmünde yer verilmiştir.

Non bis in idem ilkesinin ortaya çıkmasındaki temel amaç, kişinin sürekli olarak ceza tehdidi ile karşı karşıya kalmasının önlenmesidir. Bu ilkeyle, kişi hakkında geçmişte yapılan yargılama sonucunda verilen hüküm, o kişiye gelecek için bir teminat sağlamaktadır[196]. Kural olarak, yargının vermiş olduğu kararlar dava konusu eylemi veya konuyu kesin bir hükme bağlar. İşte bu kesin hükmün varlığı, sonrasında aynı olaya yeniden yargılama yapılmasına engel olur. Böylece hukuka aykırı davranışı nedeniyle ceza almış olan kişinin aynı fiil nedeniyle tekrar ceza alması önlenerek adil yargılanma sağlanmış olur[197]. Bu durum da hiç şüphesiz cezalandırma yetkisini elinde tutan devlet karşısında kişinin hukuki güvenilirliğini sağlayacaktır.

Aynı eylem ve aynı kişi nezdinde yeni bir yargılama ve cezalandırmanın mümkün olmadığını ifade eden non bis in idem ilkesi disiplin hukukunda da geçerli bir ilkedir[198]. Bu ilkenin disiplin hukuku alanında önemli iki yönü vardır: Birincisi, aynı kusurlu eylemden dolayı aynı kişiye birden çok disiplin müeyyidesi uygulanamayacağıyla beraber kişiye cezaların en ağırının uygulanması gerektiğidir. İkincisi ise, kamu görevlisinin fiili hem suç hem disiplinsizlik oluşturuyorsa bu durumda kişiye hem ceza kanunu uyarınca işlem yapılacak hem de disiplin mevzuatı uyarınca fiili cezalandırılabilecektir[199]. İlk yönüyle ilgili olarak; bir fiilden dolayı yapılan disiplin soruşturması sonucu iki ayrı ceza verilebilmesi mümkün değildir. Ceza hukuku anlamında "fikri içtima" adı verilen kural gereğince gerçekleştirdiği bir fiil ile birden çok farklı suçun meydana gelmesine sebep olan kişi bu suçlardan ağır olanı ile cezalandırılır[200]. Bu kural, disiplin hukuku alanında da geçerlidir[201]. Danıştay da vermiş

[196] Mustafa Özen, Non Bis İn İdem (Aynı Fiilden Dolayı İki Kez Yargılama Olmaz) İlkesi, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:16, Sayı:1, 2010, s. 391.
[197] Taner Sarısoy, **Türk Vergi Ceza Hukukunun Ne Bis İn İdem Kuralı Açısından İncelenmesi**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, s. 49.
[198] Gözler, İdare Hukuku (Cilt:2), s. 679.
[199] Livanelioğlu, s. 47.
[200] Özbek, Doğan, Meraklı, Bacaksız, Başbüyük, s. 602.
[201] Sancakdar, Önüt, Altınok Çalışkan, Dursun Özdemir, Seyhan, Öztaban, Karaca, s. 78, Gözler, İdare Hukuku (Cilt:2), s. 679, Kaya, s. 72, Aslan, Altındağ, s. 48, Pınar, Çalışkan, s. 74, Oğurlu, Ceza Mahkemesi Kararlarının Disiplin Cezalarına Etkisi ve Sorunu "Ne Bis İn İdem Kuralı" s. 108, Onur Karahanoğulları, Memur Disiplin Hukukunun Niteliği ve İlkeleri, **Çağdaş Yerel Yönetimler**, 8(3), 1999, s. 63, Kahriman, s. 167, Değirmenci, Askeri Ceza ve Disiplin Hukuku, s. 500.

olduğu bir kararında[202] *"Evrensel bir hukuk kuralı olan "Non Bis İn İdem" 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."* şeklinde karar vererek *bu* ilkenin disiplin hukukunda da geçerli olduğunu vurgulamıştır.

İkinci yönü aslında disiplin hukuku ile ceza hukuku arasında bulunan birtakım farklardan dolayı ortaya çıkmaktadır. Ceza hukukunun amacı, kamu düzenini sağlamakken disiplin cezalarında amaç idarenin, kamu hizmetini ifa etmek için faydalandığı kamu personeli ile arasındaki ilişkiyi düzenleyerek kurum içi çalışma düzenini korumaktır. Ayrıca ceza kanunlarını yerine getirme yetkisi sadece devlete (mahkemeler aracılığıyla) ait bir yetki iken disiplin cezalarını tesis etme görevi mahkeme dışında makamlar tarafından yerine getirilmektedir[203]. Bu nedenle de öğreti ve yargı kararlarında, ceza hukuku ve disiplin hukukunun farklı ilkelere ve kurallara tabi olan hukuk dalları olduğuna dikkat çekilerek bir personelin eyleminin suç oluşturması yanında disiplin cezası da gerektirebileceği kabul edilmektedir[204]. Bu bağlamda da bir eyleme hem ceza kanunu anlamında işlem yapılıp hem de disiplin kanunu anlamında işlem yapılması non bis in idem ilkesine aykırılık sonucunu doğurmayacaktır. Nitekim bu durum 657 s. DMK'nın 131. maddesine de düzenlenerek, bir memurun herhangi bir suçtan dolayı ceza kanununca mahkûm olmasının, bu memura ayrıca disiplin müeyyidesi uygulanmasına mâni olmayacağı hüküm altına alınmıştır. Yine DMK'nın 125. maddesinin son fıkrasında, memura disiplin cezasının verilmiş olmasının da bu fiile ayrıca ceza kovuşturması yapılmasına mâni olmayacağı belirtilmiştir.

Danıştay'da vermiş olduğu bir kararında aynı yönde bir yaklaşım sergileyerek[205]; *"Disiplin cezasının sebebini oluşturan eylem ve davranışlar, aynı zamanda Ceza Kanununda da suç sayılabilir. Bu durumda, disiplin cezası yaptırımı ile birlikte ceza*

[202] Danıştay 2. Daire, 20.05.2024 tarihli ve Esas: 2021/6821, Karar: 2024/3053. (https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:15.03.2025)
[203] Onar, İdare Hukukunun Umumi Esasları, s. 868, İçel, s. 72, Mustafa dönmez, **657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu**, 6. Baskı, Kamusal Hukuk Yayınları, Ankara, 2014, s. 747.
[204] Onar, İdare Hukukunun Umumi Esasları, s. 868, Özay, İdari Yaptırımlar, s. 63, Demirtaş, s. 73.
[205] Danıştay 12. Daire, 02.12.2024 tarihli ve Esas: 2023/5622, Karar: 2024/5134. (https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:16.03.2025)

yaptırımı da uygulanabilir. Bu iki yaptırım türünün hukuki dayanağı, amaç ve sonuçları birbirlerinden farklıdır…" şeklinde bir değerlendirme yapmıştır.

Görüldüğü üzere disiplin soruşturması ceza soruşturmasından/kovuşturmasından ayrı olarak yapılabilir ve ceza soruşturmasının sürüyor olması disiplin soruşturmasının yapılmasını durdurmaz. Bu kuralın amacının idarenin kamu hizmetini etkin ve kesintisiz şekilde yerine getirebilmesi için disiplinin sağlanmasına duyulan ihtiyaç olduğu da söylenebilir[206]. Yani her iki soruşturma birbirinden bağımsız şekilde yürütülür. Bu bağlamda da idarenin disiplin cezası vermediği durumlarda ceza mahkemesi ceza verebileceği gibi ceza mahkemesince ceza verilmediği hallerde de idarece disiplin cezası verilebilmesi mümkündür[207]. Genel kural bu olmakla birlikte, disiplin hukuku ile ceza hukukunun sonuçlarının birbirinden bağımsız oluşu mutlak surette uygulanan bir ilke değildir. Danıştay bazı kararlarında[208] ceza mahkemelerince verilen beraat kararlarına uyularak disiplin amiri veya kurul tarafından da disiplin cezası verilemeyeceğine karar vermekle birlikte delil yetersizliği sebebiyle verilen beraat kararlarının bağlayıcılığı olmadığına hükmetmektedir[209]. Örneğin Danıştay bu konuda vermiş olduğu bir kararında[210] idarenin, aynı davranış sebebiyle memur hakkında disiplin cezası vermemesinin, ceza mahkemesi hakiminin bu kişiye ceza vermesine engel oluşturmayacağı gibi; memura ceza mahkemesince beraat kararı verilmiş olmasının da teorik olarak kişiye idarece disiplin cezası verilmesine engel oluşturmayacağını belirtmektedir. Ancak Danıştay ceza yargılaması sonucunda suçun *"o kişi tarafından işlenmediği"* veya *"suçun unsurlarının oluşmadığı"* gerekçesiyle kişi beraat ederse, bu durumda ceza mahkemesi kararlarının aynı suçun nevi bakımından disiplin hukuku için

---

[206] Oğurlu, Ceza Mahkemesi Kararlarının Disiplin Cezalarına Etkisi ve Sorunu "Ne Bis İn İdem Kuralı", s. 102.

[207] Feyyaz Gölcüklü, İdari Ceza Müeyyideleri ve Bunlara Karşı Kanun Yolları, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi,** Cilt.18, Sayı:3, 1963, s. 215, Gamze Oflaz Köksal, Ceza Kovuşturmasının Disiplin Soruşturmasına Etkisi, **TBB Dergisi**, 2025 (176), s. 183.

[208] Danıştay 2. Daire, 04.12.2024 tarihli ve Esas: 2024/2304, Karar: 2024/5973.
Danıştay 12. Daire, 02.12.2024 tarihli ve Esas: 2024/1060, Karar: 2024/5135.
(https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:20.05.2025)

[209] Akyılmaz/Sezginer/Kaya, s.737, Livanelioğlu, s. 49.

[210] Danıştay 12. Daire, 02.12.2024 tarihli ve Esas: 2023/5568, Karar: 2024/5133.
(Https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:17.03.2025)
Benzer yönde kararlar için Bkz.
Danıştay 12. Daire, 24.11.2022 tarihli ve Esas: 2019/3149, Karar: 2022/1404.
Danıştay 12. Daire, 18.04.2024 tarihli ve Esas: 2021/7847, Karar: 2024/1955.
(https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:17.03.2025)

de bağlayıcı olması gerektiğini vurgulamaktadır. Fakat bu durumda kişinin davranışları bir başka disiplinsizliği oluşturuyorsa bu halde kişiye yine disiplin hukukuna göre ceza verilebilecektir. Ayrıca Danıştay kişinin ceza mahkemelerinde delil yetersizliği sebebiyle beraat etmesi halinin de bu kişinin disiplin hukuku alanında cezalandırılmasına hukuki bir engel teşkil etmeyeceğini belirtmektedir. Bu konuda Danıştay'ın sergilemiş olduğu yaklaşım tarzına biz de iştirak etmekteyiz. Nitekim kişinin ceza mahkemesinde suçun o kişi tarafından işlenmediği veya suçun unsurlarının oluşmadığı gerekçesiyle beraat etmesinin kişiyi her alanda koruyucu bir etkisinin olması gerekir, aksi takdirde kişinin beraat etmesinin, aklanmasının bir anlamı olmayacaktır. Özellikle kamu görevinden çıkarmayı gerektiren cezalarda, bu kurala daha fazla riayet edilmesi gerekmektedir.

Son olarak, non bis in idem ilkesinin disiplin hukukunda; aynı disipliner eylemden dolayı aynı kişi için aynı kurum tarafından birden çok disiplin soruşturması yapılamamasını ifade edeceğine dikkat edilmelidir. Örneğin, yapılan disiplin soruşturması sonucunda kişiye disiplin cezası verilmemesine karar verilerek bu karar ilgiliye tebliğ edildikten sonra, söz konusu eyleme ceza kovuşturması yapıldıktan sonra ilgili kişi bu eylemden dolayı mahkûm olmuşsa, bu gerekçe gösterilerek kişiye tekrar disiplin soruşturması yapılamaz[211]. Fakat kişiye aynı disiplinsizlik nedeniyle farklı kurumlar tarafından disiplin cezası verilip verilemeyeceği konusu tartışmalı bir konudur. Örneğin hem avukatlık yapıp hem de bir hukuk fakültesinde öğretim üyesi olarak çalışan birinin gerçekleştirdiği aynı eylemden dolayı, baronun yanı sıra üniversite tarafından da disiplin müeyyidesiyle karşılaşıp karşılaşmayacağı hususunun ortaya konulması gerekmektedir. *Sancakdar'a* göre aynı eylem sebebiyle her bir kurumun birbirinden ayrı olarak soruşturma yapabilmesi mümkündür. Çünkü her bir kurum açısından bakıldığında kendisi tek bir soruşturma yapmıştır. Önemli olan aynı kurum içinde, aynı kişi için aynı eylemden dolayı birden fazla disiplin cezası verilmemesi gerektiğidir[212]. *Ulusoy* da aynı görüşte olup, meslek odalarının bir davranışı meslek etiğine aykırı bularak disiplin cezası verebileceği gibi aynı davranış kurum içi düzeni de bozuyorsa pekâlâ kurumun da disiplin müeyyidesi uygulayabileceğini belirtmektedir[213]. Başka bir görüşe göre ise[214] aynı fiil

[211] Sancakdar, Önüt, s. 225.
[212] Oğuz Sancakdar, **Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2001, s. 372.
[213] Kahriman, s. 168.
[214] Kahriman, s. 169.

nedeniyle farklı kurumlarca disiplin soruşturması yapılıp, kişiye iki farklı ceza verilebilmesi mümkün değildir. Böyle bir uygulama haksızlık ve ceza arasındaki dengeyi kamu görevlisinin aleyhine olacak şekilde bozacaktır. Kanaatimizce çalışmamızın daha önceki bölümlerince de sıkça bahsettiğimiz gibi disiplin yaptırımlarının nihai amacı kurum içi düzeni sağlamaksa, kişinin statüsünün birden fazla kurumu ilgilendirmesi durumunda her kurumun kendi içindeki disiplini sağlama yetkisi olmalıdır. Diğer türlü bir uygulama kurumlardan birine üstünlük tanınarak diğer kurumun kendi içindeki işleyişini yok saymak anlamına gelecektir.

2. Aynı Fiilden Dolayı Birden Çok Ceza Uygulanamaması İlkesinin 6413 s. Kanun Kapsamında İncelenmesi

Non bis in idem ilkesinin uygulanması açısından 6413 s. TSK Dis.K.'nun da oldukça açıklayıcı hükümlere yer verilmiş olup bu ilke askeri şahısların disiplin soruşturma süreçlerinde önemli bir yere sahiptir. Özellikle bazı disiplinsizliklerin genel ifadelerle tanımlanmış olması bazen aynı fiilin TSK Dis.K.'nun da yer alan birden fazla disiplinsizliğin oluştuğu sonucuna götürebilmektedir. Kanun koyucu bunun önüne geçmek için hukukun genel bir ilkesi olan non bis in idem ilkesini TSK Dis.K.'nun 4/2'nci maddesinde *"Aynı fiil nedeniyle bu Kanunda yazılı disiplin cezalarından birden fazlası verilemez."* şeklinde düzenleyerek bir eyleme birden fazla disiplin cezası verilmesinin önüne geçmiştir.

Bu kural özelinde dikkat edilmesi gereken husus, tek eylem sebebiyle yapılan disiplin soruşturması sonucu personele birden fazla disiplin cezası verilememesinin yanında önceden yapılan disiplin soruşturması neticesinde bir hüküm verildikten sonra aynı eyleme dayanılarak daha sonradan tekrar disiplin soruşturması yapılıp ceza verilememesidir. Nitekim disiplin cezaları sadece cezaya itiraz edilmesi durumunda üst disiplin amirince/disiplin kurulunca kaldırılabilir veya idari yargıda iptal davası yoluyla iptal edilebilir. Bu bağlamda, personele verilmiş olan bir disiplin cezasının daha sonra yanlış olduğu fark edilse bile cezayı veren amir tarafından kaldırılamaz veya geri alınamaz[215]. Normal şartlarda idare, hukuka aykırı sakat işlemlerini geri alma yetkisine

[215] Işıklar, s. 178, Çelen, Dokumacıoğlu, s. 188.

sahipken[216] bu yetkinin disiplin hukukunda geçerli olmadığı kabul edilmektedir[217]. Danıştay'da vermiş olduğu bir kararında[218] bu durumu ''*Danıştayca' da kabul edildiği üzere, ilgili yasal düzenlemeler çerçevesinde kesinleşen disiplin cezaları, disiplin cezalarını veren idari merciler yönünden bağlayıcı ve kesin nitelikte olup, idari mercilerin vermiş oldukları disiplin cezalarını geri almaları, verdikleri disiplin cezası yerine başka bir disiplin cezası verme yoluna gitmeleri kural olarak olanaksızdır.*'' şeklinde ifade ederek bu hususa açıklık getirmiştir[219].

Bu durum akıllara, ceza yargılamasındaki duruma benzer şekilde daha önce sonuçlandırılmış bir disiplin soruşturmasının sonucunu etkileyebilecek yeni bir belgenin ortaya çıkması durumunda ne olacağı sorusunu getirebilir. *Pınar, Çalışkan'* a göre[220], disiplin cezaları, adli cezalardan ayrı olarak itiraz aşaması sonuçlandığı anda kesinleşip, mahiyetleri gereği kesinleştikten sonra geri alınamadığı için, yeni belgenin ortaya çıkması durumunda bu belgenin önceki disiplin soruşturması sonucu verilen cezayı kaldırmayacağı göz önüne alındığında ikinci bir disiplin soruşturması yapılmasının pratikte bir yararı da bulunmamaktadır.

Bir davranışın birden fazla disiplinsizliğin oluşmasına neden olması durumunda, kişiye ağır olan disiplin cezasının verileceği kuralı askeri şahısların disiplin soruşturmalarında da kabul edilerek 6413 s. TSK Dis.K. 4/3. maddesinde *"Bir fiilin birden fazla disiplinsizlik teşkil etmesi hâlinde ağır olan disiplin cezası verilir."* şeklinde bir düzenleme yapılmıştır. Örneğin görev esnasında bir üstüne gerekli saygıyı göstermeyerek, üstüyle uygun olmayan hitap şekilleriyle konuşan bir astın eylemi TSK

---

[216]Sancakdar, Us, Kasapoğlu Turhan, Önüt, s. 380.

[217]Karahanoğulları, Memur Disiplin Hukukunun Niteliği ve Genel İlkeleri, s. 64, Kaya, s. 69, Pınar, Çalışkan, s. 82, Demirtaş, s. 85.

[218] Danıştay 12. Daire, 16.06.2008 tarihli ve Esas: 2008/1919, Karar: 2008/3714. (https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:18.03.2025)
Benzer yönde kararlar için Bkz.
Danıştay İDDK, 09.11.2021 tarihli ve Esas:2020/1073, Karar:2020/23.53.
Danıştay 12. Dairesi, 26.03.2007 tarihli ve Esas:2006/3521, Karar:2007/1413.

[219] Burada disiplin cezasının geri alınabilmesi mümkün değil iken 6413 s. TSK Dis.K. Madde 39/5'te disiplin amirlerine ve kurullarına verilen yetki önem teşkil etmektedir. Nitekim bu maddeye göre eylemin hatalı olarak vasıflandırılması veya verilen disiplin cezasında düzeltilebilir bir şekli eksikliği bulunması sebebiyle ceza, mahkemece iptal edilirse, kararın kesinleştiği tarihteki yetkili disiplin amiri/ disiplin kurulu, kararın kendilerine tebliğinden itibaren ceza verme yetkisini kullanarak yeniden bir değerlendirme yapabilir.

[220] Pınar, Çalışkan, ss. 73-74.

Dis.K. anlamında hem "*uygun olmayan hitaplarda bulunmak (m.16-d)"* disiplinsizliğini hem de *"üste saygısızlık (17-a)"* disiplinsizliğini oluşturabilir. İşte bu durumda kişiye daha ağır bir cezayı gerektiren üste saygısızlık disiplinsizliğinden işlem yapılacaktır.

Burada dikkat edilmesi gereken husus eylemin tekliğini saptayabilmektir. Bu konuda Danıştay yukarıda da belirttiğimiz bir kararının devamında işin özünü oldukça net bir şekilde özetlemiştir[221]: *"...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."* Karardan da anlaşılacağı üzere aynı zaman diliminde işlenen, iç içe geçmiş ve birbiriyle bağlantılı olan eylemler tek eylem olarak kabul edilmeli ve ona göre bu personele işlediği disiplinsizliklerden ağır olanından disiplin cezası verilmelidir. Uygulamada bu hususta birtakım sıkıntıların yaşandığı görülmektedir. Şöyle ki; TSK içerisinde yüz yüze tespit edilen disiplinsizliklere öncelikle disiplinsizliği tespit eden amir/üst tarafından bir *"Disiplinsizlik/Olay Tespit Tutanağı"*[222] düzenlenmektedir. Bu tutanağı tutan personel tarafından yaşanan olay kaleme alınırken, hakkında tutanak düzenlenen personelin tüm eylemlerinin tek tek belirtmesi üzerine, tutanağı alan disiplin amiri her bir eylem için ayrı birer disiplin cezası verme gibi hatalı bir uygulamaya sebebiyet vermektedir. Yukarıdaki Danıştay kararında da vurgulandığı üzere bu gibi aynı zaman zarfında arka arkaya gerçekleşen olaylar tek eylem olarak kabul edilmeli ve personele tek bir ceza verilmelidir.

Non bis in idem ilkesinin ceza kovuşturmalarıyla disiplin cezaları arasında uygulanmayacağı kuralı 6413 s. TSK. Dis.K. m. 5'te "*Herhangi bir fiilden dolayı ilgili hakkında yapılan adli soruşturma veya kovuşturma, aynı fiilden dolayı ayrıca disiplin soruşturması ve tahkikat yapılmasını, disiplin cezası verilmesini ve bu cezanın yerine getirilmesini engellemez."* şeklinde ayrı bir hüküm olarak düzenlenmiştir. Bu düzenleme gereği asker kişilerin hem suç hem de disiplinsizlik teşkil edebilecek bir davranışı ile ilgili olarak adli süreciyle birlikte disiplin işlemlerine de başvurulabilecektir. Örneğin, askeri

[221] Danıştay 2. Daire, 20.05.2024 tarihli ve Esas: 2021/6821, Karar: 2024/3053. (https:// kararara ma.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:15.03.2025)
[222] Bu tutanağın bir örneği için Bkz. Demirtaş, s. 543.

eğitim sırasında silah kullanma talimatlarına aykırı şekilde davranarak kazara birinin yaralanmasına sebebiyet veren astsubay hakkında AsCK m. 146*"Başkasının yaralanmasına veya ölmesine sebep olanlar"* hükmünün TCK'ya yaptığı atıfla kendisi hakkında adli işlem yapılırken, aynı zamanda disiplin amirince, silah kullanımına ilişkin kendisine tebliğ edilen emirlere aykırı davranması nedeniyle *"emre itaatsizlik (m.19/a)"* disiplinsizliğinden işlem yapılabilecektir.

TSK Dis.K.'nun 5. maddesi gereğince disiplin amirleri/disiplin kurulları mahkemenin kararını beklemeden disiplin cezası verebilecektir. Gerçekten de bu madde sayesinde ceza yargılamasının sonucunun, disiplin soruşturması bakımından bekletici mesele yapılması söz konusu olmayacaktır[223]. Bu düzenlemeyi aslında disiplin cezaları için öngörülen zamanaşımı süreleri de zorunlu kılmaktadır. Nitekim, disiplin cezalarının verilebilmesi için 6413 s. TSK Dis.K.'nun 39. maddesinde öngörülen süreler içerisinde işlem yapılmalıdır, aksi taktirde bu disiplinsizlik zamanaşımına uğrayacaktır. Özellikle günümüzde adli sürecin bir hayli uzun sürmesi nedeniyle verilebilecek disiplin cezaları için adli sürecin sonucunun beklenmesi zamanaşımı sebebiyle disiplinsizliğin cezasız kalmasına sebebiyet verebilecektir. Ceza davasının sonucunun, disiplin soruşturmasına olan etkisi hakkında ise yukarıda izah ettiğimiz açıklamalar geçerlidir.

Son olarak 6413 TSK Dis.K.'nun 4/4. maddesinde düzenlenen *"Bir fiilin diğer kanunlar kapsamında idari yaptırıma bağlanmış olması, aynı fiile bu Kanun kapsamında disiplin cezası verilmesine engel teşkil etmez."* hükmü gereği bir personelin işlediği disiplinsizliğin başka bir Kanun'da başka bir idari yaptırıma bağlanmış olması personele TSK Dis.K. kapsamında işlem yapılmasına mâni olmayacaktır. Örneğin, birlik içerisinde arkadaşlarıyla birlikte kumar oynayan bir ere hem TSK Dis.K.'nun 19/1-i maddesinde düzenlenen *"kumar oynamak"* disiplinsizliğinden hem de 5326 sayılı Kabahatler Kanunu madde 34'ten işlem yapılabilecektir.

[223] Demirağ, Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu, s. 57.

Ç. Gizlilik İlkesi

1. Gizlilik İlkesinin Anlamı

Disiplin soruşturmalarının yürütülmesi sürecinde, soruşturmanın gizliliği asıldır. Soruşturmanın gizli bir şekilde yapılması bir yandan delillerin karartılmasını önlerken diğer yandan idari sırların korunmasını sağlar[224]. Gizlilik ilkesinin en önemli işlevlerinden biri de soruşturulan kişi açısından masumiyet karinesinin uygulanabilmesini mümkün kılmasıdır. Nitekim soruşturma devam ederken soruşturulan kişinin yapmış olduğu iddia edilen eylemlerin yapılıp yapılmadığı henüz tespit edilmiş değildir. Bu bağlamda bu kişi hakkında yapılacak olan tüm işlemlerin gizli tutulması o kişinin toplum karşısında lekelenmemesinin en büyük güvencesini oluşturmaktadır. Ayrıca dikkat edilmelidir ki soruşturmanın gizli bir şekilde yürütülmesi soruşturmanın başından sonuna kadar tüm süreç için geçerli olmalıdır.

Soruşturma işlemlerinin gizli olması, kural olarak soruşturmayı yapan kamu görevlisi ile soruşturmaya maruz kalan kişiler hariç diğer şahıslara yöneliktir. Bu nedenle öncelikle soruşturmanın gizliliği ile dışa karşı bir gizlilik hedeflenir[225]. Bu bağlamda soruşturulan kişinin kimliğine ilişkin bilgiler, soruşturma esnasında yapılan yazışmalar[226], bilgisine başvurulan tanıkların ifadesi, soruşturmanın neden yapıldığı, soruşturmanın gidişatı gibi pek çok husus dışarı karşı gizli tutulmalıdır.

Dışa karşı gizliliğin sağlanmasına yönelik olarak Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin m. 29/3. fıkrasında, muhakkiklerin soruşturma sonucunda hazırladıkları raporu gizli yazıyla kendilerini görevlendiren disiplin amirine göndermeleri gerektiği düzenlenmiştir. Böylece kurum içerisinde başkaca herhangi bir kişi disiplin soruşturma dosyasını ve raporunu görmeden ilgili personel hakkında gereken idari işlemler gerçekleştirilebilecektir.

---

[224] Oğuz Sancakdar, Lale Burcu Önüt, Elif Altınok Çalışkan, Gizem Dursun Özdemir, Serkan Seyhan, Pınar Öztaban, Egemen Karaca, **Disiplin Hukuku**, 3. Baskı, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2024, s. 75.
[225] Rahime Erbaş, **Ceza Muhakemesinin Soruşturma Evresinin Aleniyete Karşı Korunması**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2024, s. 109.
[226] Egemen Karaca, **Üniversitelerde Disiplin Rejimi**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2019, s. 139.

Gizlilik ilkesi soruşturmanın sıhhati için önemli bir ilke olmakla birlikte soruşturmaya maruz kalan personel için mutlak şekilde uygulanması savunma hakkının ihlali sonucunu doğurabilecektir. Bu sebeple de bu ilkenin üçüncü şahıslara karşı mutlak şekilde uygulanması gerekmekle birlikte soruşturulan kişi açısından savunma hakkını imkânsız kılacak yoğunlukta olmaması gerekir[227]. Bu gerekliliğin en çok karşımıza çıktığı durum yürütülen disiplin soruşturmaları sırasında soruşturmayla ilgili bilgi ve belgelerin soruşturulan personel tarafından talep edilmesi halidir. Bu kapsamda 4912 s. Bilgi Edinme Kanunu'nun 19. maddesinde yer alan düzenleme konumuz itibariyle önem teşkil etmektedir. Nitekim ilgili hükümde kurum ve kuruluşlarca yürütülen idari soruşturmalarda; soruşturmayla ilgili bazı hususların açıklanması veya zamanından önce açıklanması durumunda kişilerin özel hayatlarına haksız müdahale sonucunu doğuracak, kişilerin veya soruşturmacıların güvenliğini tehlikeye atacak, soruşturmanın güvenliğini tehlikeye sokacak ve gizli olması gereken bilgi kaynaklarının ortaya çıkmasına sebep olacak veya soruşturmayla ilgili benzer bilgilerin temin edilmesini zorlaştıracak nitelikteki bilgilerin 4912 s. Kanun'un kapsamında olmadığı düzenlenmiştir. O halde bu durumların söz konusu olmadığı olaylarda kişilere bu hakkın tanınması gerekmektedir. Danıştay'da vermiş olduğu bir kararında[228] davacının kendisi hakkında yapılan disiplin soruşturması evraklarını talep etmesi üzerine idarece Bilgi Edinme Kanunu m. 19 gereği talebinin reddedilmesi olayında davacının savunma hakkının kısıtlandığını sonucuna varmıştır.

Soruşturma evraklarını inceleme hususunda 657 s. DMK 129/2'de *"Hakkında memurluktan çıkarma cezası istenen memur, soruşturma evrakını incelemeye… hakkına sahiptir."* şeklinde bir düzenlemeye yer verilerek yalnızca devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren soruşturmalarda soruşturma dosyasının incelenmesine imkân tanınmıştır. Bunun yanında kolluk disiplin hukukunu düzenleyen 7068 s. Kanun'un "savunma hakkı" başlıklı 31. maddesinin üçüncü fıkrasında *"Hakkında disiplin soruşturması yapılan personel, ikinci fıkra gereğince kendisinden savunma istenmesinden itibaren soruşturma evrakını inceleme hakkına sahiptir."* denilerek

[227] Çınar Can Evren, İsmail Uçar, **Kamu Görevlileri Hukuku**, 4. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2024, s. 181, Karaca, s. 140.
[228] Danıştay 12. Daire, 28.01.2014 tarihli ve Esas: 2013/5654, Karar: 2014/183. (https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:26.09.2025)

soruşturma evraklarının incelenmesi savunma hakkının bir parçası olarak görülerek tüm disiplin soruşturmaları için soruşturma evraklarının istenebilmesi mümkün kılınmıştır. Kanaatimizce savunma hakkına saygı ilkesi ve aleniyet ilkesini zedelememek adına 7068 s. Kanun'da yer alan düzenlemede olduğu gibi soruşturulan personele, tüm disiplin cezaları bakımından soruşturma evraklarını inceleme imkânı tanınmalıdır.

2. Gizlilik İlkesinin 6413 s. Kanun Kapsamında İncelenmesi

Disiplin hukukunun temel ilkelerinden biri olan disiplin soruşturmaların gizli olması ilkesi, askeri disiplin rejiminde de uygulanması gereken temel bir ilkedir. Disiplin soruşturmasının gizli bir şekilde icra edilmesi; hakkında disiplin soruşturması yapılan askeri personelin kurum içerisinde lekelenmemesi başta olmak üzere, söz konusu soruşturmada tanıklık yapan diğer personellerin ifadelerinin etkilenmemesini, gizli nitelikteki bilgilerin ortaya dökülmemesini, olayla ilgili toplanabilecek diğer delillerin yok edilmemesini sağlayacaktır.

6413 s. TSK Dis.K.'nda yapılacak olan disiplin soruşturmalarının gizli olarak icra edileceğine ilişkin açık bir düzenleme bulunmasa da disiplin hukukunun genel ilkeleri uyarınca askeri personelin disiplin soruşturmalarının da üçüncü kişilere karşı gizli tutulması gerekmektedir. Bunun en önemli gerekliliklerinden birini TSK'nın sahip olduğu gizlilik anlayışı oluşturur. Örneğin; bir personelin birlik deposundan çeşitli silah ve mühimmatları çıkararak birlik dışında sattığının iddia edildiği olayda, olayın aydınlatılabilmesi için birlik mühimmat deposunda bulunan silahların miktarının ve türünün sayılması, envanterin kontrol edilmesi gerekebilecektir. Bu kontrollerin yapılabilmesi için incelenen belgelerde birliğin ne kadar silaha sahip olduğunu gösteren belgelerin muhakkak ki üçüncü kişilere karşı gizli tutulması gerekmektedir.

Soruşturma evraklarının, hakkında soruşturma yapılan askeri personel için gizli tutulup tutulmayacağı hususunda ise 6413 s. TSK Dis.K.'nun 37/5. maddesi önem teşkil etmektedir. Söz konusu hükümde disiplin kurullarında yapılan tahkikat düzenlenmiş olup disiplin kuruluna sevk edilen askeri personelin; tahkikatın gizliliğini, üçüncü şahısların/makamların özel nitelikteki bilgileri ile haysiyet, şeref ve güvenliğini, özel ve

gizli nitelikteki bilgileri korumaya yönelik olanlar haricinde diğer soruşturma evraklarının tamamını inceleyebilecekleri düzenlenmiştir. Bakıldığında 4912 s. Bilgi Edinme Kanunu'nun 19. maddesinde yer alan sınırlamalar ile 6413 s. TSK Dis.K.'nun 37/5. maddesindeki sınırlamalar birbiriyle büyük oranda örtüşmekle birlikte 6413 s. TSK Dis.K.'nda, soruşturmanın güvenliği ve gizli kalması icap eden bilgi kaynaklarını tehlikeye düşürebilecek durumlar istisna olarak sayılmamıştır.[229] Ancak kanaatimizce 4912 s. Kanun'un 5. maddesinde yer alan *"Bu Kanun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren diğer kanunların bu Kanuna aykırı hükümleri uygulanmaz."* hükmü gereği TSK Dis.K.'nda sayılmayan bu hususlar da gizlilik ilkesi uyarınca soruşturması yapılan personelle paylaşılmamalıdır.

6413 TSK Dis.K.'nun 37/3. maddesinde soruşturulan askeri personelin bilgilendirilmesi için disiplin subaylarına da bir görev verilmiş durumdadır. İlgili düzenlemeye göre dosyanın disiplin kurulunda görüşülmesine karar verilmesi durumunda personelin görev yaptığı askeri birliğin Disiplin Subayı, personele hakkında iddia edilen hususları bir yazı ile bildirecektir. Böylece personelin kurulda savunmasını etkin bir şekilde yapabilmesi için bir imkân tanınmış olmaktadır.

Bu düzenlemeler ışığında 6413 s. TSK.Dis.K.'nda 657 s. DMK'dan farklı olarak yalnızca TSK'dan çıkarılma cezasını gerektiren disiplinsizlikler için değil, tahkikatı disiplin kurulunda yapılacak olan disiplin cezaları için de bilgi ve belgeleri inceleme imkânı bulunmaktadır. Ancak kanaatimizce 6413 s. TSK Dis.K.'nda da tüm disiplin cezaları için bu hakka imkân tanınması personelin savunmasını daha etkili şekilde yapmasını sağlayacaktır.

D. Soruşturma Yapma Zorunluluğu İlkesi

1. Soruşturma Yapma Zorunluluğu İlkesinin Anlamı

Soruşturma sözcüğü, genel anlamıyla belirli olmayan bir hususu aydınlatmak amacıyla icra edilen tanıt toplama işlemlerini ifade etmektedir[230]. Kamu hukukunun

[229] Bala, s. 143.
[230] Dilek, Memur Disiplin Hukukunun ve Disiplin Soruşturmasının Temel Esasları, s. 43.

hemen her alanında kişilere belli bir yaptırım uygulanabilmesi için o kişi ve yaşanan olay hakkında belli bir soruşturma yapmak gerekmektedir[231]. Bu kural disiplin hukukunda da geçerli olup, disipliner bir ihlalde bulunduğu öne sürülen personel hakkında soruşturma yapmadan doğrudan disiplin cezası verilmesi mümkün değildir. Bu bağlamda bu kurala disiplin hukuku alanında *"doğrudan disiplin cezası verme yasağı"* da denilmektedir[232].

Disiplin soruşturmaları; kamu hizmetlerini gereği gibi yerine getirilmesini sağlamak amacıyla mevzuatın kamu görevlilerine emrettiği şeyleri, olması gereken şekilde yapmayanlara veya kanunların yasakladığı işleri yapanlara uygulanacak yaptırımların hukuka uygun şekilde yapılması ve somut olayın hiçbir şüphe kalmayacak şekilde ortaya konulması amacıyla yapılır[233]. Disiplin soruşturmalarının diğer bir amacı ise hiç şüphesiz, ceza verilirken oluşabilecek keyfilikleri önlemek ve yapılabilecek usulsüzlerin önüne geçmektir[234]. Bu bağlamda da disiplinsizlik yaptığı öne sürülen personel hakkında yapılması gereken ilk hareket disiplin soruşturması açmaktır[235]. 657 s. DMK'da bu hususta açık bir hüküm bulunmamakla birlikte[236] Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği m. 28'de yer alan *"Disiplin cezası verilebilmesi için memur hakkında soruşturma açılması zorunludur. Soruşturma yapılmadan disiplin cezası verilemez."* hükmü gereği soruşturma açılmadan bir memur hakkında disiplin cezası verebilmek mümkün değildir.

Yapılan disiplin soruşturması ile memur hakkında ileri sürülen tüm iddialar açıklığa kavuşturulacak, eğer bir disiplinsizlik mevcut ise bu konudaki hususlar şüpheye yer bırakmayacak şekilde belirlenecek ve ilgili memurun idari, hukuki, cezai sorumlulukları açıkça ortaya konulmuş olacaktır. Bunu gerçekleştirebilmek için ise gerçekleşen somut olayın mahiyetine göre gerekli belgelerin incelenmesi, ilgili kişilerden bilgi alınması ve tanıkların dinlenmesi gereklidir[237]. Danıştay da vermiş olduğu bir

[231] Dönmez, s. 759.
[232] Sancakdar, Dursun, Altınok Çalışkan, Seyhan, Yağcı, Karaca, s.199, Gözler, İdare Hukuku (Cilt:2), s. 700-701.
[233] Değirmenci, Tanrıverdi, Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu Şerhi, s. 136
[234] Aslan, Altındağ, s. 101.
[235] Akyılmaz, Sezginer, Kaya, s. 742, Kaya, s. 80.
[236] Livenelioğlu, s. 69.
[237] Atay, Müfettişlerin Hazırladıkları Disiplin Soruşturma Raporlarından Dolayı Sorumlu Tutulabilirliği, Sorunu, s. 171.

kararında[238] *"...olayın maddi ve hukuki yönünün ortaya konulması da ancak lehe ve aleyhe tüm delillerin toplandığı ve elde edilen delillerin değerlendirildiği etkili bir disiplin soruşturması yapılmasıyla mümkün olduğu..."* şeklinde karar vererek olayın aydınlatılmasının ancak disiplin soruşturması yapılmasıyla mümkün olabileceğine dikkat çekmiştir. Yine başka bir kararında[239] *"...Öğrencilerin disiplin cezası gerektiren fiil ve halleri karşılığında öngörülen disiplin cezalarının uygulanabilmesi için, öncelikli olarak bahsi geçen Kanun ve Yönetmeliğe uygun olarak disiplin soruşturması sürecinin başlatılması...yasal bir zorunluluktur."* şeklinde belirterek konuya ilişkin yaklaşım tarzını ortaya koymuştur.

Anayasa Mahkemesi incelemiş olduğu bir norm denetiminde[240]; 7068 s. Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun'un 14/1. maddesinde yer alan *"...olayın araştırılmasının gerektiğine kanaat getirirse..."* şeklindeki ibarenin disiplin amirine soruşturma açıp açmama konusunda bir yetki vermekle birlikte aynı hükmün soruşturma açılmadan kişilere disiplin cezası verme yetkisini içermediğini ifade etmiştir. Mahkemeye göre disiplin amirleri, meydana gelen olayın oluş şekline göre araştırılması gerektiğine kanaat getirdikleri takdirde disiplin soruşturması yapacaklardır. Eğer olayın araştırılmasına ihtiyaç görmüyorlarsa bu durumunda ilgili hakkında herhangi bir işlem yapmayacaklardır. Bu bağlamda Mahkeme, m. 14/1'de yer alan kuralın disiplin amirlerine disiplin soruşturması yapmadan kişiye disiplin cezası tecziye etme imkânı tanımadığını ifade etmiştir. Ancak bizim de katıldığımız görüşe göre[241] 657 s. Kanun ve Kanun'un yönetmeliğine bu şekilde bir ibare konulmamasına rağmen hem 7068 s. Kanun hem de birazdan aşağıda bahsedeceğimiz üzere 6413 s. TSK Dis.K.'nda böyle bir ibareye yer verilmesi, kanun koyucunun askeri personel ve kolluk personeli açısından kurum içinde disiplinin sağlanmasının diğer kamu personellerine göre daha hızlı şekilde gerçekleşmesi gerektiği düşüncesine ve bu nedenle de bazı usul ilkelerinin bu Kanunların

[238] Danıştay 12. Daire, 28.05.2024 tarihli ve Esas: 2022/3865, Karar: 2024/2713. (https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:19.03.2025)
[239] Danıştay 8. Daire, 26.04.2024 tarihli ve Esas: 2023/4309, Karar: 2024/2333. (https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:19.03.2025)
[240] AYM, 11.04.2019 tarihli ve 2019/8 Esas, 2019/26 Karar Numaralı Kararı (https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr, Erişim Tarihi: 19.03.2025)
[241] Burç Volkan Zor, Disiplin Hukukunda Uygulanan İdari Usul İlkeleri, TBB Dergisi, 2021 (155), s. 353.

özüne uygun şekilde uygulanması gerektiği düşüncesine dayanmaktadır.

2. Soruşturma Yapma Zorunluluğu İlkesinin 6413 s. Kanun Kapsamında İncelenmesi

6413 s. TSK Dis.K. kapsamında işlenen disiplinsizliklere disiplin soruşturmasının yapılıp yapılmayacağı hususu Kanun'un 7. maddesinde *"...olayın araştırılmasının gerektiğine kanaat getirirse..."* ibaresiyle disiplin amirinin yetkisine bırakılmıştır. Yukarıdaki başlık altında da değindiğimiz üzere, bu ibareye Anayasa Mahkemesi'nin bakış açısı; bu yetkinin disiplin amirlerine olayın mahiyetine göre disiplin soruşturması yapıp yapmama hususunda bir yetki vermekle birlikte eğer yapılan değerlendirme sonucu olayda bir disiplinsizlik mevcutsa bu disiplinsizliğe soruşturma yapmadan ceza verilemeyeceği yönündedir. Anayasa Mahkemesi'nin kararıyla paralel şekilde Danıştay da vermiş olduğu bazı kararlarında[242], askeri personele yönelik verilen disiplin cezalarını incelerken diğer kamu görevlilerinde olduğu gibi, disiplin soruşturmasının yapılmasını zorunlu görmektedir.

Ancak öğretide *"...olayın araştırılmasının gerektiğine kanaat getirirse..."* ibaresine pek çok yazarın daha farklı bir yaklaşım tarzı bulunmaktadır. *Demirtaş' a göre[243],* 6413 s. TSK Dis.K. kapsamında disiplinsizlik oluşturabilecek bir fiili öğrenen disiplin amirinin üç farklı hareket tarzı olabilir: İlk olarak, disiplin amiri yaptığı değerlendirme sonucu eylemin hiçbir araştırma gerektirmeyecek kadar açık şekilde bir disiplinsizlik teşkil etmediğini düşünüyorsa bu durumda disiplin soruşturması yapmayacak ve personele de ceza vermeyecektir. İkinci olarak, disiplin amiri yapılan eylemin mahiyetini tam olarak anlayamamış ise bu durumda ortada bir şüphe bulunduğu için mutlaka disiplin soruşturmasını yapacaktır. Üçüncü olarak ise, eylemin disiplinsizlik oluşturduğu çok açık şekilde ortada ve olayın anlaşılabilmesi için ek bir araştırma gerekmiyor ise (örneğin hiçbir tanık ifadesine ihtiyaç yoksa, başka herhangi bir belge lazım değil ise) bu durumda disiplin soruşturması yapmadan ceza verebilir. İşte bu son

[242] Danıştay 12. Daire, 04.11.2020 tarihli ve Esas: 2017/2263, Karar: 2020/3436.
Danıştay 12. Daire, 17.12.2020 tarihli ve Esas: 2019/1728, Karar: 2020/4417
Danıştay 12. Daire, 18.10.2023 tarihli ve Esas: 2021/6653, Karar: 2023/5070.
(https:// kararara ma.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:20.03.2025)

[243] Demirtaş, s. 164.

hususla ilgili yazar yukarıda açıkladığımız yaklaşım tarzına katılmamaktadır. Yine benzer bir kanaatte olan *Işıklar'a göre,*[244] disiplin amiri elindeki bilgi, belgeye göre yaptığı inceleme neticesinde, olayın yeterince açık olup disiplinsizliğin sabit olduğuna kanaat getirirse personele savunma hakkını tanıyarak disiplin soruşturması açmadan[245] ceza verebilir. *Demirağ* da benzer görüşte olup[246], bu görüşe ilave olarak disiplin soruşturması yapılmasına gerek görülmemesi durumunda kişi savunmasını verdikten sonra araştırılması gereken başka bir konu ortaya çıkacak olursa, bu durumda disiplin cezası verilmeden soruşturma yapılması gerektiğini ifade etmektedir. Yazarların görüşleriyle paralel şekilde İzmir Bölge İdare Mahkemesi[247] 2. İdari Dava Dairesi[248] vermiş olduğu bir kararında[249] TSK'da hiyerarşi ve ast-üst ilişkisinin ve disiplinin diğer başka kurumlara göre oldukça katı uygulandığını, bu bağlamda bu personelin disiplin hukuku yönünden kendi tabi oldukları 6413 s. TSK Dis.K. hükümlerine göre değerlendirilmesi gerektiğini vurgulayarak *"…davacının eylemi bakımından ayrıca bilgi veya belge toplayıp, tanık dinlenmesine gerek olmadığı, olayın soruşturmayı gerektirmediği, soruşturma yapılmamasının işlemi kusurlandırmayacağı…"* şeklinde hüküm kurarak söz konusu olayın açık olması sebebiyle disiplin soruşturması gerektirmediğine karar vermiştir.

Demirtaş, bazı idari yargı mercilerinin 657 s. Kanun'a tabi memurlar ve diğer bazı kamu görevlileri için istikrar kazanmış *"disiplin amirlerince görevlendirilen bağımsız ve tarafsız soruşturmacılar tarafından disiplin soruşturması yapılmasının zorunlu olduğu"* içtihadını askeri personelin disiplin hukukuna da ısrarla genişletme eğiliminde olduklarını belirtmektedir[250]. Yazara göre TSK Dis.K. disiplin soruşturması yapıp yapmama konusunda disiplin amirine açıkça bir yetki tanıdığı halde bazı idare mahkemelerince bu yetkinin göz ardı edilmesi hatalı bir uygulamadır. Yazar idari mercilerin bu tutumuna karşı verilen disiplin cezalarının iptal edilme riskini ortadan kaldırmak maksadıyla eylemin herhangi bir soruşturma gerektirmeyecek şekilde açık olduğu olaylarda, disiplin amirlerinin neden soruşturma yapmama takdir yetkilerini kullandıklarını, yaşanan olayda

[244] Işıklar, s. 237.
[245] Aynı yönde görüş için Bkz. Çelen, Dokumacıoğlu, s. 269.
[246] Demirağ, Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu, s. 77.
[247] Çalışmanın devamında BİM biçiminde kullanılacaktır.
[248] Çalışmanın devamında İDD biçiminde kullanılacaktır.
[249] İzmir BİM 2. İDD, Esas:2024/1628, Karar: 2025/9.
[250] Demirtaş, s. 164-165.

disiplin soruşturmasına neden gerek duymadıklarını kuvvetli gerekçelerle ortaya koymaları gerektiğini belirtmektedir[251]. Yazarın düşüncesine paralel olarak İstanbul BİM 2. İDD vermiş olduğu bir kararında[252] *"6413 sayılı yasaya tabi personel yönünden… olayın meydana geliş şekli ve niteliği gereği, davacıya isnat olunan fiilin ayrıca inceleme ve araştırma gerektirmediği ve konunun disiplin amirinin şahsına yönelik olmadığı anlaşıldığından, ilk derece mahkemesince, davacı hakkında soruşturma açılmaksızın sadece savunması alınarak disiplin cezası verildiği gerekçesiyle dava konusu işlemin iptaline hükmedilmesinde hukuki isabet görülmemiştir."* şeklinde karar vermiştir.

Kanaatimizce "*...olayın araştırılmasının gerektiğine kanaat getirirse..."* ibaresine 6413 TSK Dis.K.'nda yer verilip de 657 s. Kanun'da yer verilmemesinin yargı mercileri nezdinde bir anlamı olmalıdır. TSK'nın üstlenmiş olduğu görev, devletin bağımsızlığını korumaya yönelik olan savunmaya yönelik[253] idari faaliyetlerdir. TSK'nin bu görevi layıkıyla icra edebilmesi için elinde bulunan en büyük argüman ise hiç şüphesiz her yönüyle yetkin şekilde eğitilmiş askeri personellerdir. Bu askeri personellerin sahip olduğu en önemli özellikler ise görev bilinciyle hareket eden, disiplinin önemini kavramış olmalarıdır. İşte tam da bu nedenle TSK içerisinde disiplinin tesisi hayati bir öneme sahip olup, disiplin cezaları; disiplinin birer parçasını oluşturan itaat ve vazifeye bağlılık duygularını sağlamlaştırmak, kanunlara uygun hareket edilmesini sağlamak gayesini taşımaktadır.[254] Bu bağlamda TSK içerisinde disiplinden taviz verilmesi diğer kurumlara nazaran daha büyük sonuçlar doğurabilecektir. Bu nedenle de 6413 s. TSK Dis.K. konulan bu hükme yüklenen anlam konusunda biz de *Demirtaş, Işıklar, Demirağ, Çelen, Dokumacıoğlu'nun* fikirlerine iştirak ederek eğer disiplin amirleri elindeki bilgi ve belgelere göre yaptığı inceleme sonucunda olayın yeterince açık olduğu ve işlenen disiplinsizliğin sabit olduğu kanaatine ulaşılıyorlarsa disiplin soruşturması açmadan savunma hakkı tanıyarak ceza verilebileceğini düşünüyoruz. Aksini kabul etmek bazen askeri sistem içerisinde gereksiz uygulamalara ve zaman kaybına sebebiyet vermektedir. Örneğin; kurum içinde yapılan İdari Tahkikatlar sonucu hazırlanan "İdari Tahkikat Sonuç Raporunda", personelin 6413 s. TSK Dis.K. uyarınca sorumluluğunun bulunduğunun

[251] Demirtaş, s. 166.
[252] İstanbul BİM, 2. İDD, Esas:2019/336, Karar:2019/558. (Demirtaş, s. 173)
[253] Yıldırım, Çınarlı, Türk İdare Hukuku Dersleri, Cilt:2, s. 145.
[254] Demirağ, Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu, s. 53.

değerlendirilmesi durumunda, çoğu zaman yapılan tahkikatta olaya ilişkin personelin ifadeleri, tanık ifadeleri, kamera görüntüleri, personelin birliğe giriş çıkış saatini gösteren çizelge vs. tüm belgeler toplanılarak olaydaki tüm şüphe giderilmiş ve sorumlu personeller tespit edilmiş olmaktadır. Buna rağmen bazı idari yargı mercilerinin askeri personel açısından da *"disiplin soruşturması yapılmadan ceza verilememesi"* kuralını uygulama ısrarı sebebiyle, verilen cezaların iptal edilme riskine karşı en baştan tekrar disiplin soruşturması için aynı tanıkların ifadesi alınıp, aynı bilgi ve belgeler toplanmaktadır. Bu durum da kanaatimizce gereksiz bir iş yüküne sebep olmaktadır. Bunun yerine söz konusu İdari Tahkikat Sonuç Raporu esas alınarak personele savunma hakkı tanınarak disiplin cezası verilebilmesi mümkün olmalıdır. Görüşümüzle paralel şekilde Danıştay'da vermiş olduğu bir kararında[255] söz konusu olaya ilişkin, Edremit 19. Motorlu Piyade Tugay Komutanlığı'nın yapmış olduğu İdari Tahkikatla olaya ilişkin gereken tüm araştırmanın yapılarak çok sayıda personelin ifadesine başvurulduğu, hem soruşturma sırasında hem de disiplin kurulunda personele kendisini açıklaması için birçok defa savunma hakkı verildiği, bu bağlamda konuya ilişkin ayrıca bir disiplin soruşturması yapılmadığı gerekçesiyle davayı esasa girmeden usulden reddeden BİM kararında hukuki isabet görmemiştir.

Ayrıca askeri sistemin içerisinde neredeyse her gün gerçekleşebilecek basit disiplinsizliklerde olay yeteri kadar açık ve araştırılacak herhangi bir yönü yok ise disiplin amiri soruşturma yapmadan ceza verebilmelidir[256]. Örneğin; askeri personel iş yerine gelirken sivil kıyafetini değiştirmeyip, üniforma giymezse bu durumda eyleminin 6413 s. Kanun'un m. 15/1-d bendinde düzenlenen *"kılık kıyafeti bozuk olmak"* disiplinsizliğini oluşturacağı aşikardır. Bu gibi durumlarda disiplin soruşturması yapılmasının, askeri sistemin zaten yoğun olan iş yükünü daha da artıracağını ve gereksiz bir prosedüre neden olacağını düşünmekteyiz. Bu bağlamda 6413 s. TSK Dis.K.'na tabi bir personele soruşturma yapmadan ceza verilmesi durumunda kanaatimizce yargı mercileri tarafından araştırılması gereken husus, söz konusu olayın amirinin disiplin soruşturması yapmamaya kanaat getirmesine sebep olabilecek bir olay olup olmadığının değerlendirmesi olmalıdır.

[255] Danıştay 12. Daire, 28.11.2023 tarihli ve Esas: 2022/5685, Karar: 2023/6139. (https:// kararara ma.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:23.03.2025)
[256] Değirmenci, Tanrıverdi, s. 136.

Nitekim Ankara BİM 2. İDD'si de vermiş olduğu bir kararında[257] *"...askeri disiplin sisteminin mahiyeti gereği, kural olarak disiplin soruşturmacısının olayın soruşturulmasının gerekmediği kanaatine varması halinde soruşturma yapmaksızın doğrudan ceza verebileceğine; ancak somut olayda yeterli bilgi ve belge bulunmadığından soruşturma yapılmamasının hukuka uyarlı olmadığı..."* şeklinde karar verip 6413 s. TSK Dis.K.'na tabi personelin özel disiplin rejimini kabul etmekle birlikte amirin söz konusu olaydaki kararının hukuka uygun olmadığını belirtmiştir. Bu bağlamda, söz konusu disiplinsizliğin oluşup oluşmadığına dair tüm bilgi ve görgüye sahip olan disiplin amirinin disiplin soruşturması yapması sonucu yeni bir bilgi ve belge elde etmesi söz konusu olmayacaksa disiplin soruşturması yapmasının da bir anlamı kalmayacaktır. Nitekim İzmir BİM 2. İDD'si de vermiş olduğu bir kararında[258] görüşümüz yönünde bir değerlendirme yaparak, askeri disiplin rejiminin mahiyeti gereği, 6413 s. TSK Dis.K.'na tabi personelin kendi disiplin mevzuatı hükümlerine göre değerlendirilmesi gerektiğini, söz konusu olayda toplanılabilecek başkaca bir delilin bulunmadığını, olayın anlaşılabilmesi için tanık dinlenmesini veya başkaca bilgi, belgenin toplanmasına gerek olmadığını, bu bağlamda da söz konusu olayın disiplin soruşturması gerektirebilecek bir olay olmadığını ifade ederek, davacıya usulüne uygun şekilde savunma hakkı tanınarak disiplin cezasının tesis edildiğine karar vererek ilk derece mahkemesinin kararını kaldırmıştır. Danıştay'da vermiş olduğu yakın tarihli bir kararında[259] *"...6413 s. TSK Disiplin Kanunu'nda Silahlı Kuvvetlerin yerine getirdiği hizmetin niteliği ve özelliği gereği, genel personel kanunu olan 657 s. Devlet Memurları Kanunu'ndan farklı olarak, bağımsız bir disiplin soruşturması yapılması hususu zorunlu tutulmamış; idari tahkikat, disiplin dosyasının muhteviyatı ve varsa adli yargıda yapılan soruşturma/kovuşturma aşamalarında elde edilen bilgi ve belgeler kullanılarak maddi olayın aydınlatılması ve karar verilmesi aşamalarının tamamı tahkikat olarak değerlendirilmiş olup idarece disiplin soruşturmasına konu olan maddi olay ile eylemin karşılığı uygulanacak cezanın niteliği de gözetilerek bağımsız bir soruşturma yapılabileceği gibi, tahkikat neticesine göre karar verebilme imkanı da öngörülmüştür..."* şeklinde karar vermiştir.

[257] Ankara BİM 2. İDD, 01.11.2018 tarihli ve Esas:2018/814, Karar:2018/2908.(Işıklar, s. 238.)
[258] İzmir BİM 2. İDD, 07.01.2025 tarihli ve Esas:2024/1627, Karar: 2025/8.
[259] Danıştay 12. Daire, 30.04.2025 tarihli ve Esas: 2021/3125, Karar: 2025/2201. (https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:25.09.2025)

3. Soruşturmayı Kimin Yapacağı Meselesinin 6413 s. Kanun Kapsamında İncelenmesi

Disiplin hukukunun genel işleyişinde, disiplin amirleri; disiplin cezasını gerektiren eylemin işlenmesi halinde ilk olarak disiplin soruşturmasının yapılabilmesi için bir soruşturma emri düzenlemelidirler[260]. Kamu personelinin tabi olduğu Kanuna göre değişkenlik göstermekle birlikte, disiplin amiri soruşturmayı kendisi yapabileceği[261] gibi görevlendireceği soruşturmacılar vasıtasıyla da yapabilir. 6413 s. TSK Dis.K. m. 7/1.'de yer alan *"Maiyetinden birinin disiplinsizlik teşkil edebilecek bir fiilini veya mesleğe aykırı tutum ve davranışını herhangi bir şekilde öğrenen disiplin amirleri, olayın araştırılması gerektiğine kanaat getirirse, yazılı olarak görevlendireceği soruşturmacılar vasıtasıyla ya da şahsen disiplin soruşturması yapar."* hükmü gereği askeri personelin disiplin rejiminde disiplin amiri kendisi de soruşturma yapabilir. Ancak bu açık hükme rağmen bazı yargı mercilerince, askeri personele yönelik olarak verilen disiplin cezalarında *"bağımsız ve tarafsız bir soruşturmacı atanmaması"* sebebiyle verilen disiplin cezaları iptal edilmektedir. Örneğin, Danıştay'ın 04.11.2020 tarihli kararında[262] *"…Bakılan uyuşmazlıkta, davacı hakkında ceza verilmesine neden olan emri veren sicil amiri filo komutanı tarafından, disiplin amiri sıfatıyla ceza verildiği…bağımsız ve tarafsız bir soruşturmacı tayin edilmeden objektiflik ve tarafsızlık ilkesine aykırı işlem tesis edildiği anlaşıldığından dava konusu işlemde hukuka uygunluk…görülmemiştir."* şeklinde karar vermiştir. Yine benzer bir şekilde Bursa BİM 1. İDD' de vermiş olduğu bir kararında[263] davacının disiplin amiri olan bölük komutanı (F.A)'nın aynı zamanda disiplin cezasına konu teşkil eden nöbet emirlerini sözlü olarak veren kişi olması, davacı hakkında emirler hilafında davranması nedeniyle tutulan tutanaklar üzerine soruşturmayı başlatan ve yürüten kişi olması ve soruşturma sonucunda cezayı da aynı disiplin amirinin vermesi nedeniyle *"bağımsız bir soruşturmacı atanmaması"* sebebine bağlı olarak verilen disiplin cezasını iptal etmiştir.

---

[260] Sancakdar, Önüt, s. 228.

[261] Örneğin; 6413 s. TSK Disiplin Kanunu, 7068 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun.

[262] Danıştay 12. Daire, 04.11.2020 tarihli ve Esas: 2017/2263, Karar: 2020/3436. (https:// kararara ma.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:20.03.2025)

[263] Bursa BİM 1. İDD, Esas:2021/433, Karar:2022/97. (Demirtaş, s. 177.)

Bu kararların aksi yönünde bazı yargı mercilerince ise, 6413 s. Kanun'un uygulandığı personelin yaptığı işin mahiyeti gereği devlet memurlarından ayrı bir Kanuna tabi olup bazı ilkeler yönünden 657 s. Kanun'dan ayrılabileceğine dair kararlar da verilmektedir. Örneğin Ankara BİM vermiş olduğu bir kararında[264], personele disiplin işleminin yapılmasına sebebiyet veren tutanakta disiplin amirinin de imzasının olması nedeniyle soruşturmacının bağımsız olmaması sebep gösterilerek verilen iptal kararını *" Türk Silahlı Kuvvetlerinin vasfı ve niteliği ile anılan Kurumda görev yapan personelin tabi olduğu 6413 sayılı Kanun hükümleri göz önüne alındığında, sivil memurlar için dikkate alınan tutanakta imzası bulunan disiplin amirinin aynı zamanda disiplin cezasını veremeyeceğine dair ilkeden ayrılınarak, davacının komutanı ve disiplin amiri olan ve aynı zamanda 20.01.2017 tarihli tutanakta da imzası bulunan Üsteğmen tarafından tesis edilen dava konusu işlemde hukuka aykırılık görülmemiştir."* şeklinde ifade ederek ilk derece mahkemesinin vermiş olduğu kararı bozmuştur. Danıştay İDD ise yakın sayılabilecek bir tarihte verdiği kararla[265] 6413 s. Kanun'un 7/1. Maddesinde düzenlenen hükümle aynı hükmü içeren 7068 s. Kanun'un 14/1. Maddesinde yer alan hükmü genel kolluk personelinin kendi içerisindeki hiyerarşik yapı açısından değerlendirilmesi gerektiğini belirterek "*Zira genel kolluk kuvvetlerinin hiyerarşik bir sistemde mesleğini icra edebilmesinin temelinde disiplinli olması yer almakta olup disiplin konusunda alınan tedbirler, diğer kurum ve kuruluşlara göre mahiyet bakımından farklılıklar arz edebileceği gibi, disiplinin sağlanması, muhafazası ve devam ettirilmesi bu kurumların görevlerini yerine getirebilmesi için önem arz etmektedir. ... disiplin amiri oldukları her rütbe ve derecedeki tüm personel hakkında disiplin soruşturması açabileceği; disiplin soruşturması yapma ve disiplin cezası verme görev ve yetkisinin üst disiplin amirleri tarafından da kullanılabileceği anlaşılmaktadır."* şeklinde karar vermiş ve disiplin amirinin soruşturmayı kendisinin de yapabileceğini ifade etmiştir. Benzer gerekçeler 6413 s. Kanun'un gerekçesinde de yer almakta olup *"…disiplin soruşturması yapma ve yaptırma yetkisi tüm sıralı amirlere verilmiştir…"* şeklinde ifade edilmiştir. Bu bağlamda hem Kanun maddesinin açık lafzı ve gerekçesi hem de bu kararlar dikkate alındığında 6413 s. Kanun uyarınca yapılacak olan disiplin soruşturmalarını disiplin amirinin kendisinin de yapabileceğinin kabulü gerekmektedir.

[264] Ankara BİM 2. İDD, Esas:2018/960, Karar:2018/2910.(Demirtaş, s. 168.)
[265] Danıştay Dava Daireleri Kurulu, 05.06.2024 tarihli ve Esas: 2024/9, Karar: 2024/20. (https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:21.03.2025)

Disiplin amirinin soruşturmayı başka bir soruşturmacıya yaptırmayı tercih etmesi durumunda ise 6413 s. TSK Dis.K. m. 7/2 gereği, tek kişi görevlendirebileceği gibi en az üç kişiden oluşan bir disiplin soruşturma heyeti de görevlendirebilir. Aynı maddenin dördüncü fıkrasında ise heyet üyelerinin arasındaki astlık-üstlük ilişkisi düzenlenmiş olup, gerek görülmesi halinde heyet başkanı dışındaki kişilerin, hakkında soruşturma yapılan personelden rütbe veya kıdemce aşağıda olabilecekleri düzenlenmiştir. Kanımızca madde metninde "gerek görülmesi durumunda" şeklinde ifade edildiği için mümkünse disiplin soruşturma heyetinin tüm üyelerinin soruşturulan personelden kıdemli olması daha uygun olacaktır. Fakat çalışılan görev yeri itibariyle soruşturulan personelden daha kıdemli fazla kişinin olmaması veya konunun uzmanlık gerektirip de o alanda uzman personelin soruşturulan personelden daha kıdemsiz olması durumunda heyet başkanı hariç daha kıdemsiz üye görevlendirmesi yapılabilir.

E. Savunma Alınmadan Disiplin Cezası Verilememesi İlkesi

1. Savunma Alınmadan Disiplin Cezası Verilememesi İlkesinin Anlamı

Temel insan haklarına saygılı olma gayesi, hukuk devleti olmanın bir parçası olarak, hukukun her alanında olduğu gibi, disiplin hukukunda da ortaya çıkmaktadır. Bu saygı ise ancak kişilere, kendilerine yöneltilen suçlamalar karşısında, savunma hakkının verilmesiyle mümkün olabilir[266]. *Sancakdar'a* göre disiplin soruşturmaları kapsamında savunma hakkını dar ve geniş anlamda savunma hakkı olarak ikiye ayırabiliriz. Dar anlamda savunma hakkı, soruşturulan kişinin kendisine yöneltilen iddialar karşısında yaptığı savunmayı; geniş anlamda savunma hakkı ise ilgili kişiye disiplin yaptırımının uygulanmasına kadar devam eden süreçte ve usulde bilgi edinme hakkının tanınmasını, kişinin reddetme hakkını ve hakkında verilen kararın değiştirilmesini talep etme hakkını içermektedir[267].

Kişilere savunma hakkı tanınması aslında bireyin idare karşısında *"dinlenilme hakkının"* bir uzantısıdır[268]. İdarenin tek taraflı işlem yapma üstünlüğü karşısında

[266] Sancakdar, Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi, s. 303.
[267] Sancakdar, Dursun, Altınok Çalışkan, Seyhan, Yağcı, Karaca, s. 43.
[268] Tekin Akıllıoğlu, Bireyin Yönetsel İşlemler Karşısında Korunması ve Yönetim Hukukumuz, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:14, Sayı:3, 1981, s. 45.

bireylere güvence niteliğinde savunma hakkının tanınması, adil bir dengenin sağlanmasını mümkün kılacaktır[269]. Bu bağlamda savunma hakkı, yalnızca yargı mercileri önünde değil, disiplin soruşturmalarında da kişilere tanınmalıdır[270]. Bu düşünceden yola çıkılarak devlet memurları hakkında yapılacak disiplin soruşturmalarında savunma alınmadan ceza verilemeyeceği kuralı disiplin hukukunun en önemli ilkelerden biri haline gelmiştir[271]. Bu durum anayasal olarak da güvence altına alınmış olup, 1982 Anayasamızın 36/1. maddesinde, herkesin yargı mercileri önünde iddia ve savunmada bulunabileceği ve adil yargılanma hakkında sahip olduğu ve yine 129/2. maddesinde de memurlar ve kamu görevlilerine savunma hakkı verilmeden disiplin cezası verilemeyeceği düzenlenmiştir.

Savunma hakkının nasıl kullanılacağına geçmeden önce önemli bir hususa dikkat çekmekte fayda bulunmaktadır. Şöyle ki; disiplin soruşturması esnasında olayın açıklığa kavuşturulması amacıyla soruşturmacının, soruşturulan memurun bilgisine başvurması, savunma alındığı anlamına gelmemektedir[272]. Bu nedenle disiplin soruşturma dosyasında memurun ifade ve görüşlerini içeren evrak bulunsa dahi, soruşturma bittikten sonra ceza vermeye yetkili kişi veya organ tarafından memurun savunması alınmalıdır[273]. Bu durumun aslında soruşturma esnasında soruşturulan memura genelde tek taraflı sorular yöneltilmesiyle[274] ilgili olduğunu söyleyebiliriz. Nitekim memur sadece kendisine yöneltilen sorulara cevap verdiği için tam anlamıyla bir savunma yapmış sayılmamaktadır. Danıştay'ın yerleşik içtihatları da bu yönde olup disiplin soruşturmacısının aldığı savunmanın aslında bilgiye başvurma veya ifade alma niteliği taşıdığı, ilgili personelin savunmasının ise ancak cezayı vermeye yetkili disiplin amirinde olduğu yönündedir[275]. Bu bağlamda vermiş olduğu bir kararında[276] Danıştay

[269] Mehpare Çaptuğ, **İdari Usul Hukukunda Hukuki Güvenlik İlkesi**, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2020, s. 155.
[270] Aslan, Altındağ, s. 108.
[271] Dinçer, s.85, Sancakdar, Us, Kasapoğlu Turhan, Önüt, s. 477, Gözübüyük, Tan, İdare Hukuku Genel Esaslar, s. 1020, Günday, İdare Hukuku, s. 565, Gözler, İdare Hukuku (Cilt:2), s. 703, Akyılmaz, Sezginer, Kaya, s. 744.
[272] Akıllıoğlu, Bireyin Yönetsel İşlemler Karşısında Korunması ve Yönetim Hukukumuz, s. 43, Pınar, Çalışkan, s. 171, Aslan, Altındağ, s. 110.
[273] Dinçer, s.86, Karahanoğulları s. 69.
[274] Celil Çelik, Memur Soruşturma Uygulamaları, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt:91, Sayı:6, 2017, s. 86.
[275] Atay, Müfettişlerin Hazırladıkları Disiplin Soruşturma Raporlarından Dolayı Sorumlu Tutulabilirliği Sorunu, s. 177.
[276] Danıştay 8. Daire, 24.03.2022 tarihli ve Esas: 2019/4744, Karar: 2022/2030. (https:// kararara ma.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:23.03.2025)

"…davacının anılan fiili sebebiyle görevine son verildiği, ancak hakkında yürütülen disiplin soruşturmasının nedeni eylem ya da davranışın da belirtilerek davacının savunmasının alınmadığı, görev tebliğine ilişkin tutanak ile göreve katılmayacağına ilişkin beyanın yer aldığı tutanak tarihi ile aynı gün verilen bilgi alma tutanağı başlıklı ifade tutanağının savunma olarak kabul edilemeyeceği anlaşılmakta olup…" şeklinde belirterek ceza verilmeden önce soruşturma evresinde alınan bilgi alma tutanağının savunma yerine geçmeyeceğini ifade etmiştir.

Savunma hakkının etkin bir şekilde kullanılabilmesi için savunması istenen memurun kendisine yöneltilen suçlamanın ne olduğunu bilmesi gerekmektedir[277]. Bu anlamda memura disiplinsizlik olarak addedilen eylemlerinin neler olduğunun, bu eylemleri nerede, nasıl işlediğinin savunma istenirken bildirilmesi gerekmektedir[278].Ayrıca memura savunma yapmadığı taktirde bu haktan vazgeçmiş sayılacağının da bildirilmesi gerekmektedir[279]. Tabi bu durumda memurun savunma yapmaması hiçbir şekilde suçlamayı kabul ettiği anlamına gelmeyecektir[280].

Savunma hakkının kullanımına ilişkin Danıştay'ın da artık yerleşik bir içtihadı oluşmuş ve bu kapsamda memura usulüne uygun şekilde savunma hakkı tanındığından bahsedilebilmesi için; hakkında disiplin soruşturması yapılan kişiye savunma istem yazısında hangi eylemi nedeniyle soruşturmaya maruz kaldığının açık bir şekilde bildirilmesi, eyleminin ilgili Kanun'un hangi maddesini ihlal ettiğinin belirtilerek hukuki nitelendirmesinin yapılmasını, savunma istem yazısının tebliğinden itibaren yedi günden az olmayacak şekilde savunma yapması için uygun bir süre verilmesini ve memur hakkındaki iddiaların dayanağı olan bulguların soruşturulan memura verilmesi gerekmektedir[281]. Bu kapsamda vermiş olduğu bir kararında[282] da konuya ilişkin tutumunu şu ifadelerle belirtmiştir: *"…disiplin cezasıyla cezalandırılması için hakkında*

[277] Kaya, Memur Disiplin Suç ve Cezaları, s.81, Gözler, İdare Hukuku (Cilt:2), s.703, Aslan, Altındağ, s. 109.
[278] Sancakdar, Önüt, s.220, Akyılmaz, Sezginer, Kaya, s. 745, Evren, Uçar, s. 185, Yücel Oğurlu İdari Yaptırımlar Karşısında Yargısal Koruma, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2000, s. 230.
[279] Sancakdar, Us, Kasapoğlu Turhan, Önüt, s. 479.
[280] Kaya, Memur Disiplin Suç ve Cezaları, s. 82.
[281] Lale Burcu Önüt, Yükseköğretim Disiplin Soruşturmalarında Savunma Hakkına İlişkin Güncel Gelişmeler, **TBB Dergisi 2024 (173)**, s. 202.
[282] Danıştay 12. Daire, 23.03.2011 tarihli ve Esas: 2008/7024, Karar: 2011/1314. (https:// kararara ma.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:23.03.2025)

soruşturma açılan kamu görevlisinin savunması alınırken disiplin suçunu oluşturan eylemi açık bir şekilde belirlenmeli, disiplin suçu oluşturan eyleminin hangi disiplin kurallarını ihlal ettiği ortaya konulmalıdır. Bunun için de disiplin soruşturmasıyla ilgili tüm hukuki delillerin toplanması ve soruşturmanın tamamlanması gerekmektedir. Aksi durumda hangi disiplin suçunu ne zaman ve ne şekilde işlediği tam olarak ortaya konulamayan ilgilinin Anayasa ile güvence altına alınan savunma hakkının kısıtlanacağı açıktır…"

Memura savunmasını hazırlaması ve yapması için tabi olduğu Kanun'daki savunma süresinin mutlaka tanınması gerekir[283]. Aslında memurların savunmalarını yapabilmeleri amacıyla ilgili Kanunlarda verilen süreler asgari süreler olup[284] ilgili amir tarafından memurun tabi olduğu Kanun'da azami bir süre düzenlenmişse bu süreyi geçmeyecek şekilde daha fazla süre verilebilir. 657 s. DMK'nın 130. maddesinde de memurlar hakkında o memurun savunmasına başvurmaksızın disiplin cezası verilemeyeceği, savunma hakkı için tanınan sürenin yedi günden az olamayacağı ve savunma yapmayan memurun bu haktan feragat etmiş sayılacağı hüküm altına alınmıştır.

Memura tanınan savunma süresi dolmadan, disiplin ceza kararı hazır olsa bile bu cezanın memura tebliğ edilmemesi gerekmektedir. Aksi taktirde bu ceza savunma hakkının kısıtlanması sebebiyle iptal edilebilecektir. Gerçekten de kişi savunmasını verdikten sonra fakat savunma süresi bitmeden, ek savunma talebinde bulunabilir veya savunmasını yaparken elde edemediği bir delili, savunmasını teslim ettikten sonra fakat savunma süresi dolmadan önce elde etmiş olabilir. Bu durumda memur savunmasına bu belgeyi de eklemek isteyebilir. Danıştay'da vermiş olduğu bir kararında[285] memura tanınan asıl savunma süresi dolmadan, idarenin, memurun itham edildiği suçlamaya ilişkin evrakları tebliğ ederek ek savunma süresi vermesine rağmen, henüz memur verilen ek savunma süresinde savunmasını yapmadan ve verilen ek savunma süresi dolmadan bir gün önce idarenin disiplin cezasını verdiği olayda *"…davacıya tanınan ek savunma süresi dolmadan işlem tesis edilmiş olması nedeniyle savunma hakkını ihlal eden dava konusu disiplin cezasında hukuka uyarlılık görülmemiştir.."* şeklinde karar vermiştir.

[283] Örücü, Disiplin Cezaları 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Sistemi, s. 814.
[284] Kaya, Memur Disiplin Suç ve Cezaları, s. 82.
[285] Danıştay 12. Daire, 03.12.2019 tarihli ve Esas: 2016/10252, Karar: 2019/9564. (https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:23.03.2025)

Savunmanın yapılış şekli belirli bir şekil şartına bağlı bağlı olmayıp, sözlü veya yazılı şekilde yapılabilir[286]. Sözlü şekilde yapılması halinde savunmanın mutlaka bir tutanak tutmak suretiyle tespit altına alınması gerekmektedir. Soruşturmacılar tarafından veya yetkili amirce memurun mesaide olmaması veya memura ulaşılamaması gibi herhangi bir sebeple telefon görüşmesi yoluyla savunma alınması ve bu sözde savunmaya dayanılarak memur hakkında disiplin cezası uygulanması mümkün değildir[287].

Kanun koyucu, memurluktan çıkarma cezasını gerektiren disiplinsizlikler için savunma hakkına ayrı bir önem vererek, bu cezayı verecek YDK'ya ve hakkında bu ceza verilmesi istenilen memura birtakım haklar vermiştir[288]. Bu haklar DMK m. 129' da *"Hakkında memurluktan çıkarma cezası istenen memur, soruşturma evrakını incelemeye, tanık dinletmeye, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir."* şeklinde düzenlenmiştir. Danıştay' da vermiş olduğu bir kararında[289] memurun, devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren disiplinsizliklere ilişkin DMK m. 129'da yer alan hakların kullanılabilmesi için ilgili idarenin, memura bu haklarını bildirmesi gerektiğini, kişinin savunmasında kullanabileceği değerlendirilen iddiaların, bu iddialara kaynaklık eden delillerin, memura atfedilen disiplinsizliğin ne olduğunun bildirilmesinin memurun savunma yapabilmesi için hukuken zorunlu olduğunu ifade etmiştir. 657 s. DMK' da diğer disiplin cezaları için savunma yaparken hangi yetkilere sahip olunduğu konusunda ise açık bir düzenleme bulunmamaktadır. *Evren, Uçar'a göre*[290] memurluktan çıkarma cezası için özel olarak belirtilen yetkilerin, diğer cezalar içinde Kanun'da düzenlenmesi yerinde bir uygulama olacaktır.

Son olarak, Danıştay'ın yerleşik içtihatlarına göre memura savunma hakkı tanınmadan doğrudan ceza verilmesi, yapılan idari işlemi şekil açısından sakatlar[291].

---

[286] Sancakdar, Dursun, Altınok Çalışkan, Seyhan, Yağcı, Karaca, s. 50, Kaya, s. 82.
[287] Zor, s. 360.
[288] Sancakdar, Us, Kasapoğlu Turhan, Önüt, s.478, Emine Varkal, Kamu Görevlileri Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler, **Karabük Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (UNIKA Toplum ve Bilim) Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, 2022, s. 79, Karahanoğulları, s. 69, Akyılmaz, Sezginer, Kaya, s. 745, Pınar, Çalışkan, s. 172.
[289] Danıştay 12. Daire, 10.10.2024 tarihli ve Esas: 2021/585, Karar: 2024/3985. (https:// kararara ma.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:23.03.2025)
[290] Evren, Uçar, s. 186.
[291] Akyılmaz, Anayasal Esaslar Çerçevesinde Kamu Personeli Disiplin Hukuku ve Uygulamadaki Sorunlar,

Ancak bu iptal kararı üzerine, şekil eksikliği tamamlanarak yeniden ceza tesis edilmesine bir engel bulunmamaktadır. Çünkü, idarenin Kanunlarda belirtilen süreler içerisinde disiplin cezasını vermesiyle birlikte zamanaşımı kesilmiş olacak ve bu cezanın idare mahkemelerince yeniden karar alınmak üzere iptal edilmesi durumunda söz konusu disiplinsizlik zamanaşımına uğramayacaktır[292].

2. Savunma Alınmadan Disiplin Cezası Verilememesi İlkesinin 6413 s. Kanun Kapsamında İncelenmesi

Savunma hakkı, 6413 s. TSK Dis.K'nun 40/1. maddesinde *"Bu Kanunun 13'üncü maddesinin altıncı fıkrasında düzenlenen istisna haricinde disiplin amirleri veya disiplin kurulları tarafından savunma alınmadan disiplin cezası verilemez."* şeklinde müstakil bir hükümle düzenlenmiştir. Bu hüküm gereği, disiplin amirleri veya kurulları ceza vermeden önce personele mutlaka savunma hakkı tanımalıdırlar. Madde de bahsedilen istisnai durum; hakkında Silahlı Kuvvetlerden ayırma cezası talep edilen personele, firar, izin tecavüzü gibi sebeplerle ulaşılamaması halidir. Bu gibi hallerde savunması talep edilecek kişiye zaten ulaşılamadığı için ortada fiili bir imkânsızlık söz konusudur. Bu bağlamda bu gibi durumlarda savunma alınmadan disiplin cezası uygulanabilir. Kanaatimizce bu hüküm personelin hakkını kötüye kullanmasının önüne geçmek amacıyla[293] yapılmış yerinde bir düzenlemedir.

Disiplinsizlikler açısından savunma, söz konusu disiplinsizliğin işlenmediğine veya daha az cezayı gerektirecek bir disiplinsizlik olduğuna ilişkin olabileceği gibi disiplinsizlik teşkil eden eylemin bir başkası tarafından işlendiğine ilişkin de olabilir[294]. Personelin savunmasının bu sayılanlardan hangisine göre yapacağı ise ancak personele disiplinsizlik oluşturduğu iddia edilen eyleminin ne olduğunun, bu eylemi nerede işlediğinin, bu eylemin 6413 s. TSK Dis.K.'nda belirtilen disiplinsizliklerden hangisini oluşturabileceğinin belirtilmesi ve bu belirtmelerle birlikte savunmasını hazırlaması için uygun bir sürenin verilmesiyle mümkün olabilecektir[295]. 6413 s. TSK Dis.K.'nun

s.1.
[292] Kaya, Memur Disiplin Suç ve Cezaları, s. 82.
[293] Aynı yönde görüş için Bkz. Bala, s. 175.
[294] Demirağ, Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu, s. 328.
[295] Demirağ, Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu, s. 329, Işıklar, s. 1267, Çelen, Dokumacıoğlu, s. 1476.

savunma süresini düzenleyen 40/2. maddesinde savunma istenen konu ile savunma süresinin ilgili personele mutlaka yazılı olarak bildirilmesi gerektiği düzenlenerek, savunma süresinin YDK'nın görev alanına giren işlerde üç iş gününden, diğer disiplinsizlikler için ise iki iş gününden az ve herhalde beş iş gününden fazla olamayacağı düzenlenmiştir. Dikkat edilecek olursa 6413 s. TSK Dis.K.'nda 657 s. Kanun'dan farklı olarak azami bir savunma süresi düzenlenmiştir. Kanaatimizce bu düzenleme askeri hizmetlerin ivediliği gereği disiplinin en hızlı şekilde sağlanması amacıyla hüküm altına alınmıştır.

6413 s. TSK Dis.K.'nun 40/2. maddesinde düzenlenen savunma süresine ilişkin olarak Erzurum BİM 4. İDD vermiş olduğu bir kararında[296] Kanun'un bu maddesinin, 6586 sayılı Millî Mayın Faaliyet Merkezi Kurulmasına İlişkin Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 105. maddesiyle değiştirilerek düzenleme altına alındığını, 6586 sayılı Kanun'un ise 703 sayılı KHK ile ilga edildiği, bu anlamda 6413 TSK Dis.K.'nun savunma süresini düzenleyen m. 40/2'nin de yürürlükten kalktığını, oluşan kanuni boşluğun ise 657 s. DMK'da düzenlenen 7 günlük genel savunma süresinin uygulanması suretiyle giderilebileceğine ilişkin bir karar vermiştir. Samsun BİM 4. İDD ise aynı konuda vermiş olduğu bir kararında[297] "*...6586 sayılı Kanun ile 6413 sayılı Kanun'un 40/2. maddesinde değişiklik getiren hükmün, ancak 6413 sayılı Kanun'u ya da yalnızca ilgili Kanun'un 40. maddesini hedef alan bir düzenlemeyle yürürlükten kaldırılabileceği, bir başka ifadeyle 6586 sayılı Kanun ile 6413 sayılı Kanun'un 40. maddesinin 2. fıkrasında yapılan değişikliğin artık 6413 sayılı Kanun'un müstakil bir hükmü olduğu ve anılan kanun ile ilgili maddenin de halen yürürlükte olduğu göz önünde bulundurulduğunda, 6586 sayılı Kanun'un ilgası ile 6413 sayılı Kanun'da bir boşluk oluştuğundan bahsedilmesine olanak bulunmadığı…"* şeklinde tam tersi yönde bir karar vermiştir. İlgili konuda iki BİM arasında oluşan uyuşmazlığı gidermek amacıyla yaptığı incelemede Danıştay İDDK[298], 6586 sayılı Kanun'un 105. maddesinin birbirinden bağımsız iki kural içerdiğini, bu kurallardan ilkinin *"6413 sayılı Kanunun 40 ıncı*

[296] Erzurum BİM 4. İDD, 13/01/2022 tarihli ve Esas: 2021/323, Karar: 2022/56.
[297] Samsun BİM 4. İDD, 08/03/2023 tarihli ve Esas: 2022/1444, Karar: 2023/303.
[298] Danıştay İDDK, 04/04/2024 tarihli ve Esas: 2023/44, Karar:2024/11. (https:// kararara ma.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:07.11.2025)

maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir." olduğunu ve ilgili maddenin değiştirilen hükmün hangi hüküm olduğunu belirleyerek değişiklik gösteren hükmü 6413 s. TSK Dis.K.'na taşıdığını, taşıma görevinden sonra bu hükmün amacının nihayete erdiğini dolayısıyla fonksiyonunu tamamlamış bu ilk kuralın 703 sayılı KHK ile ilgasının ikinci kuralın hukuki kaderine ve akıbetine tesir etmeyeceğine, ikinci kuralın ise savunma süresinin kaç gün olduğunu gösteren hüküm olduğunu ve bu kuralın birinci kuralın emriyle taşınarak 6586 sayılı Kanun ile irtibatını kopardığını ve artık 6413 s. TSK Dis.K. m. 40/2'de yer alarak ilgili Kanun'un bir parçası haline geldiğini, söz konusu kuralın ilgasının da ancak doğrudan 6413 s. TSK Dis.K'nda yapılacak bir düzenlemeyle mümkün olabileceğini, halihazırda böyle bir ilga veya değişiklik de bulunmadığı için 6413 s. TSK Dis.K. m.40/2'nin yürürlükte bulunduğuna karar vermiştir. Bu bağlamda 6413 s. TSK Dis.K. uyarınca yapılan disiplin soruşturmalarında savunma süresi YDK'nın görev alanına giren disiplinsizliklerde üç iş gününden, diğer disiplinsizliklerde ise iki iş gününden az ve herhalde beş iş gününden çok olamayacaktır.

Personel savunmasını hazırlarken ek savunma süresi talebinde bulunabilir. Bu durumda kanun koyucu 6413 s. TSK Dis.K. m. 40/2'de disiplin cezası verecek amire/kurula bir takdir yetkisi tanımış olup talebin uygun görülmesi durumunda ek süre verilebileceğini düzenlemiştir. Fakat yine verilen ek savunma süresi ile ilk verilen savunma süresinin toplamının da beş iş gününü geçemeyeceği düzenlenmiştir. Öğretide ek savunma süresinin verilmesi hususunun amirin takdir yetkisi dahilinde olması sebebiyle her olay için ayrı ayrı değerlendirilebileceği görüşü[299] hâkim olsa da kanaatimizce personelin ek savunma talebinde bulunması durumunda (her ne kadar Kanun'da disiplin amirlerine bir takdir yetkisi tanınmış olsa da) bu talebe mümkün olabildiği kadar olumlu yanıt verilmesi gerektiğini düşünmekteyiz. Nitekim savunma hakkı, anayasal düzeyde korunan bir hak olup, bu hakkın personele tanınması, hem personelin kendini açıklayabilmesi için süre olarak daha rahat hareket etmesini sağlayacak hem de verilecek olan disiplin cezası "esas" açısından yerinde bir cezaysa yargı mercileri tarafından kararın savunma hakkının kısıtlanması olarak değerlendirilerek "usul" yönünden bozulmasının önüne geçilmiş olacaktır.

[299] Işıklar, s. 1268, Çelen, Dokumacıoğlu, s. 1478, Demirağ, Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu, s. 329, Değirmenci, s. 545.

Savunma hakkının etkin bir şekilde kullanılabilmesi için ilgili personelin hakkında yöneltilen suçlamaları tam olarak bilmesi gerekmektedir. Bu da ancak personele soruşturma dosyasındaki bilgi ve belgelere erişim hakkının verilmesiyle mümkün olabilir. Fakat 6413 s. TSK Dis.K.'nun 37/5. maddesinde bu hak yalnızca disiplin kurullarınca yapılan disiplin soruşturmalarında personele tanınmıştır[300]. Personelin bu hakkı kullanabilmesi için ise incelemek istediği belgelerin; yapılan tahkikatın gizliliğine zarar verebilecek, üçüncü şahıs ve makamların hususi bilgilerini açığa çıkaracak, bu kişilerin şeref, haysiyet ve güvenliğine zarar verebilecek, gizli ve özel vasıftaki bilgileri koruyan bilgi ve belgelerden olmaması gerekir. Bu belgeler dışındaki belgeler ise personel tarafından incelenebilecektir. Kanaatimizce bu durumda personelin bilgi, belgeye ulaşma hakkı ile kurumun menfaatleri arasında adil bir denge kurulması son derece önemlidir. Disiplin kurulunun görev alanına girenler dışındaki cezalar için ise 6413 s. TSK Dis.K.'nda personele soruşturma dosyasının incelenebilmesine olanak veren bir düzenleme bulunmamaktadır.

Savunma hakkının bir parçasını oluşturan hukuki yardımdan faydalanabilme konusunda ise 6413 s. TSK Dis.K.'nda avukat yardımından yararlanabilme konusunda açık bir hüküm bulunmasa da personelin kendisine verilen savunma süresi içeresinde avukata danışmasına, onun yardımıyla hazırlayacağı savunmasını disiplin amirine/kuruluna sunmasına yasal bir engel de yoktur[301]. Nitekim 1136 sayılı Avukatlık Kanunu'nun m. 35/2'de düzenlenen *"...resmi dairelerdeki bütün işleri de takip edebilirler."* hükmü de göz önüne alındığında avukatların disiplin soruşturması işlemlerine iştirak etmesinde fayda bulunmaktadır[302]. Danıştay'da vermiş olduğu bir kararında[303] daha önceki disiplin soruşturması evresinde disiplin amiri tarafından yazılı savunması alınmış olmasına rağmen *"...Yüksek Disiplin Kurulu huzurundaki sözlü ifade verme/alma işleminin "savunma" hakkının bir parçası ve devamı olarak kabul edilmesi gerektiği; dolayısıyla dava konusu olayda davacının Yüksek Disiplin Kurulu toplantısına avukatı ile birlikte katılma talebinin kabul edilmemiş olması nedeniyle savunma hakkının*

[300] Kahriman, s.110.
[301] Demirağ, Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu, s. 328, Işıklar, s. 1273, Çelen, Dokumacıoğlu, s. 1486.
[302] Sancakdar, Dursun, Altınok Çalışkan, Seyhan, Yağcı, Karaca, s. 51.
[303] Danıştay 2. Daire, 18.01.2023 tarihli ve Esas: 2021/13921, Karar: 2023/212. (https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:24.03.2025)

kısıtlanmış olduğu açıktır…" diyerek YDY'ya personelin avukatının kabul edilmemesini savunma hakkının kısıtlaması olarak nitelendirmiştir. Bize göre de kişilerin savunma hakkı kapsamında avukatıyla beraber savunma yapabilmesi, disiplin kurullarına katılabilmesi mümkün olmalıdır. Ancak, 6413 s. TSK Dis.K.'nda açık hüküm bulunmaması nedeniyle disiplin amirinin/kurulunun barodan müdafi tayin talebinde bulunması mümkün gözükmemektedir[304].

Savunma alınmaksızın verilen disiplin cezalarına Danıştay'ın yaklaşım tarzını yukarıdaki başlık altında değinmiş olmakla birlikte bu konuda AYİM'in yaklaşımı da oldukça dikkat çekicidir. AYİM, yargı denetimine tabi olmayan disiplin cezalarında dahi ilgili ceza savunma alınmadan verilmişse bu cezaları yok hükmünde kabul etmiştir[305]. *AYİM'e göre*[306]; savunma hakkı tanınmadan verilen disiplin cezası, idari işlemin şekil unsurunda ağır bir hukuka aykırılık yaratacağından bu işlemin yok hükmünde kabul edilmesi gerekir. Mahkemeye göre bu hak tanınmadığı takdirde, yalnızca usulü bir sakatlık değil, aynı zamanda failin yerine bir başkasının cezalandırılması veyahut eylemin farklı değerlendirilmesi neticesinde daha ağır bir yaptırımın uygulanması gibi idari işlemin konu ve sebep unsurlarını da etkileyebilir. Bu bağlamda da ilgiliye savunma hakkı tanınmaması, idari işlemin kurucu unsurlarına sirayet ederek bu işlemin yok hükmünde sayılmasını gerektiren esaslı bir sakatlık olarak kabul edilmelidir.

F. Gerekçe İlkesi

1. Gerekçe İlkesinin Anlamı

Hukuk devletlerinin en belirgin özellikleri temel insan haklarına ve hukukun üstünlüğüne bağlı olmaktır. Bu bağlılığın temeli ise hiç kuşkusuz adalettir. Adaleti sağlamakla görevli yargı mercileri başta olmak üzere devletin tüm kurumlarınca verilen kararların hukuk temelli, isabetli ve tatminkâr olması gerekmektedir[307]. Bu gereklilik ise verilen kararların "gerekçeli" olması yoluyla sağlanmaktadır. Gerekçe uygulamada

[304] Işıklar, s. 1274, Çelen, Dokumacıoğlu, s. 1486.
[305] Değirmenci, s. 544.
[306] AYİM 3. D, 01.28.2004 tarihli ve Esas:2003/151, Karar: 2004/159.(Pınar, Çalışkan, s. 171.)
[307] Mustafa Arslantürk, **Ceza Yargılamasında Hükmün Kurulması ve Gerekçe**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, s. 17.

büyük bir öneme sahiptir. Nasıl ki akli dengesi yerinde olan bir insanın hiçbir hareketi sebepsiz olamazsa, hukuka bağlı idarenin de hiçbir kararı hukuken makbul ve meşru bir sebepten mahrum olamaz. Esasen idarenin keyfi hareket etmiş olup olmadığı hususunu açığa vuran kararın içerdiği, gerekçedir[308].

Gerekçe, mahkemelerin kararlarının, doğru, makul, yasal ve denetlenmeye uygun olacak şekilde temellendirilmesidir[309]. Başka bir tanımla ise gerekçe; hâkimin önüne gelen uyuşmazlığa uygulaması gereken soyut hukuk kuralının belirlenmesinde, yorumlanmasında ve bu kuralın söz konusu maddi olaya uygulanmasında izleyeceği yolu gösteren ve yargılamanın objektifliği ile varılan sonucun doğruluğu konusunda, davanın ilgililerine güven, üst yargı merciine de denetleme olanağı veren açıklamadır[310].

Gerekçenin en önemli işlevlerinden biri herhangi bir olayın; nerede, nasıl, neden, kim tarafından işlendiğini ortaya koyarak verilen kararın kabul edilebilir nitelikte olup olmadığını açıklamaktır[311]. Bu durum Anayasamızın 141/3'üncü maddesinde de düzenlenerek mahkemelerce verilen her türlü kararın gerekçeli olması gerektiği belirtilmiştir. Mahkeme kararlarının gerekçeli şekilde yazılması; hukuk devletinin, belirlilik ve hukuki güvenilirlik ilkesinin bir gereğidir. Herhangi bir davada, adil bir karar verilebilmesi için mahkemenin verdiği kararı haklı gösterecek makul, kabul edilebilir, mantıklı bir gerekçenin gösterilmesi gerekmektedir[312].

Gerekçe ilkesi İYUK kapsamında da ele alınmış olup Kanun'un 24/e maddesinde, verilecek kararlarda bulunması gereken hususlar sayılırken, kararın temelini oluşturan hukuki sebepler ve gerekçesi de sayılmıştır. Yine aynı Kanun'un yürütmenin durdurulması kararını düzenleyen 27/2. maddesinde de işlemin uygulanması durumunda oluşabilecek telafisi güç ve imkânsız zararın ne olduğunun açıklanması gerektiği belirtilerek gerekçe ilkesine dikkat çekilmiştir. Kararların gerekçeli şekilde yazılması her şeyden önce yargı mercilerinin keyfi uygulamalarının önüne geçerek elde edilen delillerin

[308] Azrak, s. 217.
[309] Ramazan Çağlayan, **İdari Yargılama Hukuku**, 16. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2024, s. 246.
[310] Danıştay İDDK, 14.10.2024 tarihli ve Esas: 2023/2876, Karar: 2024/2308. (Https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:15.04.2025)
[311] Çelen, Dokumacıoğlu, s. 257.
[312] Ender Ethem Atay, **İdari Yargılama Hukuku**, 3. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2024, s. 55.

ve konuya ilişkin maddi vakaların mevzuat hükümleriyle ilişkilendirilmesini ve böylece de daha yerinde kararlar verilmesini sağlayacaktır[313]. Bu durum da genel bir uygulama birliği oluşturacak ve benzer olaylarda benzer kararlar verilmesi yoluyla toplum nezdinde adalet sağlanmış olacaktır.

Mahkeme kararları dışında idari işlemlerin de gerekçeli şekilde yapılması gerekmektedir. İdari işlemlerin gerekçeli olması ilkesi, idareyi işlem yapmaya yönelten nedenlerin yani idari işlemin sebep unsurunun işlem metninde gösterilmesi demektir[314]. Fakat idari işlemin sebep unsuru ve gerekçe her durumda aynı anlama gelmemektedir. Nitekim gerekçe idari işlemin uygulandığı kişiyi aydınlatma amacı taşırken, sebep unsuru hâkimin yapacağı yargısal denetimde idari işlemin bir unsurunu oluşturur. Ayrıca gerekçe, idari işlemin metnine ilişkin bir öge olarak karşımıza çıkarken işlemin sebep unsuru, idarenin işlem yapma iradesini ortaya koyan ve eksikliği durumunda iptali gerektiren bir unsur niteliğindedir[315]. Bu bağlamda idareyi işlem yapmaya yönlendiren unsur idari işlemin sebebini oluştururken, bu sebebin açıklanması ise gerekçe ilkesiyle açıklanabilir[316]. Bu nedenle de idari işlemin sebebiyle ilgiliye bildirilen gerekçenin benzer yönde olması gerekmektedir. Bu şekilde idari işlemin gerekçeli şekilde yapılması, işlemi yapan idari makam açısından da fayda sağlayacak olup idareye, kararını dayandıracağı maddi ve hukuki olayları iyice araştırıp aydınlatma yükümlülüğünü hissettirecek ve işlemi yaparken yanılma ihtimalleri böylece azalmış olacaktır[317].

Hukuk sistemimizde idari işlemler yönünden gerekçe ilkesinin uygulanması her durumda zorunlu değildir[318]. Ancak bazı işlemler açısından, ilgili mevzuatında düzenleme yapılarak gerekçe ilkesi zorunlu tutulmuştur[319]. Buna ek olarak bazı idari

[313] Atay, İdari Yargılama Hukuku, s. 55, Çınarlı, Azak, s. 122.
[314] Turan Yıldırım, Melihşah Yasin, Nur Karan, H.Eyüp Özdemir, Gül Üstün, Özge Okay Tekinsoy, **İdare Hukuku**, 3. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2012, s. 744.
[315] Tekin Akıllıoğlu, Yönetsel İşlemlerde Gerekçe İlkesi, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:15, Sayı:2, s. 7, Oğurlu, İdari Yaptırımlar Karşısında Yargısal Korunma, s. 234, Çaptuğ, s. 179.
[316] Ayşe Almila Tanrıverdi, İdare Hukukunda Gerekçe İlkesi ve Sağladığı Hukuki Koruma, **Kırıkkale Hukuk Mecmuası**, 3/2, 2023, s. 566.
[317] Azrak, s. 217.
[318] Dursun, İdari Usul ve Şekil İlkeleri ile Genel İdari Usul Kanunu Ön tasarısına Eleştirisel Bir Yaklaşım, s. 232.
[319] Örneğin; Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği m.23, m.27/2, Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun m.7, Rekabetin Korunması Hakkında Kanun m.48, 7068 s. Kanun m.27/3, 6413 s. TSK Dis.K. m.6, m.37/2-b, m.38/4.

işlemler yönünden ise mevzuatta düzenlenmemiş olmasına rağmen öğretide, gerekçe ilkesine uyulmasının uygun olacağı belirtilmektedir[320]. Danıştay da vermiş olduğu bir kararında[321] idari işlemlerin yapılırken bir sebebe ve gerekçeye dayanması gerektiğinin hukukun genel ilkeleri içeresinde yer aldığına dikkat çekerek, bu ilkenin işlemi yapan idareyi, işlem yaptığı alanda doğru nedenler ortaya koymaya yönlendirdiğini belirtmektedir. Ayrıca aynı kararda ilgililer tarafından idari işlemlerde gösterilen gerekçenin, yasaya uygunluğunun değerlendirilebileceğini ve bu bağlamda da söz konusu işleme itiraz edip etmeme hususunda kişilere yardımcı olduğu hususuna dikkat çekilmiştir.

Gerçekten de gerekçe ilkesine riayet edilmesiyle, idari işlemin sebeplerinden haberdar olan ilgili, işleme karşı başvuru yapıp yapmama konusunda doğru karar alacak ve bu işleme karşı kuvvetli bir savunma yapması mümkün olacaktır[322]. Nitekim kişilerin haklarında yapılan herhangi bir idari işleme karşı itirazda bulunabilmesi, dava açılabilmesi, ilgili dava dilekçesini hazırlanabilmesi ancak kişinin söz konusu idari işlemin gerekçesini bilebilmesiyle mümkün olacaktır. Aksi durumda kişi işlemin sebebini bilmeden kendi iddialarını ortaya koyacak ve belki de yanlış savlara dayanacaktır.

Gerekçe ilkesinin idare hukukundaki en önemli işlevlerinden birini de idarenin takdir yetkisine sahip olduğu alanlarda, bu takdir yetkisini adil şekilde kullanması hususuna getireceği açıklamadır. Özellikle alt sınır ve üst sınırı belirli olan bir idari yaptırım kararında idarenin verdiği kararda neden alt sınırdan uzaklaştığını veya neden üst sınırı uyguladığını işlemin muhatabına bildirmesi gerekmektedir. *Akyılmaz'a göre*[323], idare takdir yetkisine dayanarak yaptığı işlemlerin gerekçesini ilgiliye bildirirken, o konuda bir takdir yetkisine sahip olduğunu açıkça ifade ederek o konuda verebileceği kararların neler olduğunu ve kendisinin seçimini neden o karar üzerinde kullandığını ortaya koymalıdır. Böylece ilgili kişinin, lehinde ve aleyhinde olan söz konusu seçeneklerden adil olanın seçildiği kişiye bildirmiş olacaktır.

[320]Çınarlı, Azak, s. 110.
[321] Danıştay 15. Daire Başkanlığı, 06.03.2018 tarihli ve Esas: 2014/6132, Karar: 2018/2209. (https:// kararara ma.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:16.04.2025)
[322] Çınarlı, Azak, s. 123.
[323] Akyılmaz, İdari İşlemin Yapılış Usulü, s. 211.

Danıştay da vermiş olduğu bir kararında[324] *"İdari işlemlerin bir sebebe ve gerekçeye dayalı olması hukukun genel ilkelerinden olup bu ilke genel anlamda düzenleme veya işlem yapan idareyi, uyguladığı ve düzenleme yaptığı alanda, doğru ve anlamlı olgular ortaya koymaya ve denetim yapmaya zorlar."* şeklinde gerekçenin işlevine değinerek ilgili kurumların idari işlem tesis ederken takdir yetkilerini yasalarla çizilen çerçeve içeresinde kullanmaları gerektiğini ve bu yetkinin keyfi şekilde kullanılabilecek bir yetki olmadığını, bu yetki kullanılırken kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun şekilde hukuki gerekçelerle temellendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Disiplin cezaları bakımından gerekçe ilkesi ise kişiye verilecek olan disiplin cezalarının dayanağını oluşturan hukuki temeller hakkında, işlemin ilgilisine bilgi vermek maksadıyla, disiplin ceza kararında işlemin sebebinin gösterilmesi anlamına gelmektedir[325]. Yani disiplin ceza kararında, cezaya sebep teşkil eden fiillerin ne olduğunun, söz konusu disiplinsizliğin nasıl gerçekleştiğinin ayrıntılı şekilde belirtilmesi gerekmektedir. Bu gereklilik idare açısından, vermiş olduğu disiplin cezasını daha iyi tetkik etmesini ve art niyetli disiplin cezası verilmesinin önüne geçmesini sağlayarak[326] kurum içi çalışma huzurunu kuvvetlendirecektir. İşlemin muhatabı açısından ise, cezanın dayandığı sebeplerin kişiye bildirilmesiyle, ilgilinin söz konusu işlemlerden haberdar olması sağlanmış olacaktır. Bu sayede ilgili kişi idari işlemin dayandığı hususları ve bunların sonuçlarını önceden bilebilecek ve idari işleme karşı savunma geliştirme imkanına sahip olacaktır[327]. Danıştay da vermiş olduğu bir kararında[328] başta disiplin müeyyideleri olmak üzere idari müeyyidelerin temel hak ve hürriyetleri sınırlandırması nedeniyle verilen kararların mutlaka gerekçeli olması gerektiğine dikkat çekerek "kararların gerekçeli olma zorunluluğunu" disiplin hukukunda uygulanması gereken bir ilke olarak nitelendirmiştir.

[324] Danıştay 8. Daire, 18.01.2022 tarihli ve Esas: 2018/4747, Karar: 2022/18. (https:// kararara ma.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:17.04.2025)
[325] Burç Volkan Zor, Disiplin Hukukunda Uygulanan İdari Usul İlkeleri, **TBB Dergisi**, 2021(155), s. 365.
[326] Gözler, İdare Hukuku (Cilt:2), s. 680-681.
[327] Tanrıverdi, s. 557.
[328] Danıştay İDDK, 21.04.2011 tarihli ve Esas: 2007/1800, Karar: 2011/267. (Bala, s. 195)

2. Gerekçe İlkesinin 6413 s. Kanun Kapsamında İncelenmesi

Gerekçe ilkesi en başta savunma hakkı olmak üzere birtakım anayasal hakların kullanılması bakımından bir ön koşul olarak kabul edilmektedir. Hakkında uygulanan idari işlemin gerekçesini bilmeyen bir kimsenin, o işlemin hukuka uygun olmadığını kuvvetli argümanlarla ileri sürmesi beklenemez. Bu bağlamda verilen kararlarda gerekçe ilkesinin uygulanmaması savunma hakkını anlamsızlaştıracaktır[329]. Gerekçe ilkesi aynı zamanda idareyi de koruyan bir ilkedir ve bu sayede idare söz konusu işleminin hukuka uygunluk yönünden sağlamasını yapabilecektir.

Savunma hakkının etkin kullanımına olanak sağlayan gerekçeli karar hakkına 6413 s. Kanun'un 38/4. Maddesinde de değinilmiş olup, Disiplin Kurul kararlarının gerekçesinde, söz konusu disiplinsizliğin nasıl oluştuğunun, bu disiplinsizliğin oluşmasına sebep olan unsurların neler olduğunun ve tesis edilen cezanın miktarı belirlenirken göz önünde bulundurulan hususların neler olduğunun belirtilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır. Kanaatimizce yalnızca disiplin kurul kararlarının değil disiplin amirleri tarafından verilen disiplin cezalarının da personele tebliği yapılırken, ceza kararında mutlaka gerekçelere yer verilmelidir.

Personele tebliğ edilen kararın gerekçeli olmasının en önemli avantajlarından biri personelin gereksiz yere idari yargıya başvurmasına engel olmasıdır. Nitekim personel hakkında verilen disiplin cezasının gerekçesini bildiği takdirde, eğer gerçekten söz konusu olay gerçekleşmişse ve disiplin ceza kararında da tatmin edici gerekçelere yer verilmişse ilgili cezanın keyfi şekilde verilmediğini bilecek ve kurum içindeki davranışlarına daha da dikkat edecektir[330]. Bu durum geniş anlamda TSK içerisindeki disipline olumlu şekilde sirayet edecektir.

Kanaatimizce gerekçe ilkesinin 6413 s. Kanun'daki en önemli görünümü Kanun'un 6/2 Maddesinde yer alan takdir hakkının gerekçeli kullanılacağına ilişkin düzenlemedir. 6413 s. Kanun'un çeşitli maddelerinde disiplin amirlerine/kurullarına önemli takdir yetkileri tanınmış olmakla birlikte; bu takdir yetkisinin sınırını gerekçe

[329]Akıllıoğlu, Yönetsel İşlemlerde Gerekçe İlkesi, s.9, Yıldırım ve Diğerleri, s.744, Tanrıverdi, s. 555.
[330] Kahriman, s. 112.

gösterme yükümlülüğü oluşturmaktadır. Örneğin; disiplin amirlerinin bir alt disiplin cezasını uygulayabileceğine dair 14/2. Maddesi, yine disiplin amirlerinin belirli cezalarda (uyarma, kınama, hizmete kısmi süreli devam) disiplinsizlik işlenmiş olsa dahi disiplin cezası vermeme yetkisini düzenleyen 14/3. Madde ve hizmet yerini terk etmeme cezasını gerektiren disiplinsizliklerde disiplin amirinin personeli disiplin kuruluna sevk etme yetkisini içeren 14/3. Madde de yer alan yetkiler kullanılırken, disiplin amirleri neden alt cezanın uygulandığını veya neden personele ceza verilmesine gerek olmadığını ya da personele kendisi ceza vermek yerine neden kurula sevk ettiğine dair kararlarını mutlaka kuvvetli gerekçelerle ortaya koymaları gerekmektedir. Bu gerekçelendirmenin belki de en önemli faydası personelin disiplin ceza puanına bağlı olarak YDK'ya sevk edilmesi durumunda, Kurul tarafından daha önceki disiplin cezalarının usulüne uygun verilip verilmediğinin değerlendirmesi noktasında olacaktır. Disiplin amirleri, verecekleri kararları gerekçelendirmedikleri takdirde bu kararlar, YDK tarafından iptal edilme tehlikesiyle karşı karşıya kalacaktır.

G. Başvuru Yollarının Gösterilmesi İlkesi

1. Başvuru Yollarının Gösterilmesi İlkesinin Anlamı

Bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin korunmasının bir parçasını oluşturan başvuru yollarının gösterilmesi ilkesi, idarenin işlemlerinin uygulandığı kişiye hem uygulama hem bilgilendirme hem de hukuki yollara başvurabilmesi hususlarında yardımcı olmak maksadıyla açık, yol gösterici bir başvuru yöntemi gösterme zorunluluğunu ifade etmektedir[331]. Kişinin haklarının korunabilmesi sadece mahkeme kararlarının gerekçeli olması yoluyla sağlanamayıp, idari işlemlere karşı başvuru yollarının da gösterilmesi gerekmektedir[332]. Bu bağlamda, kişilere yazılı olarak bildirilen idari işlem, ilgilinin haklarına veya özgürlüklerine zarar verici nitelikte ise kişiye bu işleme karşı başvuru yollarının ve süresinin gösterilmesi gerekmektedir. Bu ilke, kişinin haklarını koruma amacı taşıması yönüyle gerekçe ilkesini tamamlayıcı bir özellik göstermektedir[333].

---

[331] Halil Kalabalık**, İdare Hukuku Dersleri**, Cilt:2, 6. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2024, s. 176.
[332] Özkan, s. 229.
[333] Akıllıoğlu, Bireyin Yönetsel İşlemler Karşısında Korunması ve Yönetim Hukukumuz, s. 53, Özkan, s. 230, Oğurlu, İdari Yaptırımlar Karşısında Yargısal Korunma, s. 238.

Başvuru yollarının gösterilmesi ilkesi, 1982 Anayasamızın 40/2. maddesinde *"Devlet, işlemlerinde, ilgili kişilerin hangi kanun yolları ve mercilere başvuracağını ve sürelerini belirtmek zorundadır."* şeklinde hüküm altına alınmıştır. Kanun koyucunun maddeyi düzenlerken "devlet" kavramını kullanmış olması bir tek idarenin yani yürütmenin değil, yargının ve yasamanın kararlarında da başvuru yollarının ilgili kişilere bildirilmesi gerektiği yönünde değerlendirilmelidir[334]. Bu bakımdan tüm kamu tüzel kişileri ile tüzel kişiliği olmayan tüm kamu idareleri de bu ilkeye riayet etmek durumundadırlar[335]. Öğretide, anayasada yer alan bu hükme dayanılarak herhangi bir konuda ayrıca Kanun yapılmasına gerek olmaksızın başvuru yollarının ilgili kişiye gösterilmesi gerektiği kabul edilmektedir[336]. Danıştay da vermiş olduğu bir kararında[337] benzer bir yaklaşım benimseyerek bu durumu *"...Devletin, işlemlerinde, bireylerin hangi kanun yolları ve mercilere başvuracağını ve sürelerini belirtmek zorunda olduğunu öngören Anayasanın 40'ıncı maddesinin ikinci fıkrasının, ayrı bir yasal düzenlemenin varlığını gerektirmeyen, doğrudan uygulanabilir nitelik taşımasından dolayı yasama, yürütme ve yargı organlarının, idare makamlarının ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarının işlemlerinde, bu işlemlere karşı başvurulacak idari veya yargı mercileri ve kanun yolları ile sürelerini belirtmesi zorunludur..."* şeklinde ifade etmiştir.

Başvuru yollarının gösterilmesi ilkesi idareye getirilmiş bir yükümlülük olup bu yükümlülüğün yerine getirilmesinin en önemli sonuçlarından birini görevli yargı yerinin belirlenmesi hususu oluşturmaktadır. Nitekim hukukumuzda kanun koyucunun belirlemesiyle adli yargının görev alanına giren birçok idari faaliyet bulunmaktadır. Bu noktada kararlara karşı yetkili mercilerin ve kanun yollarının belirtilmesi görev konusunda oluşabilecek tereddütleri de ortadan kaldıracaktır[338].

---

[334] Akyılmaz, Sezginer, Kaya, Türk İdare Hukuku, s. 570, Emre Akbulut, İdari İşlemlerde Kanun Yolu ve Süresini Gösterme Yükümlülüğünün Yargısal Denetime Etkisi, **TBB Dergisi**, Sayı 81, 2009, s. 6.
[335] Çağlayan, İdari Yargılama Hukuku, s. 542.
[336] Akyılmaz, Sezginer, Kaya, Türk İdare Hukuku, s. 570, Çağlayan, İdari Yargılama Hukuku, s. 542, Pınar, Disiplin ve Ceza Soruşturması Esasları, s. 215, Çaptuğ, s. 188, Yeliz Şanlı Atay, İdari İşlemde Başvuru Yollarının Gösterilmesi Yükümlülüğü, **TBB Dergisi**, 2011 (96), s. 301.
[337] Danıştay VDDK, 19.02.2014 tarihli ve Esas: 2013/222, Karar: 2014/89. (Mustafa Oğuzhan Bölükbaşı, Devlet İşlemlerinde Kanun Yolları, Merciler ve Başvuru Sürelerini Gösterme Yükümlülüğü (Anayasa'nın 40/2. Maddesi)", **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Yıl 8, S.15, Haziran 2020, s. 105.)
[338] Emin Koç, Türk Hukuku'nda Devlet İşlemlerine Karşı Başvuru Yollarını Gösterme Yükümlülüğü**, TBB Dergisi,** 2019 (145), s. 305.

İdarenin başvuru yollarının gösterilmesi ilkesine riayet etmediği durumlarda bunun hukuki sonucunun ne olacağı konusunda ise öğretide farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre her ne kadar Anayasa m. 125 gereği idari işlemlere karşı yazılı bildirim tarihinden itibaren dava açma süresinin başlayacağı kabul edilmiş olsa da Anayasa m. 40/2' ye uygun şekilde başvuru makamının ve süresinin gösterilmediği bildirimler dava açma süresini şekil unsuru yönünden sakatlayacak olup bu sakatlık asli bir şekil sakatlığı kabul edilerek işlemin iptali gerekmektedir[339]. Diğer bir görüşe göre ise sırf başvuru yolunun gösterilmemesi işlemin iptalini gerektirmez fakat kişilerin bu yolların gösterilmemesi sebebiyle bir mağduriyetleri oluşmuşsa bu mağduriyetin giderilmesi gerekmektedir[340]. Danıştay'ın güncel olarak verdiği K. 2022/1 sayılı Danıştay İçtihadı Birleştirme Kurulu Kararı'nda[341] ise Başsavcı, Anayasa m. 40/2'de başvuru yollarının gösterilmemiş olması durumunda, sürelerin uygulanmamasına ilişkin bir yaptırımın düzenlenmemiş olduğunu belirterek *"dava açma sürelerinin başlamayacağı görüşünün idari istikrar, hukuki belirlilik ve kamu düzeni ilkelerinin ve sürelerle ilgili normlarının tamamen göz ardı edilmesi sonucuna götüreceği"* şeklinde görüş bildirmiştir. İlgili kararda da bu görüş yönünde içtihat birleştirilerek, dava açma süresinin yazılı bildirim tarihinden itibaren başlatılmamasının Anayasa m. 125/3 ve İYUK m. 7'ye aykırılık oluşturacağı, ilgililerin kendilerine yazılı olarak tebliğ edilen bir işleme karşı kendi istedikleri zaman dava açabilmelerini düşünmelerinin kabul edilemeyeceği, böyle bir durumun hukuki güvenlik ilkesi, idari istikrar ilkesi ve özellikle de davaya konu olan üçüncü kişi lehine işlemler açısından idareye güven ilkeleriyle bağdaşmayacağı gerekçeleriyle Anayasa m. 40/2'nin yaptırımı olarak dava açma süresinin işlememesi sonucu kabul edilmemiştir[342].

---

[339] Özkan, s. 65, Dilşat Yılmaz, **İdari İşlemde Başvuru Yollarının Gösterilmesi (Yüksek Lisans Tezi)**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2007, s. 97, Usman, s. 67.

[340] Akbulut, s. 10.

[341] Danıştay İBK, 15.03.2022 tarihli, Esas: 2021/2, Karar:2022/1.(Özge Aksoylu, Anayasa Md. 40/2'nin Uygulanmasına İlişkin Belirsizliklerin K. 2022/1 Sayılı Danıştay İçtihadı Birleştirme Kurulu Kararı Işığında Değerlendirilmesi", **YÜHFD**, C.XX, 2023/1, s. 34.

[342] Aksoylu, s.45-46, Danıştay'ın ilgili kararının verilmesinden önce de bu durum Bölükbaşı, Devlet İşlemlerinde Kanun Yolları, Merciler ve Başvuru Sürelerini Gösterme Yükümlülüğü (Anayasa'nın 40/2. Maddesi)", s. 119' da şu şekilde ifade edilmiştir: *"...başvuru süresi ile başvuru yapılacak merci veya kanun yolunun gösterilmemiş olması halinde sınırsız bir dava açma hakkı tanınması bireyler için sınırsız bir koruma getirmekle birlikte, idari istikrar ve idarenin sürekli dava tehdidi altında kalması bakımından ise kamu düzenini bozucu etkisi gündeme gelecektir. Bu nedenle, idarenin işlevini yerine getirebilmesi kamu hizmetlerini zamanında ve tam olarak yerine getirebilmesi için sınırsız bir dava açma hakkının tanınması yerinde değildir."*

Başvuru yollarının gösterilmesi ilkesin bir yönünü de hiç şüphesiz gösterilen yönteme ilgilinin hangi sürede başvuracağına ilişkin "süre" hususu oluşturmaktadır. İdarenin işlemleri sonucunda ilgililere başvuru yolunu gösterdiği kararında, ilgili karara karşı kaç gün içerisinde itiraz edileceğini veya yargı yoluna başvurabileceğini belirtmesi gerekmektedir. Bu bildirimin yapılmadığı durumda kişilerin dava açma veya başvuru yapma süresini kaçırmaları halinde idarenin sorumluluğunun ne olacağı hususunda yine yukarıda bahsettiğimiz K. 2022/1 s. Danıştay İBK bir açıklık getirmiştir. İlgili kararda, özetle idare hukukunda genel dava açma süresinden farklı olarak birçok özel dava sürelerinin öngörüldüğü ve bu sürelerin farklı mevzuatlarda dağınık şekilde yer aldığı ve bu sürelerin ilgili kişilerce bilinebilmesinin her zaman mümkün olamayacağı, bu nedenle de idare tarafından kişilere başvuru süresinin gösterilmediği durumlarda özel başvuru süresi kaçırılmış olsa dahi genel dava açma süresi içerisinde kişilerin davalarını açabilecekleri kararı alınmıştır.

Disiplin cezaları da niteliği itibariyle bireylerin haklarını doğrudan etkileyebildikleri için idarenin, kişilere haklarında tesis edilen disiplin cezalarının hukuki denetiminin yapılabilmesi maksadıyla yetkili denetim organlarına ne şekilde ve hangi sürede başvurabileceklerini disiplin ceza kararında göstermeleri gerekmektedir[343]. Bu durum Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin *"kararların yazılması"* başlıklı 23. maddesinde de düzenlenmiş olup karara karşı başvuru yollarının ve sürelerinin ilgili kararda yer alması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Örneğin, aylıktan kesme cezası alan bir memura tebliğ edilen disiplin ceza kararında hangi makama itiraz edebileceği, bu itiraz için verilen sürenin ne kadar olduğu veya karara karşı süresi içinde idari yargıya başvurma hakkının bulunduğuna dair bildirim mutlaka yapılmalıdır.

2. Başvuru Yollarının Gösterilmesi İlkesinin 6413 s. Kanun Kapsamında İncelenmesi

Disiplin cezalarının idari bir işlem olmalarından hareketle bu cezalara karşı iki tür başvuru yolu bulunmaktadır. Bunlardan ilki idari başvuru yolu, ikincisi ise idari yargıda

[343]Sancakdar, Dursun, Altınok Çalışkan, Seyhan, Yağcı, Karaca, s. 247-249, Usman, s. 63, Yaldız, s. 98, Zor, s. 370.

dava açma yoludur[344]. Her iki başvuru yolu için de geçerli olmak üzere personele uygulanan disiplin yaptırımı neticesinde personelin üst mercilere itiraz hakkı ile idari yargıya başvurma hakkı, ilgili idarece korunmalıdır. Bu koruma da ancak personele ilgili mercilere başvuru hakkının gösterilmesi suretiyle sağlanabilir.

İdari başvuru, bir işlemin, kaldırılması, değiştirilmesi veya geri alınması istemiyle kararı veren merciin bir üst merciine; üst mercii yoksa kararı veren mercie müracaat edilmesidir[345]. 6413 s. TSK Dis.K.'nun disiplin amirleri ve disiplin kurulları tarafından verilen cezalara karşı itirazı düzenleyen 41. ve 42. maddeleri idari bir başvuru mahiyetinde olup; bu başvuru ihtiyari bir başvuru yoludur. Bu açıdan personel idari yargıda iptal davası açmadan önce bu itirazı yapmak mecburiyetinde değildir. Fakat verilen cezaya itiraz etmişse iptal davasını açabilmesi için itirazın sonucunu beklemesi gerekmektedir[346].

6413 s. TSK Dis.K. kapsamında personelin itiraz hakkını kullanabilmesi için, personele tebliğ edilen disiplin cezasına ilişkin kararda, ceza disiplin amiri tarafından verilmişse bir üst disiplin amirine iki iş günü içerisinde; ceza disiplin kurulu tarafından verilmişse bu cezaya karşı bir üst Komutanlığın disiplin kuruluna beş iş günü içerisinde itiraz edilebileceğinin belirtilmesi gerekmektedir. Her ne kadar 6413 s. TSK Dis.K.'nda başvuru yollarının gösterilmesine ilişkin açık bir hüküm yok ise de Anayasamızın 40/2. maddesinde yer alan açık hüküm gereği bu bildirimin yapılması gerekmektedir.

Ayrıca personel tarafından yapılan itiraza, üst disiplin amiri veya üst Komutanlığın disiplin kurulu tarafından, "itirazın reddi" kararı verilmişse verilen bu karara karşı da altmış gün içerisinde idari yargıda dava açılabileceğine ilişkin ibareye yer verilmesi Anayasa m. 40/2'nin uygulanmasını sağlayacaktır. Ancak çalışmamızın birinci bölümünde de ifade ettiğimiz üzere 28.06.2024 tarihinde RG'de yayımlanan 7517 s. Kanun ile 6413 s. TSK Dis.K.'nda yer alan uyarma, kınama ve hizmete kısmi süreli devam cezalarına karşı yargı yolu kapatılmıştır. Bu bağlamda personele bu üç cezanın verilmesi durumunda cezaya üst disiplin amirine itirazda bulunabileceğine ilişkin başvuru

[344] İbrahim Ülker, Disiplin Cezalarına Karşı İdari Başvuru (İtiraz) Yolu, **EÜHFD**, C. XIX, S. 1–2, 2015, s. 69.
[345] Oğuz Sancakdar, Lale Burcu Önüt, **İdari Yargılama Hukuku**, Seçkin Hukuk, Ankara, 2024, s. 228.
[346] Işıklar, s. 1292.

yolu gösterilmeliyken, bu cezaların üst disiplin amiri tarafından reddedilmesi durumunda altmış gün içinde idare mahkemesinde dava açılabileceğine ilişkin bildirim yapılmayacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
6413 SAYILI KANUN KAPSAMINDA DİSİPLİN SORUŞTURMA SÜRECİ

I. DİSİPLİN SORUŞTURMASININ BAŞLAMASI

A. Disiplinsizliğin Öğrenilmesi

TSK mensupları hakkında idari olarak bir disiplin soruşturması başlatılabilmesi için öncelikle personelin disiplinsizlik oluşturabilecek bir fiili işlediğinin disiplin amiri tarafından öğrenilmesi gerekmektedir. 6413 s. TSK Dis.K.'nda disiplin amirinin olayı öğrenmesinin nasıl gerçekleşeceğine veya hangi durumlardaki öğrenmelerin geçerli olacağına ilişkin herhangi bir usul belirlememiştir. Eski kanun metinlerinde "*bizzat veya bilvasıta bilgi sahibi olmak"* şeklinde ifade edilen husus 6413 s. TK Dis.K. m. 7'de *"herhangi bir şekilde öğrenen"* şeklinde ifade edilmiştir[347]. Bu bağlamda disiplinsizlik oluşturabilecek bir fiilin işlendiği, disiplin amiri tarafından re'sen öğrenilebileceği gibi personelin görev yaptığı Komutanlığa yapılabilecek bir ihbar veya şikâyet yoluyla ya da adli makamların bildirimi üzerine öğrenilebilir.

TSK bünyesinde bulunan her birlik hem kendi içerisinde hem de bağlı olduğu üst birliklerce, gerek teşkilat yapısı içerisinde bulunan denetimle görevli birimler gerekse diğer birimler aracılığıyla çeşitli aralıklarla denetlenmekte ve kontrol edilmektedir. Bu denetimler sırasında ortaya çıkan aksaklıklardan dolayı herhangi bir personelin kusuru veya sorumluluğu tespit edilebilir. Bu aksaklık eğer personelin yapmış olduğu bir disiplinsizlik sebebiyle meydana gelmişse bu durum ilgili makamlarca hazırlanan denetleme raporlarında belirtilerek ilgili personelin disiplin sorumluluğuna yol açabilir. Böyle bir durumda denetimle görevli personeller, oluşan aksaklıklardan sorumlu olan personele gerekli idari işlemlerinin uygulanmasını, personelin disiplin amirine yapacakları bildirimle talep edebilirler.

Diğer yandan disiplin amirleri disiplinsizlik teşkil edebilecek bir fiili kendileri de tespit edebilirler. Disiplin amirinin rutin bir ziyareti sırasında personelinde gördüğü eksiklikler, personeline vermiş olduğu bir işin layıkıyla yapılmaması, personelin

[347] Kara Kuvvetleri Komutanlığı, **Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu Çerçevesinde Disiplin Karar Verme Süreci (DİKVES)**, Kara Kuvvetleri Komutanlığı, Ankara, 2014, s. 137.

yapmaması gereken bir işi veya davranışı yapması, askeri kurallara riayet etmemesi gibi pek çok sebeple disiplin amirleri disiplinsizliği kendileri de öğrenebilir. Nihayetinde disiplin amirleri TSK İç Hizmet Yönetmeliği m. 21 gereği resmi işlerden dolayı yeri geldikçe verdiği öğütleri, yaptığı ihtarları dikkate almayan, görevinde ihmal veya kayıtsızlık gösteren maiyetini yola getirmeye mecburdur. Bu ise ancak işlenen bir disiplinsizliğin öğrenildiği vakit Kanunların gösterdiği disiplin cezalarının verilmesi suretiyle sağlanabilecektir.

Disiplinsizliğin öğrenilmesi personelin çalıştığı Komutanlığa yapılabilecek ihbar yoluyla da gerçekleşebilir. İhbar, 1982 Anayasamızın 74. maddesinde yer alan dilekçe hakkının kullanılmasının bir çeşidini oluşturur[348]. Anayasamızın ilgili hükmü gereği vatandaşlar kendileriyle ilgili veya kamu ile ilgili herhangi bir dilek veya şikayetini, yetkili mercilere ve TBMM'ye yazılı olarak bildirme hakkına sahiptirler. Bu bağlamda disiplinsiz bir davranışın gerçekleştirildiğini ihbar yoluyla bildiren bir kimse de anayasal hakkını kullanmış olacaktır. Ancak bu durumda bildirimi yapan kişinin asker kişi statüsünün bulunup bulunmaması bakımından iki farklı değerlendirme yapmak gerekmektedir. Asker kişilerin yapacakları müracaatlar ve şikayetler TSK İç Hizmet Kanunu'nun 25. ve 31. maddeleri arasında, TSK İç Hizmet Yönetmeliği'nin ise 41. ve 49. maddeleri arasında ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. İlgili düzenlemeler gereği asker statüsünde bulunan kişiler, askeri hizmete ilişkin bir olay veya kişi hakkındaki şikâyet ve müracaatlarını bağlı olduğu en yakın amirinden başlamak suretiyle askeri silsileye uygun şekilde yapmak mecburiyetindedirler. Bu başvuru yazılı olarak yapılabileceği gibi sözlü olarak da yapılabilir. Yapılan bu şikâyet veya müracaata amir tarafından en geç bir ay içinde cevap verilmek durumundadır. Bu bağlamda bir başka personelin herhangi bir disiplinsizlik yaptığını şikâyet etmek isteyen askeri personel bu kurallara riayet ederek şikayetini yapmak mecburiyetindedir. Aksi halde şikâyeti yapan personelin 6413 s. TSK Dis.K.'nu m. 15/e gereği *"usulsüz müracaat ve şikâyette bulunmak"* disiplinsizliğinden sorumluluğu doğabilir. Bu disiplinsizliğin kapsamına TBMM'ye yapılan başvuruların girmediğini belirtmekte fayda bulunmaktadır. Ancak tezimizin ilk bölümünde de bahsettiğimiz üzere CİMER'e yapılan başvurular konusunda eğer ki askeri hizmetin

[348] Hüsamettin Kırmızıgül, **Uygulamada ve Teoride Disiplin Suç ve Cezaları ve Denetim Yolları,** Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1998, s. 213.

işleyişine ilişkin konularda daha önce sıralı amirlere başvurularak söz konusu şikâyet bildirilmediyse, CİMER'e yapılan bu başvuru usulsüz müracaat olarak kabul edilmelidir. İhbar niteliğindeki başvuruyu yapan kişinin asker kişi statüsünün bulunmaması durumunda, işlenen disiplinsizliğe karşı ihbar yoluyla bildirimde bulunmasına herhangi bir engel bulunmamaktadır. Ancak TSK İç Hizmet Yönetmeliği m. 41/4 gereği TSK'nde görev yapan sivil personelin müracaatları da en yakın amirden başlamak suretiyle tıpkı askeri personelde olduğu gibi silsile ile yapılmak zorundadır. Sivil kişiler tarafından yapılacak ihbarlarda, ihbarın dilekçe yoluyla yapılması halinde ihbarı yapan kişinin ad, soyad ve adresinin bulunması, şikayetinin veya işlendiği ileri sürülen disiplinsizliğe konu olayın açıkça anlatılması önem teşkil etmektedir.

İhbarlar sivil kişiler tarafından yapılacağı gibi kamu kurum ve kuruluşları tarafından da yapılabilmektedir. Örneğin, başka bir kurumda yapılan idari soruşturmada askeri personelin de işlenen disiplinsizliğe iştiraki söz konusu olabilir. Bu gibi bir durumda soruşturmayı yapan asıl kamu kurumu tarafından ilgilinin görev yaptığı Kuvvet Komutanlığına ihbar yapılabilir. Bu durumda da yine disiplinsizlik işlediği ileri sürülen personelin disiplin amirinin ihbarın kendisine bildirildiği an soruşturma yapma yetkisi doğacaktır.

Disiplin amirleri maiyetinden birinin işlediği disiplinsizliği bazen de adli makamlardan gelen yazılardan öğrenebilmektedir. Askeri personelin gerçekleştirmiş olduğu bir davranışın aynı zamanda suç teşkil etmesi durumunda genelde şikayetlerin öncelikle Cumhuriyet Başsavcılıklarına yapılması nedeniyle olay öncelikle savcılık tarafından soruşturulmakta ve iddianame düzenlenmektedir. TSK Personel Kanunu'nun 65. maddesi gereği hakkında taksirli suçlar hariç olmak üzere bir suçtan kamu davası açılan askeri personele yönelik düzenlenen iddianameler, mahkemece kabulünden sonra ilgili personelin bağlı bulunduğu Kuvvet Komutanlığına ve aynı zamanda Millî Savunma Bakanlığına gönderilmektedir. Bu gönderim üzerine disiplin amiri gerçekleştirilen davranış suç teşkil etse dahi 6413 s. TSK.Dis.K.'nca aynı davranış için disiplin işlemi tesis edebilir. Nitekim 6413 s. TSK Dis.K. m. 5 gereği herhangi bir eylemden dolayı personel hakkında adli işlem yapılıyor olması personele aynı zamanda disiplin işlemi uygulanmasına engel olmamaktadır.

Ayrıca disiplin amirine başkaca bir adli makamdan da bir bildirim yapılabilir. Örneğin personelin borçlu olması durumunda İcra Müdürlükleri tarafından düzenlenen ödeme emirleri veya hacze ilişkin evraklar da personelin amirine gönderilebilir[349]. Bu durumda da personel için disiplin işlemi uygulamak gerekebilir. Nitekim 6413 s. TSK Dis.K. m. 20/a'da düzenlenen *"Aşırı borçlanmak ve borçlarını ödeyememek"* disiplinsizliğinin oluşması söz konusu olabilir.

Günümüzde ilerleyen teknoloji ve dijital gelişmeler neticesinde personel tarafından işlenen disiplinsizlik sosyal medya veya televizyon gibi kitle iletişim araçları yoluyla da disiplin amiri tarafından öğrenilebilir. Özellikle TSK'nın sahip olduğu gizlilik anlayışı ve uyguladığı istihbarata karşı koyma (İKK) önlemleri gereği askeri personelin gerek yerine getirdiği görevleri gerekse çalıştığı kurumun gizliliğini ihlal edebilecek herhangi bir bilgiyi medya aracılığı ile yayması ciddi bir disiplinsizlik olarak görülmektedir. Bu anlayışla 28.06.2024 tarihinde R.G'de yayımlanan 7515 sayılı Kanun[350] ile 6413 s. TSK Dis.K.'na yeni bir disiplinsizlik olarak *"Askerî kimliğini, görev veya faaliyetlerini izinsiz açıklamak"* disiplinsizliği eklenerek kendisinin ya da başka bir askeri personelin, kimliğini, görev veya faaliyetleri içerisinde yer alan askerî nitelikteki bilgi, belge, konum bilgisi veya bunlardan birini içeren resim, fotoğraf, yazı, video, ses kaydı gibi görsel ve işitsel materyalleri, Bakanlıkça yetki verildiği durumlar hariç olmak üzere televizyon, internet, radyo, gazete, sosyal medya, kitap, dergi veya diğer tüm medya araçları ile yayımlayan veya açıklayan kişiler hakkında hizmet yerini terk etmeme disiplin cezası verileceği düzenlenmiştir.

Disiplinsizliğin oluştuğunu bu yollardan herhangi biriyle öğrenen disiplin amirinin ilk olarak disiplinsizliği öğrendiğine dair bir tutanak tutması[351] usul açısından önem arz etmektedir. Nitekim disiplinsizliğin işlendiği tarih ile disiplin amirinin söz konusu disiplinsizliği öğrendiği tarih her durumda aynı tarih olmamaktadır. Özellikle ihbar veya şikâyetin başkaca bir kamu kurumundan veya adli makamlardan gelmesi veya disiplin soruşturması öncesi yaşanan olayın karmaşıklığı veya kişi sayısının fazla olması

[349] Kırmızıgül, s. 215.
[350] R.G 28.06.2024/ 32586 (https://resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/06/20240628-1.htm) (Erişim Tarihi: 06.06.2025.)
[351] İlgili tutanak örneği için Bkz. Demirtaş, s. 544.

sebebiyle kusurlu personelin tespiti bakımından kurumca öncelikle idari bir soruşturma yapılmasının gerekmesi gibi durumlarda, disiplin amiri maiyetinden birinin işlediği disiplinsizliği sonradan öğrenmektedir. İleride bahsedeceğimiz üzere 6413 s. TSK Dis.K.'nca, işlenen herhangi bir disiplinsizliğe karşı disiplin amirinin işlem yapması gereken zamanaşımı süreleri öğrenmeden itibaren başlamaktadır. Bu bağlamda, disiplin amirinin personelinin işlemiş olduğu iddia edilen eylemi ne zaman öğrendiğine dair bir tutanak tutması 6413 s. TSK Dis.K.'nda yer alan sürelerin başladığı tarihi tespit edebilmek adına önem teşkil etmektedir.

B. Soruşturma Emri Düzenlenmesi ve Disiplin Soruşturmacısı Atanması

Disiplinsizlik teşkil edebilecek davranışlara karşı askeri personele disiplin cezası verilip verilemeyeceğinin anlaşılabilmesi için öncelikle söz konusu olayın araştırılması ve çoğu zaman bir disiplin soruşturması yapılması gerekmektedir. Bu durum 6413 s. TSK Dis.K. m. 7'de *"Maiyetinden birinin disiplinsizlik teşkil edebilecek bir fiilini veya mesleğe aykırı tutum ve davranışını herhangi bir şekilde öğrenen disiplin amirleri, olayın araştırılması gerektiğine kanaat getirirse, yazılı olarak görevlendireceği soruşturmacılar vasıtasıyla ya da şahsen disiplin soruşturması yapar."* şeklinde ifade edilmiştir. İlgili hükümde yer alan *"olayın araştırılması gerektiğine kanaat getirirse"* hükmüne öğretinin ve yargının yaklaşım tarzını çalışmamızın ikinci kısmında ortaya koyduğumuz için burada tekrar ayrıntılı şekilde değinmemekle birlikte kanaatimizce maddeye konulan bu hükümle kanun koyucu disiplin amirlerine olayın mahiyetine göre disiplin soruşturmaması yapıp yapmama konusunda bir takdir yetkisi vermektedir. 6413 s. TSK Dis.K.'a göre disiplin amirleri aldıkları her ihbar veya şikâyet için doğrudan disiplin soruşturması yapmak mecburiyetinde değildirler. Nitekim yapılan şikâyete, işlendiği ileri sürülen disiplinsizliğin oluşup oluşmadığına dair tüm bilgi ve belgeler eklenmiş ve söz konusu olayda şikâyet edilen personelin bilgisi dışında aydınlatılmamış bir husus kalmamış ise disiplin amiri usulüne uygun olarak savunma alarak disiplin cezası verebilmelidir. Aksini kabul etmek olay hakkında tüm bilgiye sahip olan disiplin amirinin disiplin soruşturması yapması sonucu yeni bir bilgi ve belge elde edemeyecek olmasına rağmen bir disiplin soruşturması yapması anlamına gelecektir. Bu da iş yükünün gereksiz şekilde artmasına sebebiyet verecektir. *"Olayın araştırılması gerektiğine kanaat getirirse"* ibaresinin madde de yer almasının bir diğer artısı da soyut iddialara dayanan

şikayetlerde, personel hakkında disiplin soruşturması yapılmasının, personelin kurum içindeki saygınlığının korunmasına sağladığı katkıdır.

Disiplin amirleri tarafından işlendiği ileri sürülen disiplinsizliğin oluşup oluşmadığının anlaşılabilmesi maksadıyla öncelikle bir ön araştırmanın yapılması gerekmektedir. Yapılan ön araştırma neticesinde disiplin amirinin somut bir bilgi, belgeye ulaşamaması halinde, disiplin soruşturması yapılmasına gerek olmadığına dair bir karar hazırlaması veya tutanak tutması faydasına olacaktır. Nitekim ilerleyen zamanlarda yetkili makamlarca söz konusu ihbar veya şikâyete ne işlem yapıldığının sorulması halinde elinde yazılı bir belge bulunmayan disiplin amirinin 6413 s. TSK Dis.K. m. 19/1-e kapsamında *"Maiyetinin disiplinsizliği hakkında soruşturma yapmamak"* disiplinsizliğinden sorumluluğu doğabilir.

Yapılan ön araştırma neticesinde olayın soruşturulması gereken nitelikte ciddi bir olay olduğu kanısının disiplin amirinde oluşması halinde ise disiplin soruşturması yapılmalıdır. Daha önce de belirttiğimiz gibi disiplin amirinin yaşanan bir olaya ilişkin disiplin soruşturması yapıp yapmama konusunda takdir yetkisi bulunsa dahi disiplin amiri bu yetkisini keyfi suretle kullanamaz. Eğer ki ortada gerçekten aydınlatılması gereken hususlar bulunuyor ve eldeki bilgi ve belgeler personelin davranışının bir disiplinsizlik oluşturup oluşturmadığının tespiti noktasında yetersiz kalıyorsa mutlaka disiplin soruşturması yapılarak olayın aydınlatılması gerekmektedir.

6413 s. Kanun'a göre disiplin amirleri disiplin soruşturmasını kendileri yapabileceği gibi yazılı olarak görevlendireceği soruşturmacılar vasıtasıyla da yapabilir. Disiplin soruşturmasını başlatma konusunda 6413 s. TSK Dis.K. 7. maddesinde *"disiplin amirleri"* kavramı kullanılmış olup bu kavram Kanun'un 3. maddesinde *"disiplin amiri ile üst disiplin amirlerini"* şeklinde tanımlanmıştır. Bu bağlamda disiplin soruşturmasını her seviyede amir yaptırabilmektedir. Kanaatimizce disiplin soruşturmasını hangi amirin yaptıracağına her olayın mahiyetine göre karar vermek gerekmektedir. Örneğin, askeri eşyayı uygun kullanmadığı ileri sürülen bir personelin disiplin soruşturması ilk disiplin amiri tarafından yapılırken, maiyetinden hediye isteyen veya ast-üst ilişkisini kullanarak para talep eden bir personelin disiplin soruşturması daha

üst seviyede bir amir tarafından yaptırılabilir.

Disiplin soruşturmasını disiplin amirlerinin kendisinin de yapabileceğine dair hüküm askeri disiplin hukukunun memur disiplin hukukundan ayrılan en önemli yönlerinden biridir. 6413 s. TSK Dis.K.'nun 7. maddesinde yer alan açık hüküm gereği disiplin amirleri disiplin soruşturmasını bizzat kendileri de yapabilmektedirler. Bu bağlamda disiplin amirleri, personelinin disiplinsizlik teşkil edebilecek bir davranışını öğrendiği takdirde, söz konusu olayı kendisi araştırarak elde ettiği bilgi, belgeler doğrultusunda kendisi bir karar verebilir. Fakat bu hüküm disiplin amirinin bizzat kendisinin taraf olduğu olaylarda tarafsızlık ilkesini zedelediği yönünden eleştirilmektedir. Özellikle, 6413 s. TSK Dis.K.'nda yer alan *"amir ve üste nezaketsizlik*", *"amire saygısızlık"*, *"emri mütalaa etmek"*, *"askeri nezaket kurallarına uymamak"* gibi disiplinsizliklerin muhatabının genelde amir olması sebebiyle, amirin hem saygısızlık edilen veya emri mütalaa edilen amir konumunda bulunup hem de disiplin soruşturmasını yapması, soruşturulan personel açısından tarafsız bir soruşturmanın yapılmadığı algısına sebebiyet verebilmektedir. Ancak 6413 s. TSK Dis.K.'nda soruşturmanın amir tarafından yapılmasının istisna olarak düzenlendiği bir hüküm bulunmamaktadır. Bu sebeple Kanun'un lafzı gereği bu durumlarda dahi disiplin soruşturmasını disiplin amirinin kendisinin yapabilme imkanına sahip olması gerekmektedir. Ancak mahkemelerce verilen iptal kararlarının gerekçelerinde[352] disiplin soruşturmasını yapan amirin aynı zamanda gerçekleşen olaya dahil olması durumunda tarafsızlık ilkesinin zedelendiği yönündeki kararlar nedeniyle uygulamada, olayın tarafı olan disiplin amirlerinin bu gibi durumlarda disiplin soruşturmasını yapmasını bir üst disiplin amirinden talep etmesi yönünde bir çözüm üretilmiştir. Kanaatimizce Kanun koyucu TSK'nın hiyerarşik yapısını göz önüne alarak, amir ve maiyeti arasındaki işleyişin verilen emirlerin kati suretle yerine

[352] Ankara BİM 2. İDD, 31.10.2020 tarihli Esas:2020/1480, Karar:2020/2471.*(...söz konusu olayda davacıya amiri tarafından 09.12.2018 saat 09.00'da başlayacak nöbeti tutmasına ilişkin emir verildiği, davacının ise bu emri yerine getirmemesi üzerine davacıya nöbeti tutması konusunda emir veren ilk amiri K2 ile yüzbaşı K3 ve K2 ve teğmen K1 .'nin imzaları tutanak düzenlendiği, bu durumda disiplin amirlerinin disiplin cezasına konu olan olayın içinde bulundukları, olayın tarafı oldukları gözetildiğinde bu durumun tarafsızlık ilkesini zedeleyeceği...)*
İstanbul BİM 2. İDD, 28.11.2029 tarihli Esas:2019/19, Karar:2019/2106.(Işıklar, s. 259*) (...disiplin amirleri ve kurullarınca verilen disiplin cezalarının objektif ve sağlıklı olması bu üyelerin olayı objektif değerlendirmesiyle mümkün olduğundan, hakkında soruşturma yapılan kişilerle arasında husumet bulunan veya soruşturmada mağdur pozisyonunda olan kişilerin disiplin amiri olarak veya disiplin kurulu üyesi olarak verilecek olan disiplin ceza işlemine katılamayacakları...)*

getirilmesi yoluyla sağlandığı hususunu gözeterek ve her durumda disiplin soruşturmacısı olarak bir başka personelin görevlendirilmesi kuralının işletilmesinin zorluğunu gözeterek böyle bir düzenleme yoluna gitmiştir. Bu halde ya Kanun koyucu tarafından yeni bir düzenleme yapılarak amirin taraf olduğu olaylarda disiplin soruşturması yapmasına bir istisna getirilmeli ya da Kanun'un açık hükmü uygulanarak disiplin amirlerinin bu gibi durumlarda da yaptığı disiplin soruşturmaları TSK'nın kendisine özgü sistemi göz önüne alınarak değerlendirilmelidir.

Disiplin amirinin soruşturma yapmaya gerek görmesi ve soruşturmayı bir disiplin soruşturmacısına yaptırmak istemesi halinde ise yazılı olarak bir soruşturma emri yayımlaması gerekmektedir. Yayımlanacak olan soruşturma emrinde, soruşturması yapılması istenen askeri personelin kimliği, görev yeri ve araştırılacak konu belirtilmelidir. Özellikle personel hakkında iddiaların neler olduğunun yani soruşturma konusunun net bir şekilde ortaya koyulması gerekmektedir. Bu sayede disiplin soruşturmacısı kendisine bir yol haritası belirleyebilecek ve görevlendirildiği konunun sınırları içerisinde kalacaktır. Gerçekten de disiplin soruşturmacısının görevlendirme emrinde yer alan konu dışında farklı konulara girmemesi hem soruşturmanın bütünlüğünün sağlanması hem de görevlendirilen kişinin yetki sınırlarının dışına çıkmaması açısından önem teşkil etmektedir. Ancak disiplin soruşturmacısı tarafından soruşturma sırasında başka bir disiplinsizliğin veya suçun daha işlendiği kanısına varılırsa bu durumda bu husus tutanak altına alınarak yetkili mercilere bildirimde bulunulmalıdır. Danıştay da vermiş olduğu bir kararında[353] bu durumu *"...Disiplin hukukunda memurun disiplin suçunu gerektiren bir fiilinin tespit edilmesi halinde soruşturmaya başlanabilmesi için soruşturma onayı alınması, yürütülen soruşturma kapsamında memurun disiplin cezasını gerektiren bir başka fiilinin tespit edilmesi halinde de yine tespit edilen bu fiili için ayrıca soruşturma onayı alınması gerekmektedir..."* şeklinde ifade etmiştir.

Soruşturma emri düzenlenirken soruşturma konusuyla ilgili sübjektif değerlendirmelerden kaçınılmaya özen gösterilmeli, özellikle henüz disiplin

[353] Danıştay 12.Daire, 02.02.2021 tarihli ve Esas: 2021/185, Karar: 2021/328. (https:// kararara ma.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:14.06.2025)

soruşturmasının dahi başlamadığı evrede personelin olayda kusurunun veya ihmalinin bulunduğuna yönelik sübjektif ifadelere soruşturma emrinde yer verilmemelidir. Nitekim bu tarz ifadeler disiplin soruşturmacısını etkide bırakabilecektir.

6413 s. TSK Dis.K m. 7 gereği görevlendirilecek disiplin soruşturmacısı tek kişi olabileceği gibi en az üç kişiden oluşan bir heyet de de olabilir. Heyet ile görevlendirme yapılması durumunda gerek görülmesi halinde başkan dışında, soruşturulacak personelden rütbe veya kıdemce daha aşağıda üye görevlendirmesi yapılabilir. Tek bir kişi görevlendirilecekse her halükârda soruşturulacak personelden rütbe veya kıdem olarak daha üst konumda bulunan bir personelin görevlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca mümkünse soruşturmacı olarak görevlendirilecek kişinin soruşturma konusuyla ilgili belli bir birikime sahip olan ve o konuda değerlendirme yapabilecek nitelikte bir personel olmasına da dikkat edilmelidir. Örneğin soruşturma konusunun mali bir husus içermesi durumunda görevlendirilecek personelin mali konulardan anlayan bir personel olması yerinde bir uygulama olacaktır. Ayrıca disiplin soruşturmasını tarafsızlığını sağlayabilmek maksadıyla disiplin soruşturmacısı olarak görevlendirilecek personelin, soruşturulacak personelle arasında bir husumet, alacak verecek ilişkisinin bulunmaması veya aralarında yakın sayılabilecek bir hısımlığın bulunmaması hususlarına da dikkat etmek de fayda bulunmaktadır.

C. Soruşturma Aşamasında Alınabilecek Önlemler

1. Geçici Olarak Görevden Uzaklaştırma

Askeri hizmetin yürütülmesi sırasında oluşabilecek disiplinsizliklere karşı yapılacak olan disiplin soruşturmaları sürecinde bazen soruşturulan personelin görevini icra etmeye devam etmesi ciddi sakıncalar yaratabilmektedir. Bu sakıncalar delillerin karartılması gibi disiplin soruşturmasının içeriğine ilişkin olabileceği gibi yönetim zaafının oluşmaya başlaması gibi idarenin imaj kaybına ilişkin de olabilmektedir. İşte bu gibi durumlarda soruşturmanın daha etkin ve sağlıklı şekilde yürütülebilmesi maksadıyla personel geçici olarak görevden uzaklaştırılabilir[354]. Bu tedbirin uygulanması görevden

[354] Işıklar, s. 1139.

uzaklaştırılan personelin görevine son verilmesi anlamına gelmemektedir. Geçici olarak görevden uzaklaştırılan personelin kamu görevlisi statüsü bu tedbirin uygulanması sırasında devam etmektedir[355]. Ayrıca bu işlem bir açığa alma işlemi de değildir. Nitekim burada görevinden uzaklaştırılan personelin tüm özlük hakları uzaklaştırılmadan önceki gibi devam etmektedir. Örneğin, bu sürelerde personel maaşını tam olarak almaya devam eder ve uzaklaştırmada geçen süre rütbe bekleme süresinden sayılır[356].

6413 s. TSK Dis.K.'nun 29. maddesi gereği disiplinsizlik veya suç oluşturabilecek bir fiil sebebiyle hakkında inceleme veya araştırma yapılan subay, astsubay, uzman erbaş ya da sözleşmeli erbaş/erler için soruşturmanın daha sağlıklı şekilde yürütülmesi maksadıyla geçici olarak görevden uzaklaştırma tedbiri uygulanabilmektedir. Hakkında geçici olarak uzaklaştırma kararı verilen personel bu süre içerisinde idari izinli sayılmaktadır. Geçici olarak görevden uzaklaştırma tedbiri, personelin sıralı disiplin amirlerinden birinin ya da disiplin soruşturmacılarının teklifi ile veya doğrudan disiplin amiri pozisyonundaki asgari tugay (ve eşiti) ile daha üst seviyede bulunan birlik, karargâh, kurum amirlerince on beş iş gününe kadar verilebilmektedir. Soruşturma sırasında ihtiyaç üzerine bu süre, bu makamlarca bir katına kadar artırılabileceği gibi bakan onayı ile bir yıla kadar da uzatılabilmektedir.

Geçici olarak görevden uzaklaştırma tedbirinin uygulanabilmesi için personel hakkında açılmış idari veya adli bir soruşturmanın olması gerekmektedir. Anayasamızın 128. maddesi gereği bu tedbir ancak kanunla düzenlenmiş olması halinde uygulanabilmektedir. Askeri personel açısından bu zorunluluk 6413 s. TSK Dis.K. ile yasal bir dayanağa kavuşmuştur. Bununla birlikte görevden uzaklaştırma tedbirinin geçici bir tedbir olduğu ve bir personel hakkında süresiz olarak bu tedbirin uygulanamayacağına dikkat edilmelidir[357].

Geçici olarak görevden uzaklaştırma tedbirine, soruşturmanın başında karar verilebileceği gibi soruşturma devam ederken de karar verilebilmektedir. Soruşturmanın başladığı esnada personelin görevinde kalmasına bir engel bulunmamakla birlikte

[355] Sancakdar, Önüt, s. 244.
[356] DİKVES, s. 181.
[357] Çelen, Dokumacıoğlu, s. 1297.

soruşturma devam ederken elde edilen bilgi ve belgelere göre bu tedbirin uygulanmasının uygun olacağı kanaatine ulaşılmış olabilir. Bu durumda bu sebebin doğduğu anda personel görevden uzaklaştırılabilir.

6413 s. TSK Dis.K. 29/3. maddesi gereği geçici olarak görevden uzaklaştırma tedbiri, uygulandığı sürenin sonunda kendiliğinden ortadan kalkmaktadır. Ayrıca uygulandığı süre içerisinde gerek görülmesi halinde veya personelin fiilinin herhangi bir disiplinsizlik teşkil etmediğinin anlaşılması üzerine kararı veren makamca süre dolmadan da kaldırılabilir. Personel görevden ayrı kaldığı süre içerisinde hizmette sayılır ve asker kişi sıfatı devam eder, sadece emir veremez. Bu süre içerisinde personelin asker kişi sıfatı devam ettiği için askerliğin getirdiği yükümlülüklere de uymaya devam etmektedir. Örneğin, garnizon dışına çıkmayı istemesi durumunda yine garnizon terk izni almalıdır.

Görevden geçici olarak uzaklaştırma işlemi, ihtiyati nitelikte idari bir tedbir olmakla birlikte, bu işlemin uygulanması personelin sosyal ve psikolojik yönden olumsuz şekilde etkileyen bir nitelik arz etmektedir. Bu nedenle bu yetkinin, keyfi şekilde veya kin ya da garazla kullanılması işlemi onaylayan makamı sorumluluk altına sokabilecektir[358]. Bu bağlamda yapılan soruşturmanın niteliği ve kapsamı ile doğabilecek sakınca arasında uygun bir bağın bulunması gerekmektedir. Başka bir anlatımla, bu tedbiri uygulayacak olan makamın ölçülü olması ve neden bu tedbire başvurduğunu kuvvetli gerekçelerle ortaya koyması gerekmektedir. Örneğin İkmal Tabur Komutanlığı'nda görev yapan bir astsubayın birliğe ait silah veya mühimmatı para karşılığında sattığına dair yapılan bir disiplin soruşturmasında, bu personelin görevi başında kalmaya devam etmesi, satmak amacıyla dışarı çıkardığı malzemeleri yerine koymaya çalışarak soruşturmanın akıbetini değiştirmeye çalışmasına sebebiyet verebileceği gibi konu hakkında bilgisine başvurulacak olan personellerin ifadelerini etkilemek üzere bazı davranışlarda bulunmasına da neden olabilir. Ayrıca bu davranışları gerçekleştirdiği konusunda ciddi bir emare bulunan personelin görevi başında kalması kurum imajını da ciddi şekilde zedeleyeceği için idarece bu tedbirin uygulanmasına karar verilebilir.

[358] İsmail Can, **Memur Soruşturması Memurlarla İlgili Suçlar ve Soruşturma Mevzuatı**, Fon Matbaası, Ankara, 1987, s. 97, Çelen, Dokumacıoğlu, s. 1296.

2. Görev Yerini Değiştirme

Görev yerini değiştirme tedbiri esasen soruşturma tamamlandıktan sonra disiplinin tesisi ve askeri hizmetin tekrar sağlıklı ve etkin şekilde yürütülmesi maksadıyla uygulanmaktadır. Bu anlamda görev yerini değiştirme, usul hukuku bakımından bir koruma tedbiri teşkil etmediği gibi disiplin cezası niteliği de taşımaz[359].

6413 s. TSK Dis.K. m. 29/4 gereği personele yapılan disiplin soruşturması sonunda önlem olarak personelin görev yerinin değiştirilmesi yoluna gidilebilir. Yapılan disiplin soruşturması neticesinde, personelin görevine devam etmesinde çalıştığı birliği veya kendisi açısından bir sakınca bulunacağına karar verilmesi halinde personeli geçici olarak görevden uzaklaştırmaya yetkili olan merci tarafından personeli atamaya yetkili makamdan bu personelin başka bir göreve atanması teklif edilebilir. Bu teklif üzerine atamaya yetkili makam, teklifi uygun bularak veya kendiliğinden personeli görev yaptığı garnizonda veya başka bir garnizonda durumuna uygun farklı bir kadroya veya Komutanlık emrine atayabilir.

İdare bu tedbiri uygularken disiplin soruşturmasına konu olan eylemin niteliğini, bu eylemin gerçekleştirilmesi sonucunda oluşan kamu zararının ne olduğunu ve görev yeri değişikliği ile elde edilecek kamusal menfaatin ne olduğunu, personelin mevcut görev yerinde devam etmesi durumunda oluşabilecek sakıncaların neler olduğunu dikkatle değerlendirmeli ve ilgili personele bunu bildirilmelidir[360]. Aksi halde idarenin vermiş olduğu bu karar personelin keyfi bir karar sonucu görev yerinin değiştirildiğinden bahisle iptal davasına konu edilebilir. Nitekim yapılan disiplin soruşturması sonucunda verilen disiplin cezası ile birlikte ek olarak görev yerinin değiştirilmesi tedbirinin uygulanması için disiplinsizliğe konu olayın bu tedbiri gerektirecek ölçüde ve önemde bulunması gerekir. İşlenen basit disiplinsizlikler sonucu bu tedbire başvurulmayacağının kabulü gerekmektedir[361].

---

[359] Demirağ, Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu, s. 298.

[360] Şeyma Soytürk, **Disiplin Hukuku Bağlamında Görev Yeri Değişikliği Teklifinin İdari İşlem Teorisi Açısından İrdelenmesi ve Yargısal Denetimi (Yüksek Lisans Tezi),** Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, 2019, s. 55.

[361] Danıştay 2. Daire, 18.10.2012 tarihli ve Esas:2009/3951, Karar:2012/6310. (https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:17.06.2025)

Subay ve Astsubay Atama Yönetmeliği m. 13 gereği, TSK'da görev yapan asteğmen-albay rütbelerindeki subay statüsünde bulunan personelin ve astsubayların atamaları bağlı bulundukları Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanlıklarınca yapıldığı için bu personellerin görev yeri değişikliklerini de Kuvvet Komutanlıklarınca yapılmaktadır. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile general ve amiral rütbesindeki personeli atama yetkisi Cumhurbaşkanına ait olduğu için, görev yerini değiştirme tedbiri de Cumhurbaşkanınca uygulanabilmektedir[362].

[362] Işıklar, s. 1144.

II. DİSİPLİN SORUŞTURMASININ YÜRÜTÜLMESİ

A. Disiplin Soruşturmacısının Yetkileri ve Yapacağı İşlemler

6413 s. TSK Dis.K. m. 7/6 gereği disiplin soruşturmacısı veya heyeti, soruşturma yapmak üzere kendilerini görevlendiren disiplin amiri adına, görevlendirildiği konuyla ilgili olarak bilgi ve belgeleri araştırarak toplama, soruşturulan personelin savunmasını alma, olayla ilgili tanık dinleme, bilirkişi görevlendirme, keşif yapma, hâkim/savcı kararı gerektirmeyen hallerde kriminal inceleme de yaptırma dâhil olmak üzere her türlü araştırma ve incelemeyi yapmaya ve ilgili makamlarla yazışmaya yetkilidir. Kanun'da sayılan bu yetkiler disiplin soruşturmacıları veya heyeti tarafından yerleşik askeri nezaket kurallarına uygun şekilde kullanılmalı ve disiplinsizlik oluşturduğu iddia edilen olay her yönüyle aydınlatılmalıdır.

1. Bilgi ve Belge Toplama

Disiplin soruşturması neticesinde yerinde bir karar verilebilmesi ancak konuyla ilgili tüm delillerin gerektiği gibi ve zamanında toplanarak değerlendirilmesi suretiyle mümkün olabilmektedir[363]. Bu nedenle görevlendirilen disiplin soruşturmacıları öncelikle olayın aydınlatılmasına yardımcı olacak her türlü bilgi ve belgenin korunmasını sağlayacak ve bunun için gerekli önlemleri alacaktır. Akabinde konuyu aydınlatacak nitelikte olan belgeleri toplayarak soruşturma dosyasına koyacaktır.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu[364] m. 199 gereği belge, uyuşmazlık konusu olayları ispata elverişli olan yazılı bir metin, çizim, senet olabileceği gibi basılı bir fotoğraf, film, görüntü veya ses kaydı gibi veriler de olabilmektedir. Ayrıca HMK bu belgeleri örnekseme yoluyla sayarak bunlardan başka nitelikteki verilerin de belge olabileceğine dikkat çekmektedir[365]. Disiplin hukukunda işlenebilecek disiplinsizliklerin de sayıca fazla olması ve uygulandığı alanın genişliği düşünüldüğünde belge kavramı içerisine pek çok veriyi alabilmektedir[366].

---

[363] Sancakdar, Dursun, Altınok Çalışkan, Seyhan, Yağcı, Karaca, s. 214.
[364] Çalışmanın devamında HMK biçiminde kullanılacaktır.
[365] Şükrü Uzun, **Medeni Usul Hukukunda Sahte Delil İddiası**, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2025, s. 20.
[366] Mücahit Kelek, **Disiplin Hukukunda İspat ve Delil (Doktora Tezi)**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2023, s. 217.

6413 s. TSK Dis.K. uyarınca disiplin soruşturmacılarının soruşturmayı yaparken kullandıkları bilgi ve belge toplama, araştırma yapma ve ilgili makamlarla yazışma yetkisi, aslında kolluk görevlileri tarafından yapılabilen işlemlere karşılık gelmektedir[367]. Bu çerçevede soruşturmacıların, kamu davasının hazırlanmasına ilişkin CMK'nın 160. ve 161. maddelerinde yer alan savcıların sahip olduğu yetkileri disiplin soruşturmasına uygun düştüğü ölçüde kullanabileceği ifade edilmektedir[368]. Nitekim CMK m. 160'ta savcıların bir suçun işlendiğini haber aldığı takdirde hemen araştırmaya başlayacağı ve maddi gerçeğin ortaya koyulabilmesi için şüphelinin lehine ve aleyhine tüm delilleri toplama ve muhafaza altına almaya yetkili olduğu belirtilmektedir. 6413 s. TSK Dis.K. m. 7'de de aynı şekilde personelinden birinin herhangi bir disiplinsizlik işlediğini öğrenen disiplin amirinin kendisinin veya görevlendirdiği disiplin soruşturmacılarının, işlenen bir disiplinsizliğe karşı hâkim/savcı kararı gerektirmeyen her türlü incelemeyi yapabileceği düzenlenmiştir. Yine CMK m. 161'de savcının araştırması için tüm kamu görevlilerinden her türlü bilgi belgeyi talep edebileceği düzenlenmiştir. Disiplin soruşturmacısı da m. 7'de yer alan ilgili makamlarla yazışma yetkisi dahilinde diğer kamu kurumlarından bilgi ve belge isteyebilecektir. Danıştay'da vermiş olduğu bir kararında[369] disiplin soruşturmacılarının kişilerden veya kurumlardan talep ettiği bilgi ve belgelerin disiplin soruşturmacına gönderilmesi gerektiğine, disiplin soruşturmacılarının yalnızca savcılara verilen yetkiler dışında delillerin toplanması bakımından savcılarla aynı yetkiye sahip olduklarını belirtmiştir. Ancak CMK veya diğer kanunlar uyarınca sadece hâkim/savcılara verilen yetkileri disiplin soruşturmacılarının kullanamayacağı açıktır. Her ne kadar işlenen disiplinsizlikler bazen suç da teşkil etse 6413 s. TSK Dis.K. ile disiplin soruşturmacılarının yetkili kılındığı işlemler bir ceza muhakemesi işlemi olmayıp idari nitelikte işlemlerdir. Bu bağlamda soruşturmacıya tanınan yetkiler kapsam olarak da tür olarak da sınırlı yetkilerdir[370].

Görevlendirilen disiplin soruşturmacıları, 6413 s. TSK Dis.K'nda verilen yetki ile işlendiği ileri sürülen disiplinsizlikle ilgili soruşturulan kişinin lehine ve aleyhine olan tüm bilgi ve belgeleri toplayarak olayı şüpheye yer bırakmayacak şekilde ortaya

[367] Işıklar, s. 244.
[368] Işıklar, s.244, Değirmenci, Tanrıverdi, s. 142.
[369] Danıştay 1. Daire, 02.04.2024 tarihli ve Esas:2024/621, Karar:2024/542. (https://www.memurlar.net, Erişim Tarihi, 28.07.2024.)
[370] Işıklar, s. 245.

koymalıdırlar[371]. Disiplin soruşturmacısının bilgi ve belgeleri nasıl toplayacağına, toplarken uygulayacağı sıraya ilişkin bir planlama yapması faydalı olacaktır.

İşlenen disiplinsizliğin niteliğine göre disiplin soruşturmacısının toplayacağı bilgi ve belgenin türü de değişiklik gösterebilecektir. Bu anlamda yalnızca disiplin soruşturmasını yapan idari makamın oluşturduğu belgeler değil başkaca bir idari makam tarafından oluşturulan belgeler de işlendiği ileri sürülen disiplinsizliğe karşı belge niteliği taşıyabilmektedir[372]. Örneğin, 6413 s. TSK Dis.K. m. 17/1-c fıkrasında düzenlenen *"temaruz"* disiplinsizliğinin işlendiği ileri sürülen bir olayda, personelin sunmuş olduğu sağlık raporu veya istirahat raporu disiplinsizliğin işlenmediğine yönelik bir belge niteliğinde değerlendirilebilir. Diğer bir örnekle orduevinde başka bir askeri personele karşı hakaret suçunu işlediğinden bahisle hakkında dava açılan personelin çalıştığı birliğe savcılık tarafından gönderilen bir iddianame veya mahkemelerden gönderilen bir karar, personelin 6413 s. TSK Dis.K. m. 16/1-c fıkrasında düzenlenen *"küfürlü konuşmak"* disiplinsizliğini işlediği yönünde bir belge olarak dosyaya eklenebilmektedir.

Ayrıca yapılan disiplin soruşturmalarında söz konusu disiplinsizliğin oluştuğu veya oluşmadığının ispatı açısından yalnızca kamu kurum ve kuruluşlarınca oluşturulan belgeler değil özel kuruluşlarca oluşturulan belgeler de kullanılabilmektedir. Önemli olan sunulan belgelerin işlenen disiplinsizlikle ilgili olup bu disiplinsizliğin oluşup oluşmadığı yönünde ispat gücünün olmasıdır[373]. Örneğin, 6413 s. TSK Dis.K m. 19/1-c fıkrasında düzenlenen *"İzin süresini geçirmek"* disiplinsizliğinin işlediğinin ileri sürüldüğü bir olayda, personelin yoğun kar yağışı nedeniyle uçak biletinin iptal edildiği bu nedenle birliğine geç döndüğüne ilişkin savunmasına eklediği firma tarafından uçağın iptal edildiğine yönelik bir belge ve yeni uçak bileti söz konusu disiplinsizliğin işlenmediğine ilişkin bir belge olarak kabul edilebilmektedir.

Yine işlenen disiplinsizliğin kurumun kamera görüntülerine yansıması durumunda bu kamera görüntüleri de soruşturma açısından büyük önem taşımaktadır.

[371] Danıştay 12. Daire, 06.02.2023 tarihli ve Esas:2021/1778, Karar:2023/250.
Danıştay 12. Daire, 23.03.2021 tarihli ve Esas:2021/391, Karar:2021/1567.
(https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:18.06.2025)
[372] Kelek, s. 217.
[373] Kelek, s. 218.

Çünkü kamera görüntüleri çoğu zaman diğer bazı delillere göre daha objektif nitelik arz eden belgelerdir. Örneğin, 6413 s. TSK Dis.K. m. 19/1-j bendinde düzenlenen *"yasak edilen malzemeyi bulundurmak"* disiplinsizliğinin işlendiğinin ileri sürüldüğü bir olayda personelin söz konusu malzemeyi iş yerine getirdiği işyerinin kameralarından tespit edilebilir. Ancak uygulamada disiplinsizliğin gerçekleştiği alandaki kamera görüntülerinin soruşturma kapsamında kullanılıp kullanılamayacağı yönünde birtakım çekinceler olduğu görülmektedir. Dijital bir veri olan kamera görüntülerinin delil olarak kabul edilebilmesi için, söz konusu olaya ilişkin olması, algılanabilir olması (maddi olması), elde edilebilir olması, hukuka uygun şekilde elde edilip incelenmesi, akılcı olması, müşterek olması (uyuşmazlığın taraflarının delillerin içeriğini bilmeleri) ve güvenilirliğinin ortaya konulması gerekmektedir[374]. Kamera görüntülerinden güvenlik kameralarının durumu ise ayrıca değerlendirilmelidir. Aleni yerlerde takılı bulunan güvenlik kameraları tarafından çekilen görüntüler, eğer kamera gizli değilse hukuka uygundur[375]. Önleme amaçlı kullanılan güvenlik kameraları aracılığıyla yapılan kayıtların CMK hükümlerine tabi olmadığı da göz önüne alındığında[376] usulüne uygun şekilde kaydedilerek muhafaza altına alınmış ve yine hukuka uygun şekilde dosyaya konulmuş görüntü kayıtlarının olayın aydınlatılması için delil teşkil ettiği açıktır[377]. Gerçekten de kamera sistemleri de dahil olmak üzere teknolojik yöntemlerin disiplinsizliğin aydınlatılması sürecinde kullanımı son derece önemlidir. Kamera görüntülerinin diğer delillere göre olayı doğrudan aktarma yönü de bulunduğu göz önüne alındığında[378] kamu kurum ve kuruluşlarının güvenlik amacıyla takmış bulunduğu kamera görüntülerine yansıyan ve özellikle bir kişinin takibi amacı taşımayan[379] görüntülerin bir disiplinsizliğin veya suçun işlendiğine yönelik hukuka uygun bir delil olarak kabulü gerekmektedir. Özellikle TSK gibi ülkenin korunmasından sorumlu bir kurumda gerek birlik, karargâh ve çalışma yerlerine giren, çıkan kişilerin takibi, istihbarı bilgilerin korunması gibi gerekse askeri personelin ve Komutanların güvenliğini

[374] Beyza Nur Topal Gizlenci, **Ceza Muhakemesinde Belirti**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2024, s. 302
[375] Feridun Yenisey, Ayşe Nuhoğlu, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 12. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2024, s. 524.
[376] Cumhur Şahin, Neslihan Göktürk, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 12. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2021, s. 376.
[377] Bahri Öztürk, Ses ve/veya Görüntü Kaydeden Araçlarla Yapılan Tespitlerin Ceza Muhakemesi Hukukundaki Değeri, **Seyfullah Edis'e Armağan**, İzmir, 2000, s. 226.
[378]Seçkin Koçer, Kamusal Alanda Kameralı İzleme Sistemlerinin Hukuka Uygunluğu Üzerine Bir Değerlendirme, **TBB Dergisi**, 2022(163), s. 30.
[379] Koçer, s. 22.

sağlamak açısından usulüne uygun şekilde kamera görüntülerinin alınması elzemdir. Bu amaçlarla takılan kameralara yansıyan disiplinsizlikler veya suç oluşturabilecek davranışların araştırılmasında da bu görüntülerin kullanılabilmesi mümkündür.

Bazen de başlı başına bir belge personelin disiplin soruşturmasıyla karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. TSK'da bunun en sık karşılaşılan durumu personellerin disiplinsizlik işlediğine dair diğer personeller tarafından düzenlenen tutanaklardır. Bakıldığında düzenlenen bu tutanaklar aslında yaşanan bir olayı tespit etmek ve ilgili personelin disiplin amirini bu durumdan haberdar etmek maksadıyla oluşturulmaktadır. Örneğin, 6413 s. TSK Dis.K. m. 19/1-a'da düzenlenen *"emre itaatsizlik"* disiplinsizliğini işlediği ileri sürülen bir personelin davranışları, m. 15/1-b'de düzenlenen *"görevde kayıtsızlık"* disiplinsizliğinin işlendiği, yine m. 15/1-i' de düzenlenen *"selamlama yapmamak"* disiplinsizliğinin işlendiği başka bir personel tarafından tutanak altına alınarak personelin disiplin amirine bildirilebilir. Bu gibi durumlarda bu tutanaklar bazen disiplinsizliğin gerçekleşip gerçekleşmediği noktasında kuvvetli bir delil teşkil ederken (özellikle tutanakta çok sayıda kişinin imzasının bulunması) bazen de gerçekleştirilen davranışların araştırılabilmesi için disiplin soruşturmacısına yol gösterici bir nitelik arz etmektedir. Örneğin, disiplin soruşturmacısı söz konusu tutanağı aldığında, tutanağı imzalayan kişilerin bilgisine başvurulabilir. Bu bağlamda tutulan tutanakların disiplinsizliğin ispatı konusunda her zaman tek başına yeterli olmayabileceğini ancak disiplin soruşturması için doğruluğu araştırılacak bir belge[380] olarak nitelendirilebileceğini söylemek mümkündür. Anayasa Mahkemesi de vermiş olduğu bazı kararlarında[381] bu duruma dikkat çekerek; kamu görevlileri tarafından tutulan tutanakların, aksi ispat edilene kadar doğru olduğu karinesinin hukukun genel bir ilkesi olduğunu fakat bu genel kabulün, söz konusu tutanağın gerçekliğinin araştırıldığı bir davada uygulanmasının mümkün olmadığına, böyle bir durumda mahkemenin söz konusu tutanağın içeriğinin aksini ispat etmek isteyen kişiye delil sınırlaması olmaksızın bu imkanı tanıması gerektiğine karar vermiştir.

[380] Kelek, s. 222.

[381] AYM, 17.11.2021 tarihli ve Başvuru No: 2019/38857'lu Gurbet Çoban Başvurusu.
AYM, 24.05.2023 tarihli ve Başvuru No: 2020/34667'lu Yunus Acar Başvurusu.
(https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr, Erişim Tarihi: 20.06.2025)

Ancak oluşturulan tutanakların disiplinsizliğin ispatı noktasında bazen bu şekilde dolaylı bir işlev görmesi tutanakların belge vasfını değiştirmeyecektir. Nitekim tam ve eksiksiz olarak tutulan bir tutanak yaşanan olaya şahit olan kişiler tarafından düzenlenmiş imzalı bir belge niteliğindedir. Bu bağlamda herhangi bir disiplinsizliğin işlendiğine dair tutulacak tutanağın yaşanan olayı objektif şekilde aktarması, olayda yer alan kişilerin isimlerini, olay yerini, saatini içermesi, var ise tutulan tutanak dışında olaya ilişkin başkaca bir delilin bulunup bulunmadığının yazılması, tutanağın imzalanması ve tutanağı imzalayan kişilerin olayın mağduru veya tanığı olduğunun belirtmesi son derece önemlidir.

2. Savunma Alma

6413 s. TSK.Dis.K.'nun 7/6. maddesinde disiplin soruşturmacısının/heyetinin yetkileri sayılırken kendisini görevlendiren disiplin amiri adına "savunma alma" yetkisinin de bulunduğu ifade edilmiştir. Kanun'un açık lafzına göre disiplin soruşturmasının yapılması esnasında soruşturmacı tarafından da savunma alınabilir.

Disiplin hukukunda savunma alma yetkisinin disiplin amirleri/kurulları tarafından kullanılacağı genel kuralının 6413 s. TSK Dis.K'nda farklılık arz ederek disiplin soruşturmacılarının da savunma alabileceği düzenlenmiştir[382]. Ancak savunmanın disiplin soruşturmacıları tarafından alınması durumunda, dikkat edilecek belki de en önemli nokta; soruşturulan personelin savunmasının diğer tüm bilgi ve belgelerin toplanması ve tanıkların dinlenmesinden sonra istenmesi gerektiğidir. Nitekim soruşturmanın başında veya ortasında soruşturulan kişiden savunma istenmesi durumunda savunma yapıldıktan sonra yeni delillerin ortaya çıkması söz konusu olabilecektir. Bu durumda kişinin ortaya çıkacak yeni hususlara karşı beyanda bulunmak hakkı doğacaktır[383]. Bu bağlamda savunmanın soruşturmacı tarafından istenmesi

[382] Çelen, Dokumacıoğlu'na göre 6413 s. TSK.Dis.K. m. 40 'da yer alan *"...disiplin amirleri veya kurulları tarafından savunma alınmadan disiplin cezası verilemez..."* hükmünde yer alan disiplin amirleri kavramının içerisine bizzat amirin kendisinin yaptığı veya soruşturmacılar vasıtasıyla yaptığı soruşturmaların ikisi de girmektedir. (Çelen, Dokumacıoğlu, s. 1474)

[383] *"...davacıdan savunma istendiği tarihte davacı hakkında yürütülen disiplin soruşturmasıyla ilgili tüm delillerin toplanmadığı, soruşturmanın henüz tamamlanmamış olduğu... davacıdan savunma yapmasının istenilmesinin Anayasal güvence altındaki savunma hakkı kısıtlanmak suretiyle disiplin cezası ile cezalandırılmasına ilişkin işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı..."* Ankara BİM 2.İDD, Esas:2020/2662, Karar:2021/992. (Demirtaş, s. 274.)

durumunda soruşturmacının bu işlemi soruşturmanın son safhasında yapması gerekmektedir.

Ayrıca soruşturmanın yapılması esnasında soruşturmacı, olayın nasıl gerçekleştiğini anlayabilmek maksadıyla soruşturulan askeri personelin bilgisine de başvuracaktır. Ancak buradaki bilgiye başvurmadaki amaç savunma almak değil, ilgili personelin konuyla ilgili bilgisini ortaya koymaktır[384]. Bu bağlamda soruşturulan personelin soruşturma evresinde bilgisine başvurulmasını teknik anlamda savunma olarak değerlendirmemek ve soruşturmanın bitmesine müteakip savunma istemek gerekmektedir[385].

Kanaatimizce 6413 s. TSK Dis.K uyarınca yapılan disiplin soruşturmalarında soruşturmacılarının yetkileri arasında "savunma almanın" yer alması ve bu yetkinin aynı zamanda disiplin amirleri/kurullarına da verilmesi uygulamada savunmanın kim tarafından alınacağı konusunda kafa karışıklıklarına sebebiyet vermektedir. Bu bakımdan disiplin soruşturmacısının alacağı savunmaya terminolojik olarak "ilk savunma" isminin kullanılması uygulamada oluşabilecek karışıklıkları önleyecektir.

3. Tanık Dinleme

Uyuşmazlığın tarafı olmayan ve duyu organları ile edindiği gözlemleri yetkili merciler önünde açıklayan kişi tanık olarak ifade edilmektedir[386]. Başka bir tanımla tanık, kendisine karşı yürütülmeyen bir soruşturmada, söz konusu olayla ilgili edindiği bilgileri, sözlü olarak ifade eden kimsedir[387]. Bu tanımdan yola çıkarak disiplin hukukunda tanık kavramını, disiplin soruşturması yapılan kişi ve soruşturmacılar dışındaki diğer kişiler şeklinde yapmak mümkündür[388]. Tanığın yapılacak disiplin soruşturmalarında olayın

---

[384] Demirtaş, s. 160.

[385] *"...soruşturmaya başlandığında davacıdan savunma adı altında alınan beyanın ancak soruşturma kapsamında davacının ifadesine başvurulması olarak değerlendirilmesi mümkün olup..."* İstanbul BİM 2. İDD, Esas:2020/482, Karar:2021/345. (Demirtaş, s. 270)

[386] Doğan Gedik, **Ceza Muhakemesinde İspat ve Şüphenin Sanık Lehine Yorumlanması**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2024, s. 206, Can, s. 152.

[387] Nur Centel, Hamide Zafer, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 7. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2021, s. 241.

[388] Sancakdar, Dursun, Altınok Çalışkan, Seyhan, Yağcı, Karaca, s. 216.

tarafı olmaması, olaya ilişkin bir görgüsünün bulunması nedeniyle söz konusu olayın açıklığa kavuşturulmasında büyük bir rolü bulunmaktadır[389].

6413 s. TSK Dis.K. m. 7'de soruşturmacının soruşturmayı yaparken tanık da dinleyebileceği düzenlenmesine rağmen bu dinlemenin nasıl icra edileceğine ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak buradaki tanık dinleme işlemini tam olarak CMK'da düzenlenen tanık dinleme işlemi olarak algılamamak gerekmektedir[390]. Özellikle usul yönünden CMK'da yer alan tanık dinleme işleminden birtakım farklılıkları bulunmaktadır. İlk olarak disiplin soruşturmacısının tanık olarak dinleyeceği kişiyi CMK'daki gibi yeminli olarak dinleyip dinleyemeyeceği hususunda bir farklılık bulunmaktadır. 6413 s. TSK Dis.K'nda bu konuda açık bir hüküm bulunmamasına rağmen 657 s. DMK'nın 129. maddesinde YDK'nın yeminli olarak tanık dinleyebileceği düzenlenmiştir. Bu bağlamda öğretide 657 s. Kanun'a tabi personellerin YDK'nın görev alanına giren bir disiplinsizlikten dolayı yaptığı incelemede tanıkları yeminli olarak dinlenebileceği kabul edilmektedir[391]. Ancak YDK'nın görev alanı dışındaki disiplinsizlikler için disiplin soruşturmacısının yemin teklif etme yetkisi bulunmamaktadır[392]. 657 s. Kanun'a tabi devlet memurları için bu açıklamayı yapmakla birlikte askeri personelin disiplin işlemlerinde ne 6413 s. TSK Dis.K.'nda ne de TSK Yüksek Disiplin Yönetmeliğinde tanığın yeminli şekilde dinleneceğine dair bir hüküm yer almamaktadır. Bu bağlamda kanaatimizce 6413 s. TSK Dis.K kapsamında yapılan bir disiplin soruşturmasında tanığın yeminli olarak dinlenmesi mümkün değildir.[393] Nitekim bu yetki yalnızca hâkim ve savcılara tanınmış bir yetkidir. İkinci olarak, aynı mantıkla disiplin soruşturmacısının tanık olarak çağırdığı kişinin bilgi vermek için gelmemesi durumunda disiplin soruşturmacısının bu kişileri zorla getirme gibi bir yetkisi de

[389]Aslında ceza ve hukuk yargılamalarının aksine, idari yargılamada yazılılık ilkesi gereği tanık dinlenilmemektedir. İYUK'da da tanık dinlenebileceğine ilişkin bir hüküm bulunmadığı gibi İYUK'un HMK'ya atıf yaptığı konuları düzenleyen 31. Maddesinde de "tanık" müessesesi yer almamaktadır. Ancak idare hukukunda özellikle disiplin soruşturmalarının yapılması aşamasında yani idari işlemin hazırlık safhasında tanıkların bilgisine başvurulmakta ve Danıştay da yaptığı değerlendirmelerde bu ifadeleri delil mahiyetinde kullanmaktadır. (Sezin Öztoprak, Yargı Kararları Işığında İdari Yargılama Usulünde Tanık, **DEUHFD**, Cilt:23, Sayı:2, 2021, s. 1365.)

[390] Demirağ, Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu, s. 79.

[391] Sağlam, s. 167, Sancakdar, Dursun, Altınok Çalışkan, Seyhan, Yağcı, Karaca, s. 217,

[392] Sağlam, s. 167.

[393]Aynı yönde grş. için Bkz. Işıklar, s. 245, Demirağ, Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu, s. 79, Aksi yönde grş. İçin Bkz. Çelen, Dokumacıoğlu. s. 288.

bulunmamaktadır[394]. Bu durumda disiplin soruşturmacısının tanığın bilgi vermek amacıyla belirlenen gün ve saatte gelmediğini tutanak altına alması uygun olacaktır[395].

6413 s. TSK Dis.K kapsamında görevlendirilen disiplin soruşturmacısı olaya şahit olan birinin varlığı halinde o kişiyi tanık olarak dinleyebilmektedir. Bu durumda öncelikle tanık olarak dinlenecek kişinin tanıklıktan çekinme durumunun olup olmadığı belirlenmeli ve eğer ki böyle bir durum varsa bu durum tutanak altına alınmalıdır[396]. Tanıklıktan çekinme konusunda her ne kadar 6413 s. TSK Dis.K'nda bir hüküm yer almasa da 1982 Anayasamızın 38/5. maddesinde düzenlenen kişinin kendisini ve aile yakınlarından birini suçlayacak beyanlarda bulunmaya ve bu konularda delil göstermeye zorlamaması kuralı gereği disiplin soruşturmalarında tanıklıktan çekinme müessesenin uygulanması gerekmektedir. Bu bağlamda kanaatimizce CMK m. 45'te sayılan kişilerin disiplin soruşturmalarında tanıklıktan çekinme haklarının bulunduğunun kabulü gerekmektedir. Olayın tanıklarına, tanıklıktan çekinme hakkının bulunduğunun hatırlatılması zorunlu olmalıdır[397]. Tanık çekinme hakkının olduğunu bilgisine başvurulduğu esnada öğrenirse bu durumda yine çekinme hakkı vardır ve kişinin bu hakkını kullanmasına engel olunmamalıdır[398].

Tanıklar dinlenilmek üzere soruşturmacı tarafından doğrudan haber verilerek veya bağlı bulundukları amirlere haber verilmek suretiyle çağrılabilirler. Çağrılan tanığa bilgisine başvurulacağı gün, saat ve yer açık olarak bildirilmelidir[399]. Kişinin bilgisine başvurulmadan önce kimlik tespitinin yapılması gerekmektedir. Bu anlamda personelin T.C kimlik numarası, personel numarası, adı, soyadı, sınıfı, rütbesi, sicili, nüfusa kayıtlı olduğu yer ve adresinin bilgi alma tutanağında bulunması gerekmektedir. Başka bir askeri birlikte çalışan personelin tanıklığına ihtiyaç duyulması durumunda ise tanığa sorulacak soruların hazırlanarak personelin amirine resmi yazı ile gönderilmesi yerinde olacaktır. Gerçekleşen olayın niteliğine göre TSK personeli olmayan sivil bir kişinin tanıklığına

[394] Aksi yönde grş için Bkz. Kırmızıgül, s. 239.
[395] Mahmut Barışçıl, **İdari Soruşturma ve Ön İncelemenin Anatomisi**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, s. 38.
[396] Barışçıl, s. 38.
[397] Sancakdar, Dursun, Altınok Çalışkan, Seyhan, Yağcı, Karaca, s. 217.
[398] Kırmızıgül, s. 239.
[399] Kırmızıgül, s. 239.

ihtiyaç duyulması halinde ise bu kişi bilgisine başvurulmak maksadıyla çağrılabilir ancak bilgi vermek istemezse bu hususta yine zorlanamaz.

Olayda birden fazla tanık bulunması halinde bu tanıkların bilgilerine ayrı ayrı başvurulması gerekmektedir. Bu bağlamda tanıkların ifadesine başvurulmadan önce bu personellerin birbirleriyle temas etmesine mâni olunarak tanıkların birbirini etkilemesi engellenmelidir. Bir tanığın dinlenmesi sırasında daha önce bilgisine başvurulan diğer bir tanığın tekrar dinlenilmesine ihtiyaç duyulması halinde, o personele ek bir bilgi alma tutanağı düzenlenerek aydınlatılması gereken hususlar açıklığa kavuşturulmalıdır.

Ayrıca yalnızca disiplin soruşturmacısının dinlemek istediği tanıkların değil soruşturulan kişinin talep ettiği kişilerin de tanık sıfatıyla dinlenmesi gerekmektedir[400]. Nitekim soruşturmanın yapılması esnasında soruşturulan personelin savunma hakkının kısıtlanmaması amacıyla dinletmek istediği tanıkların bilgisine başvurulmalıdır. Zira bazen soruşturulan personelin söz konusu disiplinsizliği işlemediğinin tek kanıtı başka bir personelin ifadesi olabilmektedir[401].

Disiplin soruşturmalarında tanıkların ifadesi olayın anlaşılabilmesi için büyük bir öneme sahiptir. Nitekim yargı mercileri de vermiş olduğu kararlarında[402] tanık ifadelerinin çelişkili olması veya ifadelerin alınmamış olması durumunda soruşturmanın eksik olarak yapıldığını gerekçe göstererek verilen disiplin cezalarını iptal etmektedir[403]. Son olarak disiplin soruşturmasında tanık olarak dinlenen kişilerin aynı zamanda disiplin ceza kararını veren kişi konumunda da olamayacağına da dikkat etmek gerekmektedir[404].

---

[400] Danıştay 12. Daire, 06.04.2023 tarihli ve Esas:2019/3053, Karar:2023/1872.
Danıştay 12. Daire, 13.07.2023 tarihli ve Esas:2018/8299, Karar:2023/3825.
(https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:23.06.2025)

[401] Serkan Çınarlı, Kerim Azak, Danıştay Kararları Işığında İdari Yargıda Disiplin Cezalarının İptali Davalarında Tanık Delili Sorunu**, SUHFD**, Cilt:29, Sayı:1, 2021, s. 525.

[402] Danıştay 12.Daire, 10.06.2021 tarihli ve Esas: 2021/728, Karar: 2021/3820.
Danıştay 12. Daire, 29.05.2023 tarihli ve Esas:2021/448, Karar:2023/2913.
Danıştay 12. Daire, 28.03.2023 tarihli ve Esas:2021/419, Karar:2023/1393.
(https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:23.06.2025)
Konya BİM 1. İDD, 17.12.2020 tarihli Esas:2020/743, Karar:2020/1911
(https://legal.com.tr/legalbank, Erişim Tarihi:23.06.2025)

[403] Çınarlı, Azak, Danıştay Kararları Işığında İdari Yargıda Disiplin Cezalarının İptali Davalarında Tanık Delili Sorunu, s. 509.

[404] Danıştay 5.Daire, 29.01.2020 tarihli ve Esas: 2016/17525, Karar: 2020/375.
Danıştay 12. Daire, 22.12.2015 tarihli ve Esas:2012/5247, Karar:2015/7042.
(https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:23.06.2025)

4. Bilirkişi Görevlendirme

Soruşturmacılar, görevlendirildikleri disiplin soruşturmasında, soruşturma konusunun uzmanlık ve özel bilgi gerektirmesi durumunda bilirkişi görevlendirebilirler[405]. Ancak burada sözü geçen bilirkişilik müessesi CMK ve HMK anlamında mahkemelerce görevlendirilen bilirkişiler değildir. Nitekim bu Kanunlara göre yapılan görevlendirmeler, hâkim/savcı kararıyla icra edilen ve açılmış bir dava veya adli soruşturma için söz konusudur. Bu anlamda idari bir işlem niteliğinde yapılmakta olan disiplin soruşturmaları kapsamında görevlendirilen bilirkişiler idarece görevlendirilen alanında uzman ve bilgi sahibi olan kişilerdir. Zira 6413 s. TSK Dis.K'nda HMK veya CMK'ya atıf yapılan herhangi bir madde de bulunmamaktadır. Bu anlamda 6413 s. TSK Dis.K'nda yer alan bilirkişi raporunu "uzman raporu" olarak değerlendirmek gerekmektedir[406].

Disiplin soruşturmalarında bilirkişi görevlendirmesi yapılırken, olayın içeriği hangi uzmanlık alanının bilgisini gerektiriyorsa o alandan bilirkişi görevlendirmesi yapılmalıdır[407]. Örneğin; görevini icra etmesi için gerekli olan bilgileri öğrenmekte çaba göstermeyerek bakımını yaptığı uçağın hasar görmesine sebebiyet veren bir astsubay hakkında 6413 s. TSK Dis.K. m. 15/1-n'de düzenlenen *"kendini geliştirmede yetersiz kalmak"* disiplinliğinden yapılan disiplin soruşturmasında görevlendirilen bilirkişinin, soruşturulan astsubayın mesleğini icra ettiği süre içerisinde uçağı hasara uğratan müdahalenin sonuçlarını bilip bilemeyeceği, bilse dahi söz konusu zararın teknik sebeplerle yine de oluşup oluşmayacağının değerlendirmesini yapabilecek nitelikte yine uçak bakım sınıfından kıdemli bir personel olması gerekmektedir. Bunun gibi TSK'da ihdas edilen her sınıfın kendisine ait teknik bilgisi ve alanının gereklilikleri olduğu göz önüne alındığında gerçekleşen olayın niteliğine göre bir bilirkişi görevlendirmesi yapmak gerekecektir. Öyle ki bazı durumlarda bilirkişi raporu olmadan disiplinsizliğin oluşup

---

[405] Barışçıl, s. 41.

"…isnat olunan fiille ilgili lehe ve aleyhe başkaca delillerin araştırılması, hatta teknik konularda bilirkişiye inceleme yaptırılmak suretiyle, soruşturulanların görev ve konumları itibarıyla sorumlulukları ile suçun oluş biçimi irdelenerek fiilin sübut bulup bulmadığının ortaya çıkarılması…" Danıştay 12. Daire, 27.01.2021 tarihli ve Esas:2021/1515, Karar:2021/200.
(https:// kararara ma.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:24.06.2025)

[406] Demirağ, Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu, s. 79-80, Işıklar, s. 245.

[407] Sancakdar, Dursun, Altınok Çalışkan, Seyhan, Yağcı, Karaca, s. 219.

oluşmadığının tespiti dahi yapılamamaktır. Örneğin TSK'ya ait gizli bilgileri açıkladığından bahisle hakkında 6413 s. TSK Dis.K. m. 20/1-ç 'de yer alan *"Gizli bilgileri açıklamak"* disiplinsizliğinden soruşturma yapılan bir personel hakkında söz konusu disiplinsizliğin oluşup oluşmadığının değerlendirmesi yapılırken, olayda açıklandığı ileri sürülen bilgilerin gizli olup olmadığı, gizli ise gizlilik derecesinin ne olduğu, söz konusu bilgileri kimin ne dereceye kadar bilmesi gerektiğinin tespiti noktasında istihbarat sınıfından bir bilirkişinin görevlendirilerek bu yönde bir rapor hazırlaması uygun olacaktır.

Disiplin soruşturması sırasında bilirkişi görüşüne ihtiyaç duyan soruşturmacı, konunun uzmanı olan personelin bilirkişi olarak görevlendirilmesi için ilgilinin amirinden resmi bir yazıyla talepte bulunmalıdır. Bu talep üzerine görevlendirilen bilirkişinin disiplin soruşturmacısının ihtiyaç duyduğu konularda özellikle konunun teknik kısımlarını açıklayan bir rapor hazırlaması gerekmektedir[408]. Bu amaçla bilirkişiye disiplin soruşturması kapsamında görüşünü bildirmesi istenen konuya ilişkin gerekli bilgiler ve dosya verilmelidir. Bu belgelerin bilirkişiye verildiğine dair bir tutanak tutulmalıdır. Bilirkişi olarak görevlendirilen personel görevlendirme yazısında belirlenen sürede gerekli incelemeleri yaparak bunu bir rapor haline getirmelidir[409]. Talep edilen bilirkişi raporunun disiplin soruşturmacını aydınlatacak düzeyde olmaması veya raporda eksik hususların bulunması durumunda ek bir bilirkişi raporu istenmelidir. İstenen yeni bilirkişi raporuyla ilk rapor arasında çelişki bulunması halinde ise yeni bir raporun istenmesi uygun olacaktır[410].

---

[408] *"…ihale komisyonu ve teknik şartname hazırlama komisyonunda yer alan davacının, görevlendirildiği bu ihale ile bunun dışındaki bir çok ihalede hazırlanan teknik şartname ile yalnızca belirli bir şirket tarafından ithal edilen hormon otoanalizörü cihazının tanımlamalarına yer verilmek suretiyle rekabetin oluşmasına engel olunduğu hususunun ihalelere katılan şirketler tarafından şikayete konu edilmesi üzerine yapılan soruşturma sırasında Türkiye Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görevli iki uzman ile TABOM mühendisinden oluşan bilirkişi heyetine yaptırılan inceleme sonucunda düzenlenen bilirkişi raporunda, anılan ihalede hazırlanan teknik şartnamelerde belirli bir cihazın teknik özelliklerini gösteren tanımlamalara yer verildiği ve rekabetin oluşmasına engel olunduğunun belirtildiği açık olduğundan, davacının anılan eylemine uyan dava konusu disiplin cezası ile cezalandırılmasına dair işlemde hukuka aykırılık görülmediği…"*
Danıştay 12. İDD, 16.02.2016 tarihli Esas:2012/5311, Karar:2016/712.
(https://legal.com.tr/legalbank, Erişim Tarihi:25.06.2025)

[409] Canoğlu, s. 252.

[410] Sancakdar, Dursun, Altınok Çalışkan, Seyhan, Yağcı, Karaca, s. 219.

Bir görüşe göre her ne kadar HMK ve CMK kapsamında görevlendirilen bilirkişilerin hukuk dışı alandan olması gerekmekteyse de disiplin soruşturmaları kapsamında yapılan bilirkişi görevlendirmeleri açısından konunun hukuki bir nitelik arz etmesi durumunda hukuk bilgisine sahip personeller arasından da görevlendirme yapılabilmelidir[411]. Bu görüşe büyük çoğunlukla katılmakla birlikte TSK içerisinde görev yapan hukuk sınıfı subaylar açısından bu görevlendirmenin yapılmasının uygulamada birtakım sıkıntılara yol açabileceği kanaatindeyiz. Nitekim özellikle birliklerde çalışan hukuk sınıfı subay sayısının tek sayıda olması (bu durumda genelde görevi disiplin subayıdır), bu subayın personelin işlemiş olduğu disiplinsizliğe karşı disiplin kurulunda hukuki mütalaa verecek olması, sayılarının fazla olması durumunda dahi disiplin amirlerinin işlenen disiplinsizliklerin tespiti ve süreci yönetme konusunda hukuki görüş olarak hukuk sınıfı subaylardan destek alması gibi sebeplerle bilirkişilik görevinin yerine getirilmesi hukuken mümkün gözükmemektedir. Zira personelin davranışlarının bir disiplinsizlik veya suç teşkil ettiğine dair bir bilirkişi raporu düzenleyen hukuk sınıfı subayın, o personel için yapılacak olan disiplin kurulunda personelin cezalandırılmasına ilişkin mütalaa vermesi veya daha öncesinde konuya ilişkin personelin disiplin amirine hukuki görüş vermiş olması durumunda zaten fikir sahibi olduğu bir konuda bilirkişilik görevini icra etmesi uygun olmayacaktır. Ancak TSK içerisinde çalışmakla birlikte hukuk fakültesi mezunu olan bir sivil memurun veya yine hukuk fakültesi mezunu olmakla birlikte diğer sınıflarda görev yapan askeri personelin görevlendirilmesi pekâlâ mümkün gözükmektedir.

5. Keşif Yapma

Keşif, soruşturmacının fiilin işleniş tarzını, iz, eser ve delillerini tespit etmek amacıyla yapmış olduğu çalışmalardır. Keşif, bizzat gözlem yapma, işitme, tatma ve koklama gibi duyularla yapılır[412]. Keşfin amacı, olayın gerçekleştiği yeri inceleyerek, uyuşmazlık teşkil eden konu hakkında maddi gerçeğin ortaya çıkarılmasıdır[413]. Gerçekleştirilen disiplinsizlikler yönünden keşif yapmak her durumda işlenen disiplinsizliğin muhteviyatına uygun düşmese de bazen soruşturmaya konu olan eylemi

[411] Kelek, s. 352.
[412] Can, s. 169.
[413] Melike Özge Çebi Buğdaycı, İdari Yargılama Usulünde Keşif Delili, **SÜHFD.**, C. 29, S. 1, 2021, s. 12.

açığa çıkarmak ve uyuşmazlık konusunu tespit etmek açısından keşifte edinilen bilgi ve görgüler karar vermeyi kolaylaştırabilir[414]. Bu bağlamda gerek görülmesi halinde disiplin soruşturmacıları/heyeti görevlendirildikleri konuyla ilgili olarak keşif yapabilirler. Bu konuda HMK'nın keşfe ilişkin hükümleri kıyasen uygulanabilir. Bu anlamda soruşturmacı keşif yaptığı esnada tanık da dinleyebilecektir[415].

Aslında CMK ve HMK'nın keşfe ilişkin hükümleri incelendiğinde keşfi yapma, hâkim/mahkeme kararıyla, gecikmesinde sakınca bulunan durumlarda ise Cumhuriyet Savcıları tarafından icra edilmektedir. Bu nedenle disiplin soruşturmacısının yapacağı keşfi, ceza muhakemesi bakımından olay yeri incelemesi olarak değerlendirmek gerekmektedir[416]. Nitekim gerçekleşen her olay ardında belirli bir iz, koku, leke, boya vs. bırakabilir[417]. Burada disiplin soruşturmacısının amacı gerçekleşen olayın niteliğine göre olay yerinin görülmesi ve zararın tespit edilmesi olabileceği gibi tanık ifadelerinin çelişkili olması durumunda bu çelişkiyi gidermek de olabilir. Örneğin; zırhlı bir tankı kullanmakla görevli bir uzman çavuşun askeri eşya vasfındaki bu aracı talimatları dışında kullanarak aracın devrilmesine yol açması durumunda hakkında 6413 s. TSK Dis.K. m. 16/1-f'de düzenlenen *"Askeri eşyayı uygun kullanmamak"* disiplinsizliğini işleyip işlemediğinin araştırılması için yapılan bir disiplin soruşturmasında, zırhlı aracın içinde bulunan diğer iki askeri personelin ifadelerinin birbiriyle çelişmesi halinde, kazanın nasıl gerçekleştiğini olay yerinde tekrar görmek, kazanın meydana geldiği yolda bir bozukluğun veya olağandışı bir yükseltinin olup olmadığını belirlemek ve tanıkları olay yerinde tekrar dinleyerek olayı aydınlatmak yapılan disiplin soruşturması için faydalı olabilecektir.

Keşif yapılmadan makul bir süre önce soruşturulan personele haber verilerek keşif yer ve saati bildirilmelidir. Keşfin yapılmasına engel olmamak şartıyla, soruşturulan personelin keşif alanında bulunmasına ve yapılan işlemlere karşı beyanda bulunmasına, tanık dinlenmişse bu tanıklara soru sormasına imkân tanınmalıdır[418]. Disiplin soruşturmacısının keşif yapmaya karar verdikten sonra en kısa süre içinde keşfi yapması

[414] Kelek, s. 268.
[415] Çelen, Dokumacıoğlu, s. 290.
[416] Demirağ, Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu, s. 79-80.
[417] Sancakdar, Dursun, Altınok Çalışkan, Seyhan, Yağcı, Karaca, s. 220.
[418] Canoğlu, s. 253.

gerekmektedir. Aksi takdirde, olay yerinin incelenmesinden beklenen sonucun elde edilmesi mümkün olamayabilir[419]. Zira olayın niteliğine göre olay yerinde bulunan iz, kan, boya, mermi kovanı vs. zamana bağlı olarak kaybolabilir.

Soruşturmacı tarafından keşfin yapılmasından sonra, keşfe katılanlarla birlikte keşif sırasında gözlenen veya tespit edilen hususları içeren bir keşif tutanağı düzenlenmelidir[420]. Keşif tutanağında; soruşturması yapılan olayın özeti, keşifte hazır bulunan personellerin ad ve soyadları, keşfin yapıldığı gün ve saat, keşfin yapıldığı yer, dinlenmişse tanıkların ifadeleri, keşifte icra edilen işlemlerin neler olduğu, keşifte personel tarafından incelenmesi maksadıyla sunulan bilgi ve belgeler yer almalıdır[421].

6. Kriminal İnceleme Yaptırma

Kriminal inceleme, işlenmiş olan suçu ortaya çıkarmak amacıyla teknolojik gelişmelerden faydalanarak suç delillerinin toplanması, muhafaza edilmesi ve yorumlanması için kriminal laboratuvarlara gönderilmesidir[422]. Başka bir tanımla kriminal inceleme, kriminal uzmanlık bölümlerinin birinde, delillerin analizlerinin yapılarak değerlendirilmesi ve elde edilen bulgulardan sonuç çıkarılması sürecidir[423].

6413 s. TSK Dis.K. m. 7/6'da yer alan açık düzenleme gereği disiplin soruşturmacıları/heyeti görevlendirildikleri olayın gerektirmesi durumunda kriminal inceleme yaptırma yetkisine de sahiptir. Ancak disiplin soruşturmacısının kriminal inceleme yaptırma yetkisi yalnızca hâkim/savcı kararı gerektirmeyen incelemeler için söz konusu olabilmektedir[424]. Örneğin, askeri bir personelin şehir dışına çıkmak için amirinden izin alarak ona imzalatması gereken garnizon terk izni belgesini amirinden izinsiz olarak doldurarak imzalamak suretiyle çıktığı şehir dışından, görev sebebiyle çağrılması üzerine şehir dışında olduğu anlaşılan askeri personel hakkında 6413 s. TSK Dis.K. m. 18/1-ı'da düzenlenen *"İzinsiz olarak garnizonu terk etmek"* disiplinsizliğini

[419] Çebi Buğdaycı, İdari Yargılama Usulünde Keşif Delili, s. 17.
[420] Can, s. 170.
[421] Çebi Buğdaycı, İdari Yargılama Usulünde Keşif Delili, s. 3.
[422] Ahmet Gökçen, Kerim Çakır, Ceza Muhakemesinde Delil, Delillerin Muhafazası, Toplanması, Değerlendirilmesi ve Delil Yasakları, **DEÜHFD**, Prof. Dr. Durmuş TEZCAN'a Armağan, C.21, Özel S., 2019, s. 2912.
[423] Çelen, Dokumacıoğlu, s. 291.
[424] Işıklar, s.244, Çelen, Dokumacıoğlu, s. 291.

işlediğinden bahisle yapılan disiplin soruşturmasında, disiplin soruşturmacısı/heyeti amirin yazısı ile personelin yazısının örneklerini alarak yaptığı karşılaştırmada başka bir incelemeye gerek olmaksızın belgenin sahte olarak doldurulduğunu anlayabiliyorsa gerekçesini yazarak bu konuda bir karar verebilir. Disiplin soruşturmacısının evrak üzerinde yaptığı inceleme sonucu kesin bir sonuca ulaşamaması halinde kriminal incelemeyi yapma hususunda resmi olarak görevli kuruluşlardan (Jandarma Genel Komutanlığı Laboratuvarları[425] veya Emniyet Genel Müdürlüğü Laboratuvarları gibi) talepte bulunabilir[426]. Başka bir örnekle, birlik içerisinde bir erin üzerinde şeffaf poşet içerisinde beyaz renkli toz bir maddenin bulunması durumunda söz konusu maddenin uyuşturucu madde niteliğinde olup olmadığının değerlendirilmesi için maddenin yetkili makamlara gönderilmesinden sonra, disiplin soruşturmacısı düzenlenecek olan kriminal raporun bir örneğinin disiplin soruşturmasına delil teşkil etmesi sebebiyle görev yapılan Komutanlığa gönderilmesini talep edebilecektir.

Yapılacak kriminal incelemenin niteliği hâkim/savcı kararı gerektiriyorsa bu durumda disiplin soruşturmacısı/heyeti bu işlemi yapamaz. Örneğin; 6413 s. TSK Dis.K. m. 7'nin gerekçesinde de belirtildiği gibi disiplin soruşturmacısı/heyeti kişinin vücudundan örnek aldırtarak inceletme gibi bir işlem yapamaz[427]. Gerçekten de kriminal inceleme yetkisine ilişkin uygulamada en sık karşılaşılan durum 6413 s. TSK Dis.K. m. 19/1-ı'da düzenlenen *"Sarhoşluk"* disiplinsizliğinin işlendiğinden bahisle personelin amirlerce alkol muayenesi için hastaneye gönderilmek istenmesi durumunda karşılaşılmaktadır. Vücuttaki alkolün ölçümü hususunda nefes veya kan testi yapılmaktadır. Personelin bu türde bir testin yapılmasını kabul etmesi halinde bu durum hukuka uygunluk sebebi olarak kabul edilebilecekken personelin rızası olmaksızın

[425]Jandarma Kriminal Daire Başkanlığı ve Jandarma Bölge Kriminal Laboratuvar Amirlikleri Kuruluş, Görev ve Yetkileri Yönetmeliği'nin 8. Maddesi'nde *"Kriminal Laboratuvarları, uzmanlık alanlarına giren idari soruşturma veya adli soruşturma ve kovuşturmalarda; savcılık ve mahkemeler, JGK ve bağlı birimleri, Sahil Güvenlik Komutanlığı ve bağlı birimleri, askeri birimler ile adli görevlerle ilgili olarak EGM merkez ve taşra teşkilatı birimleri tarafından elde edilen ve ilgili muhakkik, savcı veya hakimin yazılı oluru alınarak gönderilen bulguları, yapılan inceleme talepleri doğrultusunda değerlendirir ve sonucu rapor halinde doğrudan talepte bulunan birime gönderir."* hükmü yer almaktadır. Bu kapsamda maddede muhakkik yani soruşturmacının da oluruyla işlem yapılabileceği ve yapılacak incelemelerin idari soruşturmaları da kapsayacak şekilde düzenlendiği göz önüne alındığında Jandarma Genel Komutanlığı Laboratuvarlarına disiplin soruşturmalarına esas olmak üzere gönderilen örneklerin hâkim/savcı kararı gerektirmemesi durumunda incelemesinin yapılarak düzenlenecek raporun disiplin soruşturmacısına gönderilmesi gerekmektedir.

[426] Çelen, Dokumacıoğlu, s. 292.

[427] Işıklar, s. 244.

vücuduna yapılabilecek bir müdahale o işlemi hukuka aykırı hale getirecektir[428]. Zira CMK'nın 75. maddesine göre kişinin vücudundan kan veya başkaca bir biyolojik örnek alınması hâkim/mahkeme kararıyla, gecikmesinde sakınca olacak durumlarda ise savcı kararıyla yapılmaktadır. Bu bağlamda disiplin amiri de dahil olmak üzere disiplin soruşturması/heyeti sarhoşluk gibi bir durumun varlığı halinde rızası olmaksızın askeri personeli vücudundan örnek alınması için hastaneye gönderemez[429]. Böyle bir durumda personelin alkollü olduğu dışarıdan bakıldığında anlaşılabilecek kadar açık ise bu durum orada bulunanlarca tutanak altına alınarak ve kişilerin tanık sıfatıyla bilgisine başvurulara ispat edilebilir.

7. Diğer Yetkiler

6413 s. TSK Dis.K.'nda disiplin soruşturmacısına tanınan yetkiler hususunda Kanun'un 7. maddesinde soruşturmacının yukarıdaki yetkilerin yanında her türlü inceleme ve araştırmayı yaparak ilgili makamlarla yazışma yetkisine sahip olduğu düzenlenmiştir. Bu bakımdan 6413 s. TSK Dis.K. kapsamında yapılan disiplin soruşturmalarında soruşturmacının yetkilerini yalnızca Kanun'un 7. maddesinde sayılan yetkilerle sınırlandırmak mümkün değildir. İşlenen disiplinsizliğin niteliğine göre soruşturmacı hâkim/savcı kararı gerektirmeyen her türlü incelemeyi yapabilecektir.

Nitekim disiplin soruşturması esnasında olayın aydınlatılmasını sağlayacak ispata yarayan başkaca delillerin bulunması halinde bu deliller soruşturmanın genişletilmesine

---

[428] Güven Süslü, Disiplin Soruşturmalarında Memurun Akıl Sağlığının, Alkol Alıp Almadığının Rızası Olmaksızın Tespiti, **TBB Dergisi (131**), 2017, s. 96.

[429] *"...Anayasa'nın 38/5'inci maddesi, hiç kimsenin kendisini ve kanunda gösterilen yakınlarını suçlayan bir beyanda bulunmaya veya bu yolda delil göstermeye zorlanamayacağını öngörmüştür. Alkol muayenesinin yaptırılabilmesi için askeri hastaneye sevk işleminin fonksiyonu itibarıyla sanık aleyhine sonuç doğurabilecek bir delil toplama faaliyeti olduğu ve işaret olunan adli işlevi sebebiyle de, 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 75'inci ve bu Kanun'un 82'nci maddesine dayanılarak çıkarılan Yönetmeliğin 4 ve 5'inci maddeleri hükümlerine uygun olarak yapılması mümkün olan, sanığın, iç ve dış beden muayenesine yönelik böyle bir işlemin, askeri hizmetin (Askeri vazifenin) icrası kapsamda değerlendirilemeyeceği açıktır.*
Haklarında disiplin soruşturması açılmak istenilen/açılan kamu görevlilerinin, hukukun tanıdığı (susma, aleyhe delil göstermeye zorlanmama gibi) temel haklardan yararlanmasını engelleyen veya kısıtlayan uygulamaların, askeri hizmet kapsamında değerlendirilemeyeceği…"
Askeri Yargıtay 2. Dairesi, 24.02.2010 tarihli ve Esas:2010/277, Karar:2010/505.
(https://legal.com.tr/legalbank, Erişim Tarihi:27.06.2025.)

yardımcı olarak gerçeğin ortaya çıkarılmasını sağlarlar[430].Kanaatimizce Kanun koyucu da bu anlayışla disiplin soruşturmacısının yetkilerini madde de sayılanlarla sınırlandırmak istememiştir.

B. Delillerin Değerlendirilmesi

Disiplin hukukunun temel esaslarından birisi kusursuz yaptırım olamayacağı kuralı olup, disiplin soruşturmacısı topladığı tüm delilleri inceleyerek personelin gerçekleştirdiği eylemde kusurlu olup olmadığının, kusurlu ise ne kadar kusurlu olduğunun araştırmasını yapmalıdır[431]. Bu araştırmayı yaparken disiplin soruşturmacısı, soruşturmacının bağımsızlığı ilkesi gereği kişisel düşüncelerini bir kenara bırakarak, olayı ve delilleri objektif şekilde değerlendirmelidir. Nitekim disiplin soruşturmacısının görevi, soruşturulan personelin lehine ve aleyhine tüm delilleri toplayarak değerlendirmek ve işlenilen disiplinsizliğin Kanun'da gösterilen karşılığını ortaya koymak veyahut personelin davranışları bir disiplinsizlik teşkil etmiyorsa bunu ortaya çıkararak personel üzerindeki şüpheyi yok etmektir[432].

Disiplin soruşturmacısı delilleri değerlendirirken delillerin hangisine öncelik vereceğine veya hangisini değerlendirip hangisini değerlendirme dışı bırakacağına, delillerin çelişmesi durumunda hangi delile üstünlük tanıyacağı hususlarına dikkat etmelidir. Özellikle olayın oluş biçimini kanıtlamaya elverişli olan doğrudan delilleri iyi analiz ederek gerçeğin ortaya çıkarılmasını sağlamalıdır. 6413 s. TSK Dis.K.'nda düzenlenen disiplinsizliklerin uygulama yelpazesinin geniş olması sebebiyle soruşturmacının, gerçekleştirilen her bir disiplinsizliği, meydana geliş şekline göre değerlendirmesi ve bu değerlendirmede üstünlük tanıyacağı delili de nedenleriyle birlikte ortaya koyması gerekmektedir. Bu bağlamda disiplin soruşturmacısı/heyeti delilleri değerlendirirken öncelikle olayın gerçekleşip gerçekleşmediğini, gerçekleştiyse ne şekilde gerçekleştiğini ortaya koyacak delilleri incelemelidir. Bu şekilde soruşturmacı, işlendiği ileri sürülen disiplinsizliğin varlığını somut hale getirmiş olacaktır. Örneğin, 6413 s. TSK Dis.K. m. 15/1-b' de düzenlenen *"Görevde Kayıtsızlık"* disiplinsizliğini

[430] Sancakdar, Önüt, Altınok Çalışkan, dursun Özdemir, Seyhan, Öztaban, Karaca, s. 276.
[431] Sancakdar, s. 289.
[432] Kırmızıgül, s. 267.

işlediğinden bahisle hakkında disiplin soruşturması yapılan bir astsubayın Kanun'daki tanımla askeri hizmetle ve göreviyle ilgisi olmayan işlerle uğraşıp uğraşmadığının tespiti noktasında, disiplin soruşturmacısı tanık dinlemiş ve kamera görüntülerini izlemiş olabilir. Bu durumda soruşturma kapsamında tanık sıfatıyla bilgisine başvurulan tanıkların ikisi personelin bu tarz işlerle uğraştığını beyan ederken diğer üçü personelin göreviyle ilgili olmayan işlerde bulunmadığını beyan etmişse, disiplin soruşturmacısı kamera görüntülerini izlediğinde personelin mesai saatleri içerisinde birlik içinde bulunan diğer personellere ait lojmanları para karşılığı boyadığını, bu iş için bazı günlerde birkaç saat harcadığını, mesai saatleri içerisinde elinde boya ve fırçayla lojman bölgesinden çıkarken kamera görüntülerinin olduğunu tespit etmesi durumunda kararını disiplinsizliğin işlendiği yönünde verebilecektir. Nitekim burada kamera görüntüleri disiplinsizliğin gerçekleştiğini doğrudan ispat edebilecek nitelikte bir delildir. Bu nedenle her ne kadar dinlenen tanıkların çoğunluğu personelin lehine beyanda bulunmuş olsa da burada disiplin soruşturmacısı kamera görüntülerine tanık deliline nazaran daha çok itibar edebilecektir.

Delillerin değerlendirilmesi aşamasında, disiplin soruşturmacısının hukuka aykırı şekilde elde edilmiş delillerin durumunu da ayrıca dikkate alması gerekmektedir. Aslında disiplin soruşturması işlemlerinin ceza soruşturmasından bağımsızlığı ilkesi gereği, ceza davasında delil olarak göz önüne alınamayan bir bulgunun, aynı personele disiplin cezası verilmesine engel teşkil etmeyeceği yönünde birçok karar bulunmaktadır[433]. Ancak son zamanlarda Danıştay bu konudaki yaklaşımını değiştirmiş ve 1982 Anayasamızın 38. maddesinde yer alan hukuka aykırı delillerin kullanımını yasaklayan ilkenin disiplin soruşturmaları bakımından da uygulanması gerektiğine dair kararlar vermiştir[434].

[433] Danıştay 12. Daire, 26.05.2010 tarihli, Esas: 2007/6148, Karar:2010/2851.
Danıştay 12. Daire, 04.02.2011 tarihli, 2010/64 Esas, 2011/474 Karar. (Ebru Gündüz, Hukuka Aykırı Elde Edilmiş Delillerin Disiplin Hukukunda Kullanılması, **YBHD**, Yıl: 4, Sayı 2019/1, s. 98)
Danıştay İDDK, 21.04.2011 tarihli, 2010/1391 Esas, 2011/273 Karar.
(https://legal.com.tr/legalbank, Erişim Tarihi:02.07.2025)

[434] Gül Fiş Üstün, Disiplin Soruşturmalarında Hukuka Aykırı Deliller, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt:24, Sayı:1, 2018, s. 17.
Danıştay 5. Daire, 16.04.2019 tarihli, 2016/15945 Esas, 2019/2827 Karar. *"...T.C. Anayasasının 38. maddesi hükmü ile Anayasa Mahkemesince konuya ilişkin belirlenen genel ilkeler birlikte değerlendirildiğinde, anılan dinleme kayıtlarının hukuka aykırı delil niteliğinde olması nedeniyle disiplin cezasına dayanak alınmasına imkân bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır..."*
Danıştay 5. Daire, 18.05.2017 tarihli, 2016/18883 Esas, 2017/13188 Karar. *"...Telekomünikasyon yoluyla yapılan iletişimin denetlenmesi sırasında elde edilen ses kayıtlarının, bu soruşturma veya kovuşturmayla ilgisi olmayan üçüncü kişiler hakkında yürütülecek disiplin soruşturmasında delil olarak*

Bakıldığında ne 6413 s. TSK Dis.K.'nda ne de diğer disiplin mevzuatlarında delil yasaklarını içeren bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak 1982 Anayasamızın 38/6. maddesinde *"Kanuna aykırı olarak elde edilmiş bulgular, delil olarak kabul edilemez."* hükmü yer almakta olup bu hüküm yalnızca ceza muhakemesi işlemleri açısından değil, yapılacak olan tüm soruşturma işlemleri için geçerli bir düzenleme teşkil etmektedir[435]. Bu bağlamda kanuna aykırı şekilde elde edilmiş olan hiçbir veri delil olarak kabul edilmeyecektir. Nitekim konu hakkında disiplin hukuku açısından bir düzenleme olmasa da anayasal bir düzenleme mevcuttur. Bu durumda kanunlara aykırı olarak elde edilen delillerin kullanılması durumunda bu işlem Anayasa'ya aykırılık teşkil edecektir[436]. Bu konuda Anayasa Mahkemesi 'de ahlaki durum sebebiyle TSK'dan ilişiği kesilen sivil memur hakkında vermiş olduğu bir kararında[437] özetle; kişiler arasında geçen konuşmaların gizlice kayıt altına alınmasının suç oluşturduğunu ve bu yolla elde edilen delillerin de hukuka aykırı delil niteliğinde olduğunu, bu ses kayıtlarını gerekçe olarak göstererek yürütülen disiplin soruşturmasının da hukuka aykırı delillere dayandığını, 1982 Anayasamızın m. 38/6'da yer alan düzenlemenin yalnızca ceza yargılamasında değil idari yargıda ve hukuk yargılamasında da geçerli olduğunu, bu bağlamda disiplin hukuku açısından denetim yapacak olan idari yargı hakiminin de bu kurala uymak zorunda olduğunu vurgulamıştır.

Gerçekten de hukuk devleti olmanın bir gereği olarak devletin delil elde etme ve hukuka aykırı delilleri değerlendirmesi hususlarında birtakım sınırlarının olduğu göz önüne alındığında[438] disiplin cezaları için de aynı gerekliliğin devam ettiğini ve kamu görevlilerine karşı yürütülen disiplin soruşturmalarının da hukuka uygun şekilde elde edilmiş delillere dayanması gerektiğinin kabulü gerekmektedir. Bu bağlamda 6413 s.

---

kullanılamayacağı ve sadece bu kayıtlara dayanılarak disiplin cezası verilemeyeceği, bununla birlikte, bu kayıtlara dayalı olarak disiplin soruşturması başlatılmasında ve açılan soruşturma genişletilmek suretiyle elde edilen tanık ifadeleri gibi ek bilgi ve belgelere dayalı olarak disiplin cezası verilmesinde hukuki bir engel bulunmamaktadır…"
Aynı yönde Karar için Bkz. Danıştay 5. Daire, 25.10.2017 tarihli, 2016/18730 Esas, 2017/21649 Karar. (https://legal.com.tr/legalbank, Erişim Tarihi:02.07.2025)

[435] Cihan Yaylak, **İdari Yargılama Usulünde Hukuka Aykırı Delillerin Değerlendirilmesi (Yüksek Lisans Tezi)**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2017, s. 92, Sancakdar, Dursun, Altınok Çalışkan, Seyhan, Yağcı, Karaca, s. 224, Gündüz, s. 111.

[436] Sancakdar, Dursun, Altınok Çalışkan, Seyhan, Yağcı, Karaca, s.224.

[437] AYM, 13.07.2016 tarihli ve 2014/7738 No'lu: İlknur Yüksel Başvurusu. (https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr Erişim Tarihi:01.07.2025)

[438] Bahattin Aras, Hukuka Aykırı Delillerin Disiplin Soruşturmalarında Kullanılması Sorunu, **Ankara Barosu Dergisi**, 2021/2, s. 14.

TSK Dis.K. uyarınca yapılan disiplin soruşturmalarında disiplin soruşturmacıları delilleri değerlendirirken hukuka aykırı şekilde delil toplamamalı, yetkisinde bulunan işlemleri yaparken konusuna göre her türlü mevzuatı dikkatle inceleyerek toplayacağı delilleri bu mevzuatlara uygun şekilde toplamalıdır. Örneğin; 6413 s. TSK Dis.K.'nu m. 19/1-d' de düzenlenen *"Hediye istemek veya borç almak"* disiplinsizliğini işlediğinden bahisle hakkında bir ihbar bulunan askeri personel için, istendiği ileri sürülen hediyenin personelin dolabında olup olmadığını kontrol edilmesi maksadıyla dolabın açılması veya aranması mümkün olmayacaktır. Nitekim arama kararı CMK m. 119 gereği hâkim/savcı kararı gerektirmektedir. 2024 yılında TSK İç Hizmet Kanunu'nda yapılan değişiklikle[439] Kanun'un 56/A. maddesinde, gecikmesinde sakınca bulunan hallerde sonrasında görevli hâkimin onayına sunulmak üzere, askeri birlik komutanı/askeri kurum amiri veya hukuk hizmetleri başkanının yazılı emri ile askeri mahallerde kişilerin araçlarının, üstlerinin, özel kâğıtlarının ve eşyalarının aranabileceği düzenlenmiştir. Ancak kanaatimizce düzenleme şekli de göz önüne alındığında bu şekilde yapılabilecek bir aramaya yalnızca konusu suç teşkil edebilecek durumlarda bu suçun oluşmasını önlemek amacıyla başvurulması gerekmektedir.

Disiplin soruşturmacısı incelediği delillerle iddiaları karşılaştırarak, disiplinsizliğe konu edilen davranışların veya olayların gerçekleşip gerçekleşmediğini izah etmelidir[440]. Gerçekleştirilen eylemlerin 6413 s. TSK Dis.K'nun hangi maddesini ihlal ettiğini, ihlal edilen maddenin Kanun'da karşılığı olarak düzenlenen tanımlamayla uyuşup uyuşmadığının kontrolünü yapmalıdır. Çünkü bazen maddenin başlığı ile gerçekleştiren eylem birebir örtüşüyor gibi görünse de fiilin tanımlaması başka türlü olabilir. Örneğin; bir uzman çavuşun tartıştığı astsubaya küfretmesi durumunda disiplin soruşturmacısında bu fiilin 6413 s. TSK Dis.K. m. 16/1-c' de düzenlenen *"küfürlü konuşmak"* disiplinsizliğini oluşturduğu fikri oluşabilir. Ancak bu disiplinsizliğin tanımına bakacak olursak, söz konusu disiplinsizliğin aynı rütbe veya kıdemdeki kişilere ya da astlara karşı işlenebileceği düzenlenmiştir. Bu bağlamda uzman çavuşun bir astsubaya küfretmesi durumu bu iki kişi arasında amir maiyet ilişkisi var ise 6413 s. TSK Dis.K. m. 18/1-a'da düzenlenen *"amire saygısızlık"*, amir maiyet ilişkisi yoksa da 6413

[439]R.G. 28.06.2024/32586.
(https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/06/20240628-1.htm) Erişim Tarihi: 01.07.2025)
[440] Kırmızıgül, s. 270.

s. TSK Dis.K. m. 17/1-a'da düzenlenen *"üste saygısızlık"* disiplinsizliği kapsamında değerlendirilmelidir. Kanun koyucu böyle bir karışıklığa sebebiyet vermemek için kanunilik ilkesini 6413 s. TSK Dis.K.'nda büyük ölçüde uygulamaya özen göstermiş ve her bir disiplinsizliğin tanımını ayrı ayrı yapmıştır. Bu nedenle disiplin soruşturmacısı da belirlediği disiplinsizliğin Kanun'da yer alan tanımıyla örtüşüp örtüşmediğini mutlaka kontrol etmelidir.

C. Disiplin Soruşturma Raporunun Düzenlenmesi

Delillerin değerlendirilmesi aşamasından sonra disiplin soruşturmacısının/heyetinin bir "disiplin soruşturması sonuç raporu" düzenlemesi gerekmektedir[441]. Disiplin soruşturmalarında, sağlıklı bir sonuca ulaşmak için soruşturma konusu eylemin hukuki unsurlarının ayrıntılı bir şekilde ortaya konulması, personelin lehindeki ve aleyhindeki tüm delillerin toplanması, değerlendirilmesi ve bu raporda belirtilmesi gerekmektedir[442]. Danıştay da vermiş olduğu kararlarında, kamu personelleri hakkında verilecek disiplin cezalarının belirlenmesinde, personelin lehine ve aleyhine olacak bütün delillerin toplanarak ekleriyle beraber bir soruşturma raporu hazırlanmasını ve bu raporda personelin hangi eylemi, ne zaman, nerede, nasıl şekilde gerçekleştirdiğinin hukuken kabul edilebilir kanıtlarla şüpheye yer bırakmayacak şekilde ortaya çıkartılması gerektiğini belirtmektedir[443].

Bu kapsamda disiplin soruşturmacıları, soruşturulan askeri personel hakkında yaptıkları tüm işlemleri ve topladığı bilgi belgeleri dikkate alarak görüşlerini bir rapor haline getirmeli ve kendilerini görevlendiren disiplin amirine sunmalıdırlar. Görevlendirilen soruşturmacıların heyet şeklinde çalışması durumunda düzenlenen sonuç raporuna katılmayan üye var ise gerekçesini yazarak karara şerh düşmelidir[444].

---

[441] Akyılmaz, Sezginer, Kaya, s. 744, Barışçıl, s. 42, Artukoğlu, s. 119, Usman, s. 47.
[442] Atay, Müfettişlerin Hazırladıkları Disiplin Soruşturma Raporlarından Dolayı Sorumlu Tutulabilirliği Sorunu, s. 172.
[443] Danıştay 12. Daire, 02.02.2021 tarihli ve Esas:2021/185, Karar:2021/328.
Danıştay 12. Daire, 21.11.2022 tarihli ve Esas:2021/1706, Karar:2022/5641.
(https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:03.07.2025)
[444] Değirmenci, Tanrıverdi, s. 142.

Hazırlanacak olan raporun neleri içermesi gerektiğine dair 6413 s. TSK Dis.K.'nda bir hüküm bulunmamakla birlikte bu raporda; soruşturmacı görevlendirme yazısı, soruşturulan kişinin kimliği, rütbesi, sınıfı, sicili gibi kişisel bilgileri, soruşturmaya konu olan olayın ne olduğu, soruşturma sürecinde hangi delillerin toplandığı, olay hakkında tanıkların verdiği ifadelerin özeti, toplanan delillerin söz konusu disiplinsizlikle ilişkilendirilmesi, söz konusu disiplinsizliğin 6413 s. TSK Dis.K.'nın hangi maddesini ihlal ettiği ve kendi kanaatine göre soruşturulan kişiye verilmesi gereken cezanın ne olduğunu açıklayan teklif kısmını içermesi gerekmektedir[445].

Soruşturma sonucunda söz konusu disiplinsizliğin işlenmediği, işlenen fiilin gerçekleştirildiğine dair delil elde edilememesi, söz konusu disiplinsizliğin zamanaşımına uğraması veya eylemin 6413 s. TSK Dis.K.'nda tanımlanan disiplinsizliklerden hiçbirine uymaması gibi durumlarda soruşturmacı, soruşturulan personele ceza verilmemesini teklif etmelidir[446].

Disiplin soruşturma raporu düzenlenirken çalışmamızın ikinci bölümünde ayrıntılarıyla aktardığımız disiplin hukuku ilkelerine de riayet edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda öncelikle kanunilik ilkesinin bir gereği olarak işlenen disiplinsizliğin 6413 s. TSK Dis.K.'nda yer alan disiplinsizliklerden hangisini oluşturduğunun tespiti yapılarak, Kanun'daki tanımlamayla işlenen disiplinsizliğin örtüşüp örtüşmediği kontrol edilmelidir. İşlenen disiplinsizlik tam olarak tanımda yer alanla birebir aynı olmasa dahi benzer eylem teşkil ediyorsa bu durumda karar verilirken 6413 s. TSK Dis.K. m. 8/2'de yer alan kıyas yetkisine başvurulduğunun sonuç raporunda gösterilmesi gerekmektedir. Ancak işlenen disiplinsizlik 6413 s. TSK Dis.K.'nda yer alan disiplinsizliklerden hiçbirinin tanımına uymuyorsa bu durumda ceza verilmemesinin teklif edilmesi gerekmektedir. İkinci olarak ölçülülük ilkesinin bir gereği olarak işlenen disiplinsizle teklif edilen ceza orantılı olmalıdır. Bu hususta gerçekleştirilen eylemler özellikle Kanun'da yer alan ve uygulamada torba hüküm gibi görülen uygunsuz davranışlarda bulunmak, meslek etiğine aykırı davranışlarda bulunmak, hizmete engel davranışlarda

[445] Evren, Uçar, s. 190, Barışçıl, s. 43, Artukoğlu, s. 120, Hayrettin Çiçek, **Devlet Memurları Hakkında Disiplin Soruşturması: Türkiye Uygulaması (Doktora Tezi),** Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2011, s. 82, Usman, s. 47.
[446] Evren, Uçar, s. 191.

bulunmak gibi disiplinsizliklerin kapsamına dahil edilerek işlenen disiplinsizliğe nazaran ağır bir ceza verilmesi yoluna gidilmemelidir. Üçüncü olarak hazırlanan disiplin soruşturma raporu gerekçe ilkesine uygun şekilde hazırlanarak neden o cezanın teklif edildiği ayrıntılı olarak açıklanmalıdır.

Hazırlanan raporun tutarlı, tarafsız, açık, yol gösterici, eksiksiz bir şekilde yazılması gerekmektedir[447]. Rapor yazılırken önceki bölümlerin sonraki bölümleri geliştirici ve açıklayıcı nitelikte yazılmasına dikkat edilerek bölümler arasında anlam bütünlüğü sağlanmalı, kullanılacak mesleki ve yasal kelimelerin seçiminde de özenli davranılmalıdır[448].

Ayrıca disiplin soruşturma raporunda, yalnızca soruşturma emrinde yer alan hususa ilişkin bir değerlendirme yapılmalıdır. Soruşturma emrinde onay verilmeyen başkaca hususların tespit edilmesi durumunda bu durumun tutanak altına alınarak ilgili kişinin disiplin amirine bildirilmesi gerekmektedir[449].

Son olarak disiplin amirinin hazırlanan disiplin soruşturması raporu ile bağlı olmadığını ancak söz konusu raporun aksi yönde bir karar verecekse neden böyle bir karar verdiğini gerekçesiyle birlikte açıklamak durumunda olduğunu belirtmekte fayda bulunmaktadır[450].

Ç. Savunma Hakkının Tanınması

Disiplin soruşturmacıları/heyeti tarafından hazırlanan disiplin soruşturması sonuç raporunun, yetkili disiplin amirine sunulmasından sonra disiplin amiri, soruşturulan personelin usulüne göre savunmasını almalıdır. Daha önce de belirttiğimiz gibi 6413 s.

---

[447] Barışçıl, s. 44.
[448] Atay, Müfettişlerin Hazırladıkları Disiplin Soruşturma Raporlarından Sorumlu Tutulabilirliği Sorunu, s. 173.
[449] *"…soruşturma onayında bulunmayan ve soruşturulması gereken yeni disipline aykırı fiil ile ilgili olarak Bakanlığın bilgilendirilmesi, Bakanlık tarafından verilecek soruşturma onayı üzerine soruşturmanın yürütülmesi ve hazırlanacak raporda varılan kanaate göre öneride bulunulması gerekirken, ilk soruşturma onayında bulunmayan konu hakkında yapılan soruşturmaya dayalı olarak verilen disiplin cezasında hukuka uyarlılık bulunmadığı…* Danıştay 12. Daire, 18.02.2009 tarihli ve 2008/6979 Esas, 2009/854 Karar. (https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:03.07.2025)
[450] Sağlam, s. 168, Değirmenci, Tanrıverdi, s. 145, Çiçek, s. 83, Usman, s. 49.

TSK Dis.K.'nun 7. maddesinde yer alan açık düzenleme gereği savunma alma işlemini disiplin soruşturmacısı da yapabilecekken, savunmanın hazırlanan disiplin soruşturması sonuç raporunun teslim edilmesinden sonra disiplin amiri tarafından alınması daha yerinde bir uygulama olacaktır. Nitekim soruşturma sürecinde henüz personelin 6413 s. TSK Dis.K.'nda düzenlenen hangi disiplinsizliği işlemiş olduğu tespit edilmiş değildir. Bu tespit disiplin soruşturmacısı tarafından toplanan tüm delillerin değerlendirmesi neticesinde soruşturmanın son safhasında yapılmaktadır. Bu bağlamda hangi disiplinsizliğe karşı savunmada bulunacağını bilmeyen personelin, savunma hakkını etkin bir şekilde kullandığından söz edilemeyeceğinden savunmanın soruşturma raporunun amire teslim edilmesinden sonra amirce alınması daha uygun olacaktır. Ancak 6413 s. TSK Dis.K.'nun 7. maddesindeki açık hüküm gereği halihazırda disiplin soruşturmacılarına da verilen savunma alma yetkisinin disiplin amirleri/kurullarına verilen savunma alma yetkisiyle karıştırılmaması adına, disiplin amirlerine verilen yetkinin terminolojik olarak "son savunma" şeklinde adlandırılması kanaatimizce uygulamada bu yönde oluşabilecek karışıklıkların önüne geçecektir.

Savunmanın alınması konusunda yetkili makamın disiplin soruşturmacısı/heyeti veya disiplin amiri/kurulu olabileceğini belirttikten sonra uygulamada karşılaşılan birkaç hatalı hareket tarzından bahsetmekte fayda bulunmaktadır. Örneğin; görev yapılan yerdeki Üs Komutanı veya Tugay Komutanının disiplin amiri olarak disiplin soruşturması yaptırması durumunda disiplin subayının Komutan adına savunma alması hatalı bir uygulamadır. Yine aynı şekilde Tabur Komutanı seviyesindeki bir personelin savunma istek yazısının Kurmay Başkanı tarafından gönderilmesi ve bu savunmaya binaen Tugay Komutanı tarafından ceza verilmesi yine hatalı bir uygulamadır[451]. Personelden alınan savunmaların yetkili makamlarca alınması büyük önem arz etmektedir.

6413 s. TSK Dis.K. m. 40' da yer alan düzenleme gereği Kanun'un 13/6. Maddesinde yer alan istisnai durum hariç disiplin kurulları veya disiplin amirleri tarafından personelin savunmasını alınmadan ceza verilememektedir. Ayrıca söz konusu hükme göre savunma mutlaka yazılı şekilde istenmelidir. Sözlü olarak istenen savunmalar şekle aykırı olması sebebiyle hukuka aykırı olacaktır. Savunma için verilen

[451] DİKVES, s. 197.

süre iki iş günüdür. YDK'nın görev alanına giren bir disiplinsizlik işlenmişse bu durumda üç iş günüdür. Personelin ek süre istemesi durumunda savunma hakkını kısıtlamamak amacıyla ek süre verilebilir. Ancak verilecek olan ilave süreyle ilk verilen sürenin toplamının beş iş gününü aşmaması gerekmektedir. Savunma süresine ilişkin bu sürelerin de savunma istem yazısında mutlaka belirtilmesi gerekmektedir. Personele savunmasını yapması için verilen sürenin başlaması, savunma istek yazısının personele tebliği ile başlamaktadır. Bu sebeple savunma istek yazısının tebliği esnasında mutlaka tebliğ-tebellüğ belgesinin düzenlenmesi gerekmektedir. Personelin görevde olması, izinli veya istirahatli olması gibi durumlarda savunması 7201 s. Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılmalıdır.

6413 s. TSK Dis.K. kapsamında hakkında soruşturma açılan personelin savunması alınırken, disiplinsizlik teşkil eden eylem açıkça belirlenmeli, bu eyleminin hangi disiplin kurallarını ihlal ettiği net bir şekilde ortaya konulmalıdır. Bu gereklilik aslında personelin savunma hakkını kısıtlamamak ve anayasal hakkını tam anlamıyla kullanabilmesi içindir[452]. Danıştay'da vermiş olduğu pek çok kararında personele tebliğ edilen savunma istem yazısında personelin hangi davranışının ilgili mevzuatın hangi maddesindeki disiplinsizliği oluşturduğunun belirtilmesi gerektiğini hüküm altına almaktadır[453]. Bu bağlamda disiplin amiri hazırlayacağı savunma istem yazısında personelin davranışının askeri disiplin sistemi içerisinde yer alan hangi kuralı ihlal ettiğini ve bu ihlalin karşılığı olan disiplinsizliğin 6413 s. TSK Dis.K.'nun hangi maddesini oluşturabileceğini belirtmelidir. Örneğin; *"söz konusu eylemlerinizin 6413 s. TSK Dis.K.'nun 19/1-f maddesinde düzenlenen, "asta kötü muamele yapmak" disiplinsizliğini oluşturabileceğinden 6413 s. Kanun'un 40. Maddesi gereği yazılı savunmanızı tarafınıza yapılacak tebliğden itibaren…"* şeklinde yazılabilir. Dikkat edilecek olursa savunma

[452] Selami Demirkol, Sezal Çınar Özkan, Disiplin Soruşturmalarında Savunma Alınırken Suçun Karşılığı Öngörülen Cezanın Da Belirtilmesi Meselesi, **Hacettepe HFD**, 14(2), 2024, s. 17.

[453] Danıştay 12. Daire, 19.06.2024 tarihli ve Esas: 2021/4085, Karar: 2024/3506. *"…Huk. Hiz:...sayılı yazısında, ne de 04/02/2019 tarihli tebellüğ belgesinde davacıya isnat edilen fiil ve hallerin açıkça belirtilmediği, bu haliyle "tebellüğ belgesinin", disiplin hukuku ilkeleri çerçevesinde gerek içerik gerekse usul bakımından hukuken geçerli bir savunma istem yazısı olarak kabul edilmesine ve davacının Anayasal güvence altında bulunan savunma hakkının usulüne uygun olarak kullandırıldığından söz edilmesine olanak bulunmadığı…"*
Danıştay 12. Daire, 02.11.2023 tarihli ve Esas:2021/5569, Karar:2023/5547.
Danıştay 12. Daire, 13.06.2024 tarihli ve Esas:2021/7550, Karar:2024/3038.
Danıştay 12. Daire Başkanlığı, 15.10.2015 tarihli ve Esas:2015/1023, Karar:2015/5293.
(https:// kararara ma.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:06.07.2025)

istem yazısında ön yargılı bir ifadeden kaçınılarak, *"disiplinsizliğinin oluşabileceği"* şeklinde bir ifade kullanılmıştır. Bu ifade yerine *"disiplinsizliğini oluşturduğu"* şeklinde bir ifade kullanılsaydı disiplin amirinin zaten personelin bu disiplinsizliği işlediği hususunda kesin bir kanaatte olduğu anlamı ortaya çıkabilecektir. Oysa disiplin amirinin personelin yapacağı savunmayı makul ve yeterli görerek ceza vermeme ihtimali de söz konusudur. Bu bağlamda savunma istem yazıları hazırlanırken, amirin ön yargılı bir söylemden kaçınması yerinde olacaktır.

Savunma hakkının anayasal bir hak oluşundan kaynaklı olarak bir personelin suç işlediği yüzde yüz belli bile olsa bu personele savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilebilmesi mümkün değildir[454]. Bu bağlamda ne disiplin amirleri tarafından verilecek cezalarda ne de disiplin kurulları tarafından verilecek cezalarda savunma alınmadan ceza verilebilmesi mümkün değildir. Disiplin soruşturması sürecinde yapılabilecek başka bir usul hatası her zaman idari işlemin iptalini gerektirmeyebilecekken personelin usulüne uygun şekilde savunmasının alınmaması yargı mercileri tarafından önemli bir usulü hata olarak görülerek verilen disiplin cezaları iptal edilmektedir[455].

Ayrıca disiplin amiri tarafından personele tebliğ edilecek savunma istem yazısında; savunma hakkının kullanılmaması durumunda bu haktan vazgeçilmiş sayılacağının da belirtilmesi gerekmektedir[456]. Savunması talep edilen personelin savunmaya cevap verme gibi bir zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu bağlamda personelin savunma istek yazısını tebliğ aldıktan sonra cevap yazmaması durumunda bu personele herhangi bir müeyyide uygulanması da söz konusu olamayacaktır. Personelin savunma istek yazısını kasıtlı olarak tebliğ almaması durumunda ise bu durum tutanakla kayıt altına alınarak disiplin işlemine devam edilebilir. Bu durumda da yine personelin bu davranışı, savunma yapmak istememesi olarak değerlendirilerek personel hakkında bir

[454] Kırmızıgül, s. 274.
[455] Danıştay İDDK, 11.10.2016 tarihli ve Esas:2007/1846, Karar:2011/66.
Danıştay 12.Daire, 03.02.2006 tarihli ve Esas:2003/1159, Karar:2006/207.
Danıştay 8. Daire, 24.03.2022 tarihli ve Esas:2019/4236, Karar:2022/2029.
Ankara BİM 2. İDD, 16.12.2020 tarihli ve Esas:2020/1619, Karar:2020/2225.
(https://legal.com.tr/legalbank, Erişim Tarihi:06.07.2025)
[456] Demirkol, Özkan s. 18
Samsun BİM 4 İDD, 29.09.2020 tarihli ve Esas:2020/586, Karar:2020/739.
(https://legal.com.tr/legalbank, Erişim Tarihi:06.07.2025)

müeyyide uygulamamak gerekmektedir. Ancak personel savunma istek yazısını tebliğ almama esnasında amirine veya başkaca bir kişiye askeri nezaket kurallarına uygun olmayan hal ve hareketlerde bulunursa bu durumda pekâlâ personel hakkında başkaca bir disiplin soruşturması süreci başlatılabilecektir[457].

[457] DİKVES, s. 205.

III. DİSİPLİN CEZA KARARININ ALINMASI

A. Disiplin Cezasını Vermeye Yetkili Makam

6413 s. TSK Dis.K. disiplin soruşturması yapma yetkisi ile ceza verme yetkisini birbirinden ayırmıştır. Şöyle ki; 6413 s. TSK Dis.K. m. 8 gereği disiplinsizlik yaptığı ortaya koyulan personele "disiplin amiri" tarafından Kanunda yer alan disiplin cezasının verileceği düzenlenmiştir. Disiplin amirinin tanımı ise Kanun'un 3. maddesinde, 6413 s. TSK Dis.K.'na göre disiplin cezası vermeye yetkili olan "ilk disiplin amiri" şeklinde yapılmıştır. O halde istisnai durumlar hariç olmak üzere disiplinsizlik yapan personele ilk disiplin amiri ceza verecektir. Disiplin amiri olabilmek için gereken şartlara çalışmamızın ilk bölümünde değindiğimiz için burada tekrar üzerinde durmuyoruz. Üst disiplin amirlerinin ceza verebileceği haller ise 6413 s. TSK Dis.K.'nun 9. maddesinde sayılmıştır. Disiplin soruşturmasını başlatma konusunda ise yukarıda bahsettiğimiz üzere her seviyede amir yetkilidir. Ancak burada dikkat edilecek olan husus disiplin soruşturmasını üst disiplin amirinin yaptırmış olması cezayı da mutlaka üst disiplin amirinin vereceği anlamına gelmemesidir[458]. Nitekim Kanun'un 9. maddesinde üst disiplin amirlerinin ceza verebileceği haller dahi sayılırken, üst disiplin amirinin bu yetkisini kullanmaması halinde bu yetkinin ilk disiplin amiri tarafından kullanılacağı düzenlenmiştir.

Kanun koyucu disiplin cezasını verme konusunda yetkili amiri belirlemek için 6413 s. TSK Dis.K.'nda ayrıntılı düzenlemeler yapmıştır. Örneğin; 6413 s. TSK Dis.K. m. 8/5 gereği daha üst rütbede bulunan bir kadroya vekâleten görevlendirilenler ya da atananlar, vekâlet ettikleri kadronun gösterdiği rütbenin sahip olduğu, disiplin cezası vermeye ilişkin tüm yetkileri kullanabileceklerdir. Maddenin gerekçesine bakıldığında kendi rütbesinden daha üst rütbede bulunan bir kadroda çalışan askeri personelin çalıştığı kadronun sorumluluklarını karşılayabilmesi için yetkisinin de bu sorumluluklarla paralel şekilde olması gerektiği belirtilmektedir[459]. Bu bağlamda yüzbaşı rütbesindeyken, kadrosu yarbay olan bir yerin şube müdürlüğüne atanmış bir personel, 6413 s. TSK Dis.K.'nun Ek-1 sayılı çizelgesinde yarbaya tanınmış ceza miktarlarını ve çeşitlerini

[458] DİKVES, s. 166.
[459] Demirağ, Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu, s. 83, Çelen, Dokumacıoğlu, s. 330.

kullanabilecektir. Fakat burada yine bu personelin disiplin amiri olma şartlarını taşıması gerektiği hususuna dikkat edilmelidir.

Ayrıca, yine Kanun'un 8/6. maddesinde disiplinsizlik yapan askeri personele disiplin cezası tebliğ edilmeden önce bu personelin disiplin amirinin değişmiş olması durumunda, disiplin cezası verme yetkisinin yeni disiplin amirine geçeceği düzenlenmiştir. Bu düzenlemeni gereği de hiç şüphesiz amir ve maiyet arasında bulunan hiyerarşik bağın ortadan kalkması nedenine dayanmaktadır[460]. Böyle bir durumun varlığı halinde disiplin amiri, yapmakta olduğu disiplin soruşturmasını durdurarak, toplamış olduğu tüm bilgi ve belgeleri gereğinin yapılması için yeni disiplin amirine göndermelidir. Yeni disiplin amiri soruşturmaya kaldığı yerden devam ederek sonuçlandırmalıdır. Ancak daha önce yapılan işlemlerde eksiklik veya usulsüzlük fark ettiyse bu işlemleri tekrar yapabilecektir[461].

6413 s. TSK Dis.K. m. 8/7'ye göre, personele disiplin cezası verme yetkisi mevcut olmayan amirler, bu personellerin işlemiş oldukları disiplinsizlikler için personelin disiplin amirine başvurmalıdırlar. Bu hükmün en önemli kullanım alanı, nöbetçi amirin amirlik yetkisini kullandığı zamanlar, garnizon komutanının amirlik yetkisi kapsamında bir disiplinsizliğin işlendiğini tespit ettiği durumlar gibi amirlik yetkisinin bir görevden veya Kanun'dan kaynaklandığı hallerde söz konusu olmaktadır. Bu durumlarda amirlik yetkisini kazanan askeri personel, disiplinsizlik yapan personelin disiplin amirine başvurmalardır.

Amir değişikliği olması durumunda, yeni amirin sicil verme yetkisinin bulunması gerektiğine dair kuralın uygulanmayacağı bazı durumlar ise 6413 s. TSK. Dis.K.'nun 8/8 maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre amir değişikliğini ortaya çıkaran; bir aydan uzun süreli gerçekleştirilen kurslar ile bir aydan uzun üç aydan kısa süreli gidilen geçici görevlendirmelerde, disiplin amiri sıfatına haiz olabilmek için personele sicil verme yetkisinin bulunması koşulu aranmaz. Bu bağlamda bir aydan kısa süreli kurslarda, kurs yerindeki amirin bir disiplinsizlik tespit etmesi halinde personele disiplin

[460] Çelen, Dokumacıoğlu, s. 331.
[461] Demirtaş, s. 173.

cezası vermesi mümkün değildir. Bu durumda bu amirin, disiplinsizlik tespit tutanağı düzenleyerek, bu tutanağı elindeki tüm bilgi ve belgelerle birlikte personelin disiplin amirine göndermesi gerekecektir. Yine bir aydan kısa süreli geçici görevlendirmelerde de aynı hareket tarzında bulunulacaktır. Ancak geçici görevlendirmenin süresi 1-3 ay arasında ise bu durumda personelin geçici olarak görevlendirildiği yerde bulunan amiri personelin işlemiş olduğu bir disiplinsizliğe karşı ceza verebilecektir. Madde gerekçesinde bu düzenlemenin amacının TSK içerisindeki disiplinin derhal sağlanması ve otorite boşluğunun oluşmamasının önlenmesi olduğu belirtilmektedir.

Disiplin ceza kararını verebilecek diğer makamlar ise Disiplin Kurulları ve YDK'dır. 6413 s. TSK Dis.K. m. 36 gereği disiplin kurulları subay, astsubay, uzman erbaşlar ile sözleşmeli erbaş/erlerin işlemiş oldukları oda hapsi ve hizmet yerini terk etmeme cezasını gerektiren disiplinsizliklerde ve erbaş/erlerin işlemiş oldukları hizmetten men cezasını gerektiren disiplinsizliklerde gerekli incelemeyi yaparak disiplin cezası verme yetkisine sahiptirler. Yine 6413 s. TSK. Dis.K. m. 13/2 gereği TSK'dan çıkarılmayı gerektiren disiplinsizliklerin işlenmesi durumunda ise ilgisine göre MSB ve Hava, Deniz ve Kara Kuvvetleri Komutanlıkları bünyelerinde oluşturulan Yüksek Disiplin Kurullarınca karar verilmektedir.

Görüldüğü üzere 6413 s. TSK Dis.K.'nda disiplin cezasını kimin veya hangi kurulların verebileceği ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu bağlamda disiplin cezaları verilirken "yetki" konusunda dikkatli olunmalıdır. Nitekim disiplin amirlerinin disiplin cezası verme yetkisine ilişkin hatalı uygulamalar yapılan idari işlemi "yetki" unsuru yönünden sakatlayacağından bu işlemler iptal davasına konu olabilirler[462]. Bu nedenle yetkisiz kimselerin verdiği disiplin cezaları gerek itiraz mercileri gerekse hâkim tarafından re'sen dikkate alınmalıdır.

Son olarak disiplin amirlerinin ceza verme konusundaki yetkisi, hiyerarşik makama uygun şekilde düzenlenmiş münhasır bir yetkidir. Bu bağlamda Kanun'da aksi

[462] Danıştay 8. Daire, 20.12.2023 tarihli ve Esas:2022/7232, Karar:2023/7477.
Danıştay 12. Daire, 25.04.2023 tarihli ve Esas:2023/1304, Karar:2023/2202.
Danıştay 12. Daire, 20.10.2006 tarihli ve Esas:2003/4620, Karar:2006/4153.
(https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:08.07.2025)

yönde bir düzenleme olmadıkça, amirin kendi bünyesinde bulunan bu yetkiyi başka bir personele devretmesi mümkün değildir[463].

B. Disiplin Ceza Kararının Verileceği Süre

6413 s. TSK Dis.K. kapsamında yapılan disiplin soruşturması neticesinde hakkında savunma istenen personel, savunmasını yetkili olan makama sunduktan sonra, ilgili kişinin savunması değerlendirilerek davranışlarının bir disiplinsizlik oluşturduğu kanaatine ulaşılırsa uygun süre içerisinde disiplin ceza kararının verilmesi ve bu cezanın kişiye tebliğ edilmesi gerekmektedir. Bu konu hakkında 6413 s. TSK Dis.K.'nun 39. maddesinde disiplin amirlerinin işlenen disiplinsizliği öğrenmelerinden itibaren bir ay ve her halde disiplinsizliğin işlenmesinden itibaren iki yıl içinde disiplin cezasını vermeleri gerektiği düzenlenmiştir. Yani temel kural disiplin amirlerinin disiplinsizliği öğrenmelerinden itibaren bir ay içinde ceza vermeleridir. Ancak gerçekleştirilen eylemin inceleme ve araştırma gerektirmesi durumunda öğrenmeden itibaren yine bir ay içinde soruşturmaya başlamış olmak ve bu incelemenin altı ayı geçmemesi koşuluyla, inceleme için geçecek süre bir aylık süreye dahil edilmemektedir. Örneğin, disiplin amiri disiplinsizliğin öğrenilmesinden itibaren 8 gün sonra inceleme ve araştırmaya başlamışsa, inceleme yaptığı süre altı ayı geçmemek şartıyla incelemenin bittiği günden sonra, ilgili personele ceza vermek için 22 günü olacaktır.

---

[463] Değirmenci, s. 512, Demirağ, Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu, s. 86, Işıklar, s. 270.
Danıştay 8. Daire, 31.01.2006 tarihli ve Esas:2004/3487, Karar:2006/337. *"…Yetki kurallarının dar ve özel anlamda kamu düzenine ilişkin olduğu, bu nedenle, idarenin yetki kurallarına sıkı bir şekilde uymak zorunda bulunduğu idare hukukunun bilinen ilkelerindendir. Dar anlamda yetki unsuru denilen karar alma yeteneği, konu, yer ve zaman itibarıyla Anayasa ve yasalarla belli bir organ, makam ve kamu görevlilerine tanınmış bir güçtür. Yetkinin kimin tarafından kullanılacağını belirleyen kuralların varlığı halinde bu yetkinin devri ve paylaşımı konusunda da açık bir düzenlemenin bulunması gerekmektedir…yardımcı doçent olan davacıya verilen aylıktan kesme cezasının, disiplin amiri olan dekan tarafından verilmesi gerekirken, Fakülte Disiplin Kurulu kararı ile verildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda, tesis edilen işlemde yetki yönünden hukuka uyarlık bulunmamakta olup davanın esasına yönelik karar verilmesinde hukuki isabet görülmemiştir…"*
Ankara BİM 2. İDD, 26.04.2019 tarihli ve Esas: 2018/3104, Karar:2019/858.*"…disiplin amiri olan Bakan tarafından verilmiş ve davacıya isnad edilen eylemlerin belirtildiği bir disiplin soruşturma emri bulunmaksızın, usulsüz yetki devrine dayalı olarak Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanı tarafından verilen soruşturma talimatına göre yürütülen disiplin soruşturması sonucu, davacı hakkında tesis edilen dava konusu işlemin yetki unsuru yönünden iptaline karar verilmesi gerekmektedir…"*
Ankara BİM 2. İDD, 07.02.2019 tarihli ve Esas:2018/1408, Karar:2019/276.
(https://legal.com.tr/legalbank, Erişim Tarihi:08.07.2025)

İnceleme ve araştırmadan anlaşılması gereken, gerçekleştirilen disiplinsizliğin ispatı açısından gerekli olan bilgi/belgelerin tespiti, işlenmesi ve elde edilen bulguların belirlenmesi, kontrol edilmesi, ilgili yazışmaların yapılması gibi hususlardır[464]. Yani maddi olayın karmaşıklığı sebebiyle yapılan çalışmalar, personelin bilgisine başvurulduğu durumda verdiği bilgilerin doğruluğunun araştırılması gibi hususlar bu kavram içerisinde değerlendirilmelidir. AYİM vermiş olduğu bir kararında psikolojik rahatsızlığı sebebiyle raporlu olan personelin savunmasının bu süre sonunda alınmasına müteakip ceza verilmesi olayında, altı aylık zamanaşımı süresinin dolmaması sebebiyle verilen cezayı hukuka uygun bulmuştur. Bakıldığında AYİM burada personelin hastalığının geçmesini bir inceleme ve araştırma faaliyeti olarak kabul etmiştir[465]. Başka örnekler vermek gerekirse, eşya kayıplarında sayım yaptırma, işlenen disiplinsizliğe tanık olan askerlerin terhis olması durumlarda bu tanıkların adreslerinin askerlik şubesinden sorulması ve bu cevabın beklenmesi gibi durumlar inceleme ve araştırma yapılması gereken hususlar içerisine dahil edilebilir. Aynı eyleme karşı, birden çok işlem yapılmışsa bu durumda inceleme ve araştırmanın başladığı tarihi ilk işlemin yapıldığı tarih kabul etmek gerekmektedir[466]. Öğretide inceleme ve araştırma için geçen süre kavramının içerisine "disiplin soruşturması sürecinin" de dahil olduğu kabul edilmektedir. Nitekim 6413 s. TSK Dis.K.'nun 3. maddesinde tanımlar kısmında disiplin soruşturması *"disiplinsizlik yapan personel hakkında karar vermek amacıyla disiplin amirleri tarafından yapılan veya yaptırılan araştırma ve inceleme"* şeklinde tanımlanmıştır. O halde soruşturma sürecinin başladığı ve bittiği tarih arasında geçen vakitte zamanaşımı süresinin durması ve bu sürenin bir aylık süre içerisinde sayılmaması gerekmektedir[467]. Kanaatimizce burada Kanun'un lafzı dikkate alındığında dikkat edilmesi gereken husus, olayın araştırma ve inceleme gerektirecek bir olay olup olmadığının değerlendirmesidir. İşlenen disiplinsizliklere ilişkin tanıkların belirli olduğu, toplanması gereken bilgi ve belgelerin görev yapılan Komutanlık içerisinde bulunduğu durumlarda disiplin soruşturmasının tamamlanması ve ceza kararının alınması kısa bir süre içerisinde gerçekleştirebilecektir. Buna rağmen bu gibi olaylarda, olayın inceleme ve araştırma gerektirmesi nedeniyle disiplin soruşturmasının yapıldığı, bu nedenle de zamanaşımı

[464] Çelen, Dokumacıoğlu, s. 1440.
[465] AYİM 3.D, 2015/432 Esas, 2015/1751 Karar. (Demirtaş, s. 187.)
[466] Demirağ, Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu, s. 326.
[467] Işıklar, s. 1234, Çelen, Dokumacıoğlu, s. 1441, DİKVES, s. 128.

süresinin durduğu savına dayanarak soruşturma sürecinin olması gerekenden fazla uzatılması veya sürüncemede bırakılması TSK'da kısa sürede tesis edilmesi gereken disiplinin sağlanamamasına neden olacaktır. Bu bağlamda 6413 s. Kanun'da getirilen olayın *"inceleme ve araştırma gerektirmesi"* halinin disiplin amirlerince amacına uygun kullanılması ve gerçekten böyle bir durumun varlığı halinde bu maddeden işlem yapılması gerekmektedir.

Disiplin kurulları için ise ceza verme süresi, disiplin amirlerinin eylemi öğrenmesinden itibaren altı ay ve her halde eylemin gerçekleştirildiği tarihten itibaren iki yıldır. YDK'nın görev alanına giren disiplinsizlikler için ise bu süre söz konusu disiplinsizliklerin disiplin amirlerince öğrenilmesinden itibaren bir yıl ve eylemin gerçekleştirildiği tarihten itibaren "Terör örgütleriyle ilişkisi olmak" disiplinsizliği için yirmi yıl 6413 s. TSK Dis.K.'nun 20. maddesinde sayılan diğer disiplinsizlikler için ise beş yıldır.

6413 s. TSK Dis.K. m. 39/4 gereği, personelin gerçekleştirdiği eylemin disiplin cezasını gerektirdiğinin mahkeme, savcılık veya disiplin kurulu tarafından anlaşılması halinde yukarıdaki belirttiğimiz zamanaşımı süreleri, konuyla ilgili kararın veya hükmün kesinleşerek yetkili makama verildiği tarihten itibaren başlar.

6413 s. TSK Dis.K. m. 39/5 uyarınca eylemin hatalı şekilde vasıflandırıldığı veya düzeltilebilecek bir şekil noksanlığının bulunması sebebiyle disiplin cezasının mahkemece iptal edilmesi halinde, kararın kesinleştiği tarihteki yetkili olan disiplin kurulu/disiplin amiri, kararın kendisine tebliğinden itibaren tekrar bir değerlendirme yaparak yeniden bir ceza tesis edebilir[468]. Ancak eylemin yanlış vasıflandırılması

[468] 6413 s. TSK Dis.K. m. 39/5'te yer alan düzenlemenin aynısı 7068 s. Kanun'un 29/4. fıkrasında yer almaktayken Erzurum Bölge İdare Mahkemesi 4. İDD'nin Anayasa Mahkemesi'ne yaptığı başvuruda özetle; *"...bu hükümle fiilin hatalı olarak vasıflandırılması veya şekil eksikliği gerekçesine dayalı iptal kararı üzerine söz konusu eksikliklerin giderilmesi suretiyle yeniden disiplin cezası verilmesinin mümkün kılındığı ancak bu cezanın hangi süre içinde verilebileceği hususunun düzenlenmediği, idarenin yeniden bir disiplin cezası tesis etmesi yargı kararının yerine getirilmesi olarak değerlendirilemeyeceğinden bu cezanın zamanaşımına tabi olmadığının kabul edilemeyeceği zira iptal kararı üzerine idarenin asıl yükümlülüğünün yeni bir işlem tesis etmek değil iptal edilen idari işlemin hukuki sonuçlarını geçmişe yönelik olarak ortadan kaldırmak olduğu zamanaşımının hak düşürücü sürelerden olması sebebiyle buna dair yasal düzenlemelerde zamanaşımının ne zaman başlayıp ne zaman biteceğinin açık ve net bir şekilde düzenlenmesi gerektiği, kuralla belli durumlarda zamanaşımı sürelerinin bir sınır olmaksızın ortadan kaldırıldığı, bu itibarla kuralın hukuk devleti ilkesi ile bağdaşmadığı belirtilerek Anayasa'nın 2. maddesine*

sebebiyle disiplin ceza kararının iptal edilmesi durumunda, disiplin amiri/kurulunun yeniden vereceği disiplin cezasına karşı ilgili personelden tekrar savunma almalıdır. Nitekim yeni bir disiplinsizliğe karşı personelin yeni bir savunma geliştirmesi söz konusu olabilecektir. Bu anlamda kişinin savunma hakkını ihlal etmemek adına tekrar bir savunma hakkı verilmesi gerekmektedir[469].

6413 s. TSK Dis.K. kapsamında düzenlenen zamanaşımı kurallarının nihai amacı; hem disiplinsizlik yapan personelin devamlı olarak ceza tehdidi altında kalmasını önlemek hem de disiplin amirlerinin mümkün olan en kısa sürede TSK'nın disiplinini bozabilecek nitelikteki davranışlara karşı işlem tesis etmesini sağlamaktır. Bu bağlamda işlenen disiplinsizliklere karşı disiplin amirlerince en kısa sürede reaksiyon alınmalı ve disiplin soruşturma süreci sürüncemeye bırakılmadan Kanun'da gösterilen süreler içerisinde tamamlanmalıdır. 6413 s. TSK Dis.K.'nun zamanaşımına ilişkin 39. maddesinde bu sürelerin geçmesi durumunda ceza verilemeyeceğine ilişkin hükümlerin de emredici nitelikte olduğu göz önüne alındığında zamanaşımına uğrayan disiplinsizliklerin hem itiraz mercileri tarafından hem de yargı mercileri tarafından re'sen dikkate alınarak verilen disiplin cezalarının itiraz mercileri tarafından kaldırılması, yargı mercilerince ise iptal edilmesi gerekmektedir. Nitekim Danıştay' da vermiş olduğu kararlarında zamanaşımına uğrayan disiplin cezalarını iptal etmektedir[470].

---

aykırı olduğu…" ileri sürülmüştür. İtirazı inceleyen Anayasa Mahkemesi de *"…Kural ile mahkemenin iptal kararı sonrasında idarece yeniden işlem tesis edilebilmesi yönünde düzenleme yapılmış ancak bu işlemin hangi sürede tamamlanması gerektiğine ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. Başka bir ifadeyle kural kamu görevlilerinin disiplinsizliğinin cezasız kalmaması için yeniden işlem tesis edilmesini sağlarken, bu kişilerin süresiz olarak ceza tehdidiyle karşı karşıya kalmasına yol açabilecektir. Bu itibarla kamu otoritelerinin keyfî uygulamalarını önleyecek nitelikte tedbirler içermeyen, hukuki öngörülebilirlik ve belirlilik ilkeleriyle bağdaşmayan kural hukuk devleti ilkesine aykırılık teşkil etmektedir…"* diyerek söz konusu hükmü iptal etmiştir. Hükmün iptal edilmesi üzerine söz konusu hüküm 30.11.2024 tarihli R.G'de yayımlanan 7533 s. Kanun'un 40. Maddesiyle tekrar düzenlenerek disiplin amirlerinin/kurullarının yeniden değerlendirme işlemini 6 ay içinde yapması gerektiği hüküm altına alınmıştır.
AYM, 09.03.2023 tarihli ve 2023/5 Esas, 2023/45 Karar Numaralı Kararı.
(https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr Erişim Tarihi:12.07.2025)
R.G 30.11.2024/32738
(https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/11/20241130-1.htm, Erişim Tarihi: 12.04.2025)

[469] Danıştay 12. Daire, 21.11.2022 tarihli ve Esas:2021/1830, Karar: 2022/5655.
(https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:11.07.2025)

[470] Danıştay 2. Daire, 18.02.2025 tarihli ve Esas:2021/7325, Karar:2025/491.
Danıştay 12. Daire, 28.11.2023 tarihli ve Esas:2020/2884, Karar:2023/6130.
Danıştay 12. Daire, 23.05.2014 tarihli ve Esas:2014/533, Karar:2014/4318.
Danıştay 12. Daire, 21.03.2012 tarihli ve Esas:2011/6930, Karar:2012/1639.
(https://legal.com.tr/legalbank, Erişim Tarihi:10.07.2025)

C. Değerlendirme ve Karar Verme Süreci

Disiplin amirleri kendilerine sunulan disiplin soruşturması sonuç raporunu da dikkate alarak personelinin eylemlerini objektif bir şekilde değerlendirmeli ve söz konusu eylemlerin bir disiplinsizlik oluşturduğuna kanaat getirmeleri halinde 6413 s. TSK Dis.K.'nda düzenlenen disiplin cezalarından uygun olan disiplin cezasını vermeleri gerekmektedir. Ancak disiplin amirleri, disiplin soruşturmacısı tarafından hazırlanarak kendilerine sunulan disiplin soruşturma raporuyla bağlı olmayıp[471] raporda yer alan kanaattin aksini düşünmeleri durumunda, sebebini gerekçelendirmek ve bu gerekçeleri hukuki bir zemine dayandırmak koşuluyla aksi yönde bir karar verebileceklerdir[472].

Disiplin amirleri yapacakları değerlendirme sonucunda ilgili personele ceza verilmesine, ceza verilmemesine veya disiplin kurullarının görev alanına giren bir disiplinsizlik ise dosyanın Disiplin Kuruluna/YDK'ya sevkine karar verme olmak üzere üç çeşit karar verebileceklerdir. Bu karalarının verilebilmesi için söz konusu olayın pek çok açıdan incelenmesi gerekmektedir. Öncelikle disiplin amirleri, personelinin vermiş olduğu savunmayı dikkatle incelemeli ve söz konusu savunmanın disiplin soruşturması sonuç raporunda belirtilen hususlarla uyuşup uyuşmadığını, raporda belirtilen eylemlerin gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğini, gerçekleştirildiyse neden gerçekleştirildiğine ilişkin savunmaları dikkate alarak personelin söz konusu olayda kusurlu olup olmadığını tespit etmelidir. Disiplin amiri bu tespiti yaparken, disiplin soruşturmacısının topladığı bilgi ve belgeleri, bilgisine başvurulan tanıkların ifadelerini, ilgili personelin savunmasını ve diğer tüm delilleri inceleyerek kararını hukuki bir temele dayandırmalıdır. Disiplin soruşturmacılarının yetkileri kapsamında yapabileceği işlemlerin yanında, soruşturması yapılan personelin hem soruşturma sürecinde bilgisine başvurulduğu esnada hem de savunmasının alınması aşamasında söylediği "ikrar" niteliğindeki açıklamalar da son derece önemlidir. Nitekim bu açıklamalarda personel, kendisi hakkında öne sürülen iddiaları kabul etmekte ve bu doğrultuda neden o davranışları sergilediğine açıklık getirmektedir. Bu bağlamda disiplin amiri de disiplinsizliğin işlendiği yönünde bir kanaat kullanarak ilgili personele ceza verebilecektir.

---

[471] Atay, Müfettişlerin Hazırladıkları Disiplin Soruşturma Raporlarından Dolayı Sorumlu Tutulabilirliği Sorunu, s. 192, Akyılmaz, Sezginer, Kaya, s. 746, Demirtaş, s. 168, Evren, Uçar, s. 192, Artukoğlu, s. 121.
[472] Değirmenci, Tanrıverdi, s. 145, Barışçıl, s. 60.

Disiplin amiri, yaptığı değerlendirme neticesinde maiyetinde bulunan personelin soruşturmaya konu olan eylemleri gerçekleştirdiği sonucuna ulaşması durumunda, disiplin ceza kararını verirken 6413 s. TSK Dis.K. kapsamında yer alan bazı hükümleri dikkate alarak disiplin cezasını belirlemelidir. İlk olarak disiplin amiri, disiplin cezasını vereceği esnada tekerrür durumunun olup olmadığının değerlendirmesini yapmalıdır[473]. 6413 s. TSK Dis.K m. 14/1'de, personelin disiplinsizlik teşkil eden davranışının işlendiği tarihten geriye doğru iki yıl içerisinde personelin aynı disiplinsizlikten ötürü ceza almış olması ya da geriye doğru bir yıl içerisinde aynı derecede cezayla cezalandırılmasını gerektiren başka bir disiplinsizlikten dolayı iki kez ceza alması durumunda TSK'dan ayırma cezası hariç olmak üzere, bir derece ağır ceza verileceği düzenlenmiştir. Bir örnekle açıklamak gerekirse, personelin aylıktan kesme cezası gerektiren *"Hizmetle ilgisi olmayan emir vermek"* disiplinsizliğini işlemesi durumunda, geriye doğru iki yıl içinde bu disiplinsizlikten ceza aldığı görülürse veya personelin geriye doğru bir yıllık süreç içerisinde yine aylıktan kesme cezasını gerektiren, *"yasak edilen yerlere girmek"* ve *"Maiyetinden hediye kabul etmek"* disiplinsizliklerini işlediği görülürse bu durumda bu askeri personele bir derece ağır ceza olan hizmet yerini terk etmeme cezası verilmelidir. Kanun'un ilgili hükmü emredici nitelikte olup, bu durumda disiplin amirinin bir takdir yetkisi bulunmamaktadır.

Yine disiplin cezası verilirken, söz konusu cezada indirim yapılabilecek bir hususun bulunup bulunmadığı da araştırılmalıdır[474]. Bu durumda öncelikle disiplin amirinin personeline bir alt cezayı uygulayabilmesi konusundaki takdir yetkisi akla gelmektedir. 6413 s. TSK Dis.K. m. 14/2 kapsamında disiplin amirleri işlenen disiplinsizliğin niteliği ile personelinin geçmiş yıllardaki başarılı çalışmaları, disiplin safahatı ve sicilini göz önünde bulundurarak bir derece alt ceza verebilmektedirler. Ancak burada yer alan hüküm emredici nitelikte olmayıp, disiplin amirinin takdir yetkisine bırakılmıştır. Bu bağlamda kanaatimizce disiplin amiri bu yetkiyi kullandığı zaman kullanma gerekçesini, kullanmadığı zaman ise neden kullanılmadığını disiplin ceza kararında yazması yerinde olacaktır.

[473] Sancakdar, Önüt, Altınok Çalışkan, Dursun Özdemir, Seyhan, Öztaban, Karaca, s. 293.
[474] Akyılmaz, Sezginer, Kaya, s. 749, Aslan Altındağ, s. 114, Evren, Uçar, s. 194.

Disiplin hukukunda indirim yapılmasını gerektirebilecek bir diğer durum da *"haksız tahrik"* müessesesidir. Disiplin hukukunda haksız tahrik kavramından ne anlaşılması gerektiği konusunda doktrinde bir açıklık olmamakla birlikte kişinin subjektif ve psikolojik haline dayanan haksız tahrikin, hukukun genel ilkelerince uygun düştüğü ölçüde disiplin cezaları bakımından da uygulanması gerekmektedir[475]. Danıştayın da disiplin hukukunda haksız tahrik hükümlerinin uygulanması gerektiğine ilişkin kararları bulunmaktadır[476]. Bu anlamda kanaatimizce 6413 s. TSK Dis.K.'nda haksız tahrikin uygulanmasına ilişkin açık hüküm bulunmamakla birlikte, olayın mahiyeti gereği haksız tahrikin uygulanabileceği bir disiplinsizlik işlenmesi durumunda bu durum, Kanun'un 6. maddesinde sayılan ve amirlerin takdir yetkisini kullanırken dikkat edeceği hususlardan *"disiplinsizliğin işleniş biçimi"* ve *"disiplinsizlik yapan kişinin kast/taksire dayalı kusurunun ağırlığı"* kapsamında değerlendirilerek personele daha az ceza verilebilmesi pekala mümkündür.

Disiplin cezası verilirken kanunilik ilkesinin bir yansıması olan belirlilik ilkesine dikkat edilerek ilgili personelin davranışlarının Kanun'da gösterilen hangi disiplinsizliği oluşturduğunun nitelendirilmesi doğru yapılmalıdır. Aksi takdirde verilen disiplin cezaları da hukuka aykırı olacaktır[477].

Yine disiplin cezasının verilme aşamasında ölçülülük ilkesine de dikkat edilmelidir. Disiplin amirleri, personelin davranışları ile verilen ceza arasında adil bir denge kurmalıdırlar. Öyle ki bazen işlenen bir disiplinsizlik tüm unsurlarıyla gerçekleşmiş olsa dahi personelin, olağan zamanda; disiplinli, işini zamanında yapan, amirlerine itaat eden bir personel olması gibi sebeplerle disiplin amiri 6413 s. TSK Dis.K. m. 14/2 ve 14/3 'de yer alan düzenlemeleri gerekçe göstererek daha az bir ceza

---

[475] Sancakdar, Önüt, Altınok Çalışkan, Dursun Özdemir, Seyhan, Öztaban, Karaca, s. 301, Aslan, Altındağ, s. 117.

[476] Danıştay 12. Daire, 03.12.2019 tarihli ve Esas:2016/4750, Karar:2019/9565.*"...kamu görevlilerinin işlemiş olduğu disiplin suçlarıyla ilgili olarak haksız tahrik ya da karşılıklı hakaret hallerinin söz konusu olduğu durumlarda, olayın özelliğine göre faile daha hafif bir ceza verilmesi veya hiç ceza verilmemesi hususlarının cezayı verecek makamlar tarafından değerlendirilmesi ve bu değerlendirme sonucuna göre bir işlem tesis edilmesi, hakkaniyete uygun düşecektir..."*
Danıştay 12. Daire, 04.02.2023 tarihli ve Esas:2021/2520, Karar:2023/542.
Danıştay İDDK, 28.12.2020 tarihli ve Esas:2020/213, Karar:2020/3500.
(https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:20.07.2025)

[477] Sancakdar, Önüt, Altınok Çalışkan, Dursun Özdemir, Seyhan, Öztaban, Karaca, s. 291, Akyılmaz, Sezginer, Kaya, s. 747.

verebileceği gibi bazen hiçbir ceza da vermeyebilir. Nitekim aynı hususa TSK İç Hizmet Yönetmeliği m. 23'te yer alan *"Amirler icabında hükmedecekleri cezanın cins ve miktarını yalnız yapılan yolsuzluğun ve kabahatin derecesi ile ölçmemeli, astın itaate nizam ve intizama itiyadını göz önüne koyarak onun istidat, ruhi haletini de hesaba katarak tayin etmelidir."* hükmüyle de dikkat çekilerek, bu husus TSK içerisinde amirin vazifesi olarak addedilmiştir. Bu anlamda kanaatimizce ölçülülük ilkesi göz önüne alınarak bazen basit olarak nitelendirilebilecek disiplinsizliklerde 6413 s. TSK Dis.K. m. 10'da düzenlenen ve nitelik olarak bir disiplin cezası olmamakla beraber personelin gerçekleştirmiş olduğu hatalı davranışlara karşı amiri tarafından uyarılması anlamına gelen *"sözlü/yazılı ikaz"* müessesesinin kullanılması uygun olacaktır.

Ayrıca işlenen disiplinsizliğe non bis in idem ilkesi gereği tek bir ceza verilmesi gerektiği hususu gözden kaçırılmamalıdır[478]. Uygulamada özellikle TSK'dan çıkarma cezasını gerektiren disiplinsizliklerde bu ilkenin gözden kaçırıldığı görülmektedir. Şöyle ki; personelin TSK'dan çıkarılmasını gerektiren bir disiplinsizlik işlemesi durumunda, yaptırılan disiplin soruşturmaları neticesinde hem disiplin amiri tarafından 6413 s. TSK Dis.K.'nun da yer alan diğer disiplinsizliklerden birinden ceza verilip hem de dosyanın YDK'ya gönderildiği durumlarla karşılaşılabilmektedir. Bu uygulama hatalı bir uygulama olup disiplin amirinin, yapılan disiplinsizliğin YDK'ya sevki gerektiren bir disiplinsizlik olması durumunda yaptırmış olduğu disiplin soruşturması sonucu personele hiçbir ceza tebliği yapmadan hazırlayacağı YDK dosyasını ilgili personelin mensubu olduğu Kuvvet Komutanlığı'nda bulunan YDK'ya göndermesi gerekmektedir. Nitekim Danıştay'da vermiş olduğu bir kararında[479] Deniz Kuvvetleri Komutanlığı'nda ikmal üsteğmen olarak görev icra eden davacının, TSK'dan çıkarma cezası gerektiren *"hizmete engel davranışlarda bulunmak"* disiplinsizliğini işlediğinden bahisle hakkında önce 2 gün süreyle hizmet yerini terk etmeme cezası verilip ardından dosyasının YDK'ya sevk edilerek hakkında TSK'dan çıkarma cezası verilmesini non bis in idem ilkesine aykırı bularak cezayı iptal eden yerel mahkeme kararını onamıştır.

[478] Evren, Uçar, s. 194.
[479] Danıştay 12. Daire, 29.11.2023 tarihli ve Esas:2020/3855, Karar:2023/6154. (https:// kararara ma.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:21.07.2025)

Disiplin cezası verilirken, ifade özgürlüğü, özel hayatın gizliliği gibi Anayasal düzeyde kişilere tanınmış temel hak ve hürriyetlere, müdahale oluşturabilecek nitelikte kararlar vermemeye de dikkat edilmelidir[480]. Kamu görevlilerinin, yerine getirmiş oldukları kamu görevinin gerektirdiği saygınlığı korumak maksadıyla getirilen meslek ve etik kurallarına uymak yükümlülüğü bulunmakla birlikte kendilerinden bunların ötesinde bir beklenti içinde olmak bu kişilerin Anayasayla güvence altına alınan temel haklarına müdahale sonucu doğuracaktır[481]. Bu bağlamda askeri personelin yalnızca özel hayatına ilişkin olan ve mesleki yaşamına hiçbir etkisi bulunmayan davranışlarından dolayı disiplin sorumluluğuna gidilmemesi gerekmektedir.

Ç. Ceza Kararının Hazırlanması ve İlgili Personele Tebliği

Disiplin karar verme sürecinde, disiplin amiri/disiplin kurulu değerlendirme aşamasını bitirdikten sonra, personelin bir disiplinsizlik işlediğine karar vermeleri halinde bir *"disiplin ceza kararı"* hazırlamaları ve bu kararı ilgili personele tebliğ etmeleri gerekmektedir. Disiplin cezası verilmesine yönelik karar yazıları hem ilgili personele idarenin disiplin cezası vermesindeki sebeplerini anlatarak adalete ve disiplin amirlerine/kurullarına saygı duyulmasına hem de kararın yargıya taşınması durumunda yapılacak olan denetime sağlayacağı katkı açısından büyük önem taşımaktadır. Bu anlamda hazırlanacak olan disiplin ceza kararlarının adeta gerekçeli bir mahkeme kararı niteliğinde hazırlanması ve 6413 s. TSK Dis.K.'nda belirlenen usullere uygun olması gerekmektedir[482].

6413 s. TSK Dis.K.'nda disiplin amirleri tarafından verilen disiplin ceza kararlarının neleri içermesi gerektiği konusunda açık bir hüküm bulunmamakla birlikte Kanun'un 38/4. maddesinde disiplin kurulları tarafından hazırlanacak disiplin ceza kararlarının gerekçesinde, disiplinsizliğin oluşup oluşmadığını gösteren hususlar ile ceza miktarı belirlenirken esas alınan hususların neler olduğunun gösterilmesi gerektiği belirtilmektedir. Bu bağlamda doktrinde hem disiplin amirlerince hem de disiplin

[480] Akyılmaz, Sezginer, Kaya, s. 752.
[481] Bahattin Aras, Kamu Görevlilerinin Özel Hayatlarına İlişkin Hususların Disiplin Soruşturmasına Konu Edilmesi, **TBB Dergisi,** 2021 (153), s. 244.
[482] DİKVES, s. 249.

kurullarınca hazırlanacak disiplin ceza kararlarında[483]: personelin, sınıfı, sicili, rütbesi, adı, soyadı ve T.C numarası, adresi, gerçekleşen olayın özeti, personelin savunmasının özeti, delillerin değerlendirilmesi, söz konusu eylemlerin hangi bulgulara dayanılarak sabit görüldüğü, bu eylemin karşılığı olarak uygulanacak disiplin cezasının ne olduğu, uygulanacak olan disiplin cezası uyarma, kınama ve hizmete kısmi süreli devam cezası ise disiplin amirinin Kanun'un 14/3. maddesinde düzenlenen affetme yetkisini neden kullanmadığı, Kanun'un 14/2. maddesi gereği kullanılması amirin takdir yetkisinde olan bir alt cezanın neden uygulanmadığı, uygulanan cezanın alt ve üst sınırları bulunuyorsa temel cezanın nasıl belirlendiği(örneğin hizmet yerini terk etmeme cezası Kanun'un 12/5. maddesi gereği disiplin kurulları tarafından 4-10 gün arası verebilirken personele neden 10 gün verildiği), açık bir şekilde nihai karar ve bu cezaya karşı personelin başvuracağı kanun yollarının neler olduğunun gösterilmesi gerekmektedir. Ayrıca gerekmesi durumunda cezanın nasıl yerine getirileceğine ilişkin hususlarında disiplin ceza kararında bulunması gerekmektedir. Nitekim, 6413 s. TSK Dis.K.'nda yer alan uyarma, kınama gibi disiplin cezaları için bu gereklilik yok iken, hizmet yerini terk etmeme, ilave hizmet yükleme gibi disiplin cezalarının yerine getirilme şekillerinin açıkça ilgili personele bildirilmesi gerekmektedir.

Disiplin ceza kararı hazırlanırken içeriğine ilişkin belki de en önemli kısım gerekçe kısmıdır. Gerekçe, disiplin soruşturmasında ileri sürülen iddiaların ya da personelin yaptığı savunmanın dayanağı olarak gösterilen bulguların, hangisinin verilen karara dayanak oluşturduğunun, birine diğeri karşısında neden üstünlük tanındığının anlaşılmasının tek aracıdır[484]. Bu anlamda disiplin amirleri/kurullarının gerekçe kısmını titiz bir şekilde hazırlamaları ve soruşturması yapılan personeli tatmin edecek makul ve yeterli sebeplere dayanmaları gerekmektedir. Ayrıca hazırlanacak olan disiplin ceza kararında personelin bu cezaya karşı kaç gün içinde nereye itiraz edebileceğine ilişkin başvuru yolunun gösterilmesi de büyük önem arz etmektedir.

Disiplin ceza kararının hazırlanmasından sonra, bu kararın soruşturması yapılan personele usulüne uygun şekilde tebliğ edilmesi gerekmektedir. Nitekim, idarenin tek

[483] Değirmenci, s. 513, Demirtaş, ss. 513-514, Işıklar, s. 1217, Çelen, Dokumacıoğlu, ss. 1429-1430.
[484] Ezgi Kızılkaya Doğru, Güncel İçtihatlar Işığında Gerekçeli Karar Hakkı, **Danıştay Dergisi**, Yıl:2020, Sayı:152, s. 246.

yanlı iradesiyle tesis ettiği disiplin cezalarının personelin hukuki durumuna etki edebilmesi ve bu cezaların uygulanabilmesi ancak bu kararın personele yazılı şekilde bildirilmesiyle mümkün olabilmektedir[485]. Bu anlamda söz konusu kararın personele usulüne uygun bir şekilde tebliğ edilmesi gerekmektedir. Bu tebliğ personelin, mesaide olduğu bir zamanda yapılacaksa hazırlanacak olan tebliğ-tebellüğ belgesi kişiye imzalatılmak ve bir nüshası personele verilmek suretiyle yüz yüze yapabilecektir. Bu tebliğin ceza karar yazısının hazırlanmasından sonra vakit kaybetmeksizin yapılması gerekmektedir, aksi halde disiplin cezasının zamanaşımına uğraması söz konusu olabilecektir. Personelin ceza kararını tebliğ almaktan kasıtlı olarak imtina etmesi durumunda 6413 s. TSK Dis.K. m.41/2 gereği bu husus en az iki kişi tarafından imzalanmış bir tutanakla kayıt altına alınarak, tutanağın hazırlandığı tarih tebliğ tarihi olarak kabul edilebilecektir.

Personelin izinli, istirahatli olması gibi sebeplerle tebligat yüz yüze yapılamıyorsa bu durumda 7201 s. Tebligat Kanunu'na uygun şekilde tebliğ yapılması gerekmektedir. 7201 s. Kanun'un 10. maddesi gereği hazırlanan disiplin ceza kararı öncelikle personelin bilinen son adresine, bilinen son adrese tebliğ yapılamaması halinde ise personelin adres kayıt sisteminde yer alan adresine yapılmalıdır. Ancak 7201 s. Kanun'un 10/3. maddesi gereği personelin mesaide olmamasına rağmen ceza kararını tebliğ almak istemesi durumunda tebligatın herhangi bir yerde yapılabilmesi mümkündür. Ayrıca 7201 s. Kanun'un 27/2. maddesi gereği görev sebebiyle yurt dışında bulunan askeri şahıslara tebliğ edilecek ceza kararının personelin bağlı bulunduğu Hava, Deniz ve Kara Kuvvetleri Komutanlıkları aracılığıyla yapılması gerekmektedir.

Tebliğin usulüne uygun şekilde yapılması, personelin kendisine verilen disiplin ceza kararına itiraz süresinin ve bu sürecin tamamlanmasının ardından açacağı iptal davasına ilişkin altmış günlük sürenin başlaması açısından önem teşkil etmektedir. Örneğin Danıştay vermiş olduğu bir kararında[486] personelin kendisine verilen disiplin cezasına karşı yasal süre içerisinde itirazda bulunduğunu ancak itirazın sonucunun personele dört ay sonra tebliğ edildiğini, bu anlamda disiplin ceza kararının kesinleşme

[485] Cihan Kanlıgöz, İdari İşlemlerde Yazılı Bildirim, **AÜHFD**, 40(1), 1988, s. 174.
[486] Danıştay 12. Daire, 15.03.2023 tarihli ve Esas:2021/4266, Karar:2023/1196. (https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:22.07.2025)

tarihinin bu dört aylık süre sonunda ilgili idarenin cevabıyla gerçekleştiğini, bu anlamda personelin bu disiplin ceza kararına karşı açacağı iptal davasının açılma süresi olan altmış günlük sürenin de bu tarihten itibaren başlayacağını hüküm altına almıştır.

IV. DİSİPLİN CEZA KARARINA İDARİ İTİRAZ

A. Disiplin Amirlerince Verilen Cezalara İdari İtiraz

İtiraz yolu; disiplin amirlerince/kurullarınca verilen ve henüz kesinleşmemiş olan disiplin ceza kararlarında hukuka aykırılık veya hata bulunduğu gerekçesiyle, itirazı incelemeye yetkili bulunan üst disiplin amiri/kurulu tarafından bu cezaların fiili ve hukuki bakımdan denetlenmesini sağlamak amacıyla düzenlenmiş bir müessesedir[487]. Şöyle ki, itiraz; yerindelik denetimi yapamama, idarenin takdir yetkisine karışmama ve idarenin yerine geçerek bizzat işlem tesis edememe gibi kurallarla denetim yapan idari yargı mercilerine göre daha geniş kapsamlı bir incelemenin mümkün olduğu bir mekanizmadır. Zira, itiraz üzerine yetkili üst disiplin amiri veya kurullar verilen disiplin cezası için hem hukuka uygunluk denetimi hem de yerindelik denetimi yapabileceği gibi disiplin cezasını veren merciin takdir yetkisini isabetli kullanıp kullanmadığını dahi değerlendirebilmektedir. Ayrıca yargı mercilerinin aksine yalnızca iptal kararı vermeyip gerekmesi durumunda kişinin aleyhine olmamak üzere başka bir disiplin cezası da tesis edebilmektedirler[488]. Bu bakımdan itiraz mercii konumunda bulunan kişiler veya kurullarca, verilen disiplin cezalarının her yönüyle hukuka uygun olup olmadığının değerlendirmesi yapılmalıdır. Nitekim 6413 s. TSK Dis.K. m.43 gereği, verilen bazı disiplin cezalarına karşı yargı yolunun kapalı olduğu ve askeri personelin kendisi hakkında verilen bazı disiplin cezalarına karşı başvurabileceği tek yolun "itiraz" kurumu olduğu da dikkate alındığında, üst disiplin amirlerince/kurullarınca yapılan itiraz incelemesinin TSK içerisinde daha büyük bir öneme sahip olduğunu söylemek mümkündür.

6413 s. TSK Dis.K. m. 41 gereği askeri personeller, disiplin amirlerince kendilerine verilen disiplin cezalarına karşı, bu cezaların tebliğinden itibaren iki iş günü içinde bir üst disiplin amirine itiraz edilebilirler. İki iş günlük süre hak düşürücü nitelikte olup, personelin disiplin cezasına süresi içerisinde itiraz etmemesi halinde söz konusu disiplin cezası kesinleşmektedir. Madde' de geçen itiraz başvuru yolu zorunlu bir başvuru yolu olmayıp ihtiyari niteliktedir. Bu anlamda bu başvuru, söz konusu disiplinsizliğe karşı

[487] Çelen, Dokumacıoğlu, s. 1495.
[488] Işıklar, s. 1292.

iptal davası açabilmek için tüketilmesi gereken zorunlu bir yol olmayıp, personel isterse ceza kararına karşı doğrudan idari yargıda dava açabilecektir[489]. Fakat cezaya itiraz edilmişse, itirazın olumlu şekilde sonuçlanması ihtimali göz önünde bulundurularak üst disiplin amirinin kararının beklenmesi yerinde olacaktır. Aksi taktirde davanın konusuz kalması gündeme gelebilecektir.

İtiraz yazılı şekilde yapılmalıdır. Hakkında soruşturma açılan personel itiraz sebeplerini delilleriyle birlikte ortaya koyarak, neden ceza almaması gerektiğini net bir şekilde ifade etmelidir[490]. Ancak itiraz merciince, herhangi bir sebep gösterilmeden yapılan itirazlar da usule uygun kabul edilerek, itirazın haklı olup olmadığı re'sen araştırılıp, incelenmelidir[491]. Nitekim itiraz mercii, soruşturması yapılan personelin öne sürdüğü sebeplerle bağlı olmayıp değerlendirmesini serbestçe yapabilmektedir[492].

Üst disiplin amiri yapılan itirazı üç iş günü içerisinde inceleyerek bir karara bağlamak zorundadır. Ancak yapılan itirazın içeriği incelendiğinde, söz konusu cezaya ilişkin ek bir araştırma yapılması gerekirse üst disiplin amiri bu üç günlük süreyi bir katına kadar uzatma yetkisine sahiptir. Üst disiplin amirlerine itirazları incelemek için tanınan süreler ise düzenleyici nitelikte[493] süreler olup bu süreler geçtikten sonra verilen cezalar hukuken geçerlidir. İtirazın, niteliği gereği ikinci derece bir inceleme olması sebebiyle bu aşamada tekrar savunma alınmasına gerek olmamakla birlikte personelin yapmış olduğu itiraz, disiplin soruşturması sonucunda alınan savunmasının göz önüne alınmadığına ilişkinse veya yeniden savunma alınmasını gerektiren bilgi, belgelerin ortaya çıkması söz konu olmuşsa bu durumda personele yeniden savunma imkanının tanınması gerekmektedir[494].

İtirazlarda tıpkı iptal davalarında olduğu gibi yapılan idari işlemin unsurları dikkate alınarak bir inceleme yapılması gerekmektedir. Bu bağlamda öncelikle, itirazın

[489] Işıklar, s. 1293, Çelen, Dokumacıoğlu, s. 1495.
[490] Kırmızıgül, s. 307.
[491] Sağlam, s. 234.
[492] Işıklar, s. 1295, DİKVES, s. 267.
[493] Demirağ, Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu, s. 332, Işıklar, s. 1295.
[494] Sağlam, s. 235.

doğru yere yapılıp yapılmadığının incelemesi yapılmalıdır[495]. Bu hususa özellikle disiplinsizlik yapan personelin disiplin amirlerinin değiştiği (atama zamanlarında olduğu gibi) dönemlerde daha fazla dikkat edilmedir. Yapılan inceleme neticesinde, itirazın yetkisiz disiplin amirine yapıldığı anlaşılırsa bu itirazın yetkili disiplin amirine gönderilmesi uygun olacaktır[496]. Akabinde personelin gerçekleştirdiği eylemlerin, 6413 s. TSK Dis.K.'da yer alan hangi disiplinsizliği oluşturabileceğinin değerlendirilmesi yapılarak, disiplin ceza kararında gösterilen cezayla işlenen disiplinsizliğin uyumlu olup olmadığı değerlendirilmelidir. Ayrıyeten disiplin cezası verilmesindeki amacın ne olduğu da araştırılarak verilen cezanın idari işlemin amaç unsuruna uygunluğu da incelenerek bir sonuca varılmalıdır. Amaç unsurundaki hukuka aykırılığı tespit etmek diğer iptal sebeplerine nazaran daha zor olsa da idarenin disiplin cezasını tesis ettiği anda, disiplin soruşturma sürecinde veya daha öncesinde amir ile maiyeti arasındaki karşılıklı ilişki göz önünde bulundurularak bunun değerlendirilmesi yapılabilir[497].

Üst disiplin amiri yaptığı inceleme neticesinde itirazı haklı bulursa[498], verilen cezayı hafifletebilir ya da tamamen kaldırabilir. Bu noktada, itirazın kabulü sonrası verilen disiplin cezasının ağırlaştırılması kanuna aykırı olacaktır[499]. Bu düzenlemeyle

---

[495] Kırmızıgül, s. 307.
[496] DİKVES, s. 263.
[497] Mehmet Hatipoğlu, Ahmet Cahit Sarıcalar, Memur Disiplin İşlemlerinde Amaç Unsuru, **SUHFD**, Cilt: 28, Sayı: 2, 2020, s. 703-704.
[498]İtirazın haklılığından anlaşılması gereken yalnızca verilen disiplin cezasının hak edilip edilmemesi hususu olmayıp verilen cezanın 6413 s. TSK Dis.K'na uygun şekilde verilip verilmediğinin değerlendirilmesidir. Bu anlamda yapılan disiplinsizliğe karşı verilen cezanın Kanun'da gösterilen cezanın içeriğini oluşturmaması, verilen cezanın zamanaşımına uğraması, kişiye usulüne uygun şekilde savunma hakkı tanınmaması gibi disiplin ceza kararının veriliş usulüne ilişkin herhangi bir itiraz, "haklı itiraz" olarak değerlendirilebilecektir. Ancak 6413 s. TSK Dis.K.'nun da kanaatimizce, üst disiplin amirlerinin verilen disiplin cezasının personelin lehine olacak şekilde hatalı vasıflandırıldığını düşünmeleri durumunda, yapabileceği işlemler yönünden nasıl bir yol izleyeceğine dair bir düzenleme eksikliği mevcuttur. Bir örnekle açıklamak gerekirse; personele "askeri eşyayı uygun kullanmamak" disiplinsizliğini işlediğinden bahisle kınama cezası verildiğini düşünelim. Personel bu cezanın kaldırılması için üst disiplin amirine başvurduğunda, üst disiplin amiri aslında işlenen disiplinsizliğin hizmet yerini terk etmeme cezasını gerektiren "Hizmete mahsus eşyaya zarar vermek" disiplinsizliğini oluşturduğuna karar vermesi durumunda 6413 s. TSK Dis.K. m. 41/4 gereği personelin aleyhine olacak şekilde cezayı ağırlaştıramamaktadır. Ancak personelin eylemi de bakıldığında daha fazla cezayı gerektiren bir disiplinsizliği oluşturmaktadır. İşte bu noktada 6413 s. Kanun disiplinin sağlanması hususunda eksik kalmaktadır. Oysa 6413 s. TSK Dis.K. m. 39/5'te yer alan ve fiilin yanlış olarak vasıflandırılması sebebiyle disiplin cezasının mahkemece iptal edilmesi durumunda yetkili disiplin amirinin veya kurulunun tekrar ceza verebileceğine ilişkin yetkinin, üst disiplin amirine de tanınması bu yönde oluşan boşluğu dolduracaktır. (Aynı yönde grş. İçin. Bkz. Işıklar, s. 1297)
[499] Sancakdar, Önüt, Altınok Çalışkan, Dursun Özdemir, Seyhan, Öztaban, Karaca, s. 313, Kahriman, s. 163.

kanun koyucunun, hakkında ceza tesis edilecek personel için disiplin hukukunda da tıpkı ceza hukukunda olduğu gibi aleyhe karar verme yasağını düzenlediği görülmektedir. Danıştay'da vermiş olduğu kararlarında[500] itirazı inceleyen merciin verilen disiplin cezalarını ağırlaştıramayacağının altını çizmektedir. Bu noktada uygulamada yapılan yanlış bir hareket tarzına değinmekte fayda bulunmaktadır. Şöyle ki; 6413 s. TSK Dis.K. m. 9 gereği üst disiplin amirlerinin ceza verebileceği durumlardan *"Disiplinsizlik, daha ağır bir disiplin cezası verilmesi amacıyla kendisine iletilmiş veya kendisi tarafından buna gerek görülmüşse"* hükmü üst disiplin amirlerince, itirazın değerlendirdiği aşamada kullanılmak istenip, gerekçe olarak *"üst disiplin amirinin gerek görmesi"* gösterilmektedir. Bu uygulama yanlış bir uygulama olup Kanun'un 9. maddesinde yer alan yetki işlenen bir disiplinsizlikten dolayı personele ilk defa ceza verilmesi aşamasında kullanılabilecek bir yetkidir. Bu yetkinin itiraz aşamasınca kullanılarak personele verilen disiplin cezasının artırılması mümkün değildir.

Işıklar'a göre[501], üst disiplin amirinin, verilen disiplin cezasını hafifletmesi hususunda ikili bir ayrıma gitmek yerinde olacaktır. Şöyle ki; üst disiplin amiri, işlenen disiplinsizliğin yanlış vasıflandırılması sebebiyle ilk disiplin amirince, personele işlediği disiplinsizliğe göre daha ağır bir ceza verilmesi durumunda, verilen cezayı isterse bir dereceden daha fazla düşürebilecektir. Örneğin; izne çıktığı dönemde izinden dört gün geç dönen bir personelin üç günlük raporunu mazeret olarak kabul etmeyerek personele "izin süresini geçirmek" disiplinsizliğinden dolayı hizmet yerini terk etmeme cezası veren ilk disiplin amirinin kararını inceleyen üst disipline amiri, personelin raporunu geçerli bir mazeret olarak kabul ederek işe gelmediği süreyi bir gün olarak değerlendirip personele kınama cezasını gerektiren *"Görev yerini izinsiz terk etmek"* disiplinsizliğinden işlem yapılması gerektiğine karar verebilir. İşte bu durumda üst disiplin amiri hizmet yerini terk etmeme cezasını üç derece düşürerek personele kınama cezası verebilecektir. Ancak üst disiplin amiri, takdir yetkisini kullanarak personele verilen disiplin cezasını hafifletecekse bu durumda 6413 s. TSK Dis.K'nun 14/2. maddesiyle bağlı olup verilen disiplin cezasını yalnızca bir derece düşürebilecektir. Üst disiplin amiri verilen cezanın mahiyetini doğru

[500] Danıştay 12. Daire, 03.03.2022 tarihli ve Esas:2021/7852, Karar:2022/886.
Danıştay 12. Daire, 23.03.2016 tarihli ve Esas:2016/204, Karar:2016/1587.
Danıştay 5. Dairesi, 15/01/2019 tarihli ve Esas:2016/13633, Karar:2019/311.
(https:// karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:25.07.2025)

[501] Işıklar, s. 1298.

bulmakla birlikte miktarını yanlış bulursa bu durumda da cezayı hafifletebilecektir. Örneğin; gerçekleşen olay neticesinde personele üç gün hizmet yerini terk etmeme cezası verilmesini fazla bulan üst disiplin amiri cezayı bir güne düşürebilecektir.

Üst disiplin amiri itirazı haklı bulmazsa bu durumda itirazı reddedecektir. Yine itirazın reddedildiğine ilişkin kararın da ayrıntılı şekilde hazırlanarak, söz konusu disiplin cezasının Kanun'a ve usule uygun olduğuna ilişkin gerekçeleri içeren bir yazıyla itiraz eden personele tebliğ edilmesi gerekmektedir. Usulüne uygun şekilde yapılan tebliğ neticesinde verilen disiplin cezası kesinleşecektir.

Bir disiplin cezasına itiraz edilmiş olması o kararın yerine getirilmesinin geri bırakılmasına sebebiyet verecektir. Nitekim karar henüz kesinleşmiş değildir. Bu bağlamda ceza kararının yerine getirilmesi yalnızca, karara karşı itiraz edilmemesi veya itirazın reddi (ya da daha hafif bir ceza verilmesi) durumunda söz konusu olacaktır. İtirazın kabulü halinde ise cezanın infazı gerçekleşmeyecektir[502].

İtirazın incelenmesi neticesinde üst disiplin amiri tarafından verilen kararlar kesin olup bu kararlara karşı başka bir itiraz mercii bulunmamaktadır. Ancak disiplin amiri tarafından verilen disiplin cezası, 6413 s. TSK Dis.K.'nda sayılan aylıktan kesme ve hizmet yerini terk etmeme cezaları ise bu durumda itiraz sonucu verilen kararın ilgili personele tebliği sonucu cezanın kesinleşmesini müteakip altmış günlük dava açma süresi içerisinde idari yargıda iptal davası açılabilecektir.

B. Disiplin Kurullarınca Verilen Cezalara İdari İtiraz

6413 s. TSK Dis.K. m. 42 gereği disiplin kurulları tarafından subay, astsubay, uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş/erler için verilen hizmet yerini terk etmeme ve oda hapsi cezaları ile erbaş/erlere verilen hizmetten men cezalarına karşı bu cezaların ilgili personellere tebliğ tarihinden itibaren beş iş günü içerisinde bir üst komutanlıkta bulunan disiplin kuruluna iletilmek üzere itiraz başvurusunda bulunulabilmektedir. Burada disiplin amirlerine yapılan itirazdan farklı olarak cezayı alan personelin yanında çalışılan birlikteki askeri kurum amiri/Komutan tarafından da cezaya itiraz edilebilmektedir.

[502] Çelen, Dokumacıoğlu, s. 1496.

Yapılacak olan bu itirazlar bir üst Komutanlığın disiplin kurulunca değerlendirilerek konu hakkında karar verilmektedir. Örneğin; tugay/tümen seviyesinde bulunan A Ana Jet Üs Komutanlığı disiplin kurulunca verilmiş olan bir karara karşı, ilgili Ana Jet Üs Komutanlığı'nın bağlı olduğu Kolordu/Ordu seviyesinde bulunan B Komutanlığı disiplin kuruluna itiraz edilecektir. İtiraz bir üst Komutanlığa yapılacağından dolayı madde de geçen beş iş günlük süre personelin disiplin kurulunun ceza kararını tebliğ aldığı günden başlar. Personel bu tarihten itibaren beş iş günlük süre içerisinde itiraz dilekçesini yetkili amirine sunmalıdır. Yetkili amirin itiraz dilekçesini bir üst Komutanlığa göndermek için geçirdiği vakit, itiraz sürenin içinde sayılmaz.

Disiplin kurulları tarafından verilen disiplin cezalarına karşı yapılacak olan itirazların şekline ilişkin 6413 s. TSK Dis.K'nda açık hüküm bulunmadığından dolayı itiraz, disiplin amirlerine yapılan itirazda olduğu gibi yazılı olarak yapılabileceği gibi sözlü olarak da yapılabilecektir. Sözlü olarak yapılacak olan itiraz, söz konusu disiplin kurulu kararının personelin yüzüne karşı okunmasından sonra, disiplin kurulu üyeleri aracılığıyla tutanağa geçirilmesi suretiyle yapılabilecektir[503]. Ancak kanaatimizce personelin yapacağı itirazların eksiksiz şekilde tutanağa geçirilmesinde yaşanabilecek sıkıntılar, personelin itiraz sebeplerini kendisinin daha özgür şekilde ifade edebilmesinin sağlayacağı kolaylık, personelin gerektiğinde itirazına ekleyecek belgelerinin olabileceği gibi hususlar göz önüne alındığında itirazın tıpkı disiplin amirlerine yapılan itirazlarda olduğu gibi yazılı şekilde yapılması daha uygun olacaktır. Disiplin kurul kararlarına karşı da süresi içerisinde itiraz edilmemesi durumunda, verilen ceza kesinleşecektir.

6413 s. TSK Dis.K. m. 42/2 gereği ordu seviyesinde bulunan Genel Kurmay Başkanlığı ve Kara, Deniz, Hava Kuvvetleri Komutanlığı'nın disiplin kurullarınca verilen cezalara karşı ise bu birimlerin bağlı bulunduğu MSB disiplin kuruluna itiraz edilebilmektedir. MSB'de bulunan disiplin kurulunun vermiş olduğu kararlara karşı ise söz konusu hükme katılanlardan daha kıdemli olan başkan ile üyelerden oluşan yeni bir kurula itiraz edilmektedir. Fakat, bu sayılan nitelikte başkan ve üyenin bulunamadığı durumlarda, en yüksek komuta makamından başlayarak sıra ile daha aşağıdaki komuta mevkilerinde görev yapan subaylar başkan ve üye olarak görev yapmaktadırlar.

[503] Değirmenci, Tanrıverdi, s. 461, Işıklar, s. 1306, Çelen, Dokumacıoğlu, s. 1512.

Üst Komutanlığın disiplin kuruluna ulaşan itiraz dilekçesi, öncelikle hukuki mütalaası alınmak üzere üst Komutanlıkta görev yapan disiplin subayına gönderilmektedir. Disiplin subayı dosyanın kendisine gönderilmesinden itibaren beş iş günü içerisinde dosyayı ve itirazı inceleyerek personele verilen cezanın uygun olup olmadığını değerlendirir ve bu değerlendirmesi neticesinde bir mütalaa hazırlayarak dosyayı disiplin kuruluna tekrar gönderir. Disiplin kurulu, gelen dosyayı, disiplin subayının mütalaası da dikkate alarak en geç on iş günü içerisinde inceleyerek kararını verir. Hemen belirtmek gerekir ki disiplin kurulu, disiplin subayının verdiği mütalaa ile bağlı olmayıp, uygun görmesi halinde başka bir karar verebilecektir. Ancak kanaatimizce disiplin kurulu bu yönde bir karar verecekse mutlaka hukuki gerekçelerini açıklamalıdır. Aslında burada disiplin kurulu ile disiplin subayı arasındaki ilişkiyi yargılama aşamasında hâkim ve savcı arasındaki ilişkiye benzetebiliriz. Nasıl ki hâkim karar verirken savcının mütalaası ile bağlı olmayıp aksi yönde karar verebiliyorsa, disiplin kurulu da pekâlâ disiplin subayının mütalaası ile bağlı olmayıp gerekçesini açıklayarak aksi yönde bir karar verebilecektir.

Üst komutanlık disiplin kurulu incelemesini yaparken gerekli görmesi halinde bir tahkikat yapılmasını isteyebileceği gibi bu tahkikatı kendisi de yapabilir. Örneğin, disiplin soruşturma dosyasını incelediğinde olayla ilgili bilgisi olabileceği değerlendirilen başka bir personelin bilgisine başvurulması, ceza alan personelin itiraz dilekçesinde toplanmasını istediği bir bilgi/belgenin bulunması gibi eksik gördüğü her husus için bir tahkikat yapabilmektedir. Bu durumda tahkikatın yapıldığı süre, on iş günlük süreye dâhil edilmez. Burada hem disiplin subayının mütalaa hazırlaması için öngörülen beş iş günlük süre hem de üst disiplin kurulunun kararını vermesi için konulan on iş günlük süre idarenin iç işleyişiyle ilgili olarak düzenleyici süre teşkil etmekte olup[504] bu sürelerin geçirilmesinden sonra verilen kararlar da nitelik itibariyle hukuka uygundur.

Üst Komutanlıkların disiplin kurulları, itirazı tamamen haklı görürse bu durumda ceza verilmesine yer olmadığı kararı verecektir. Bu karar, ilgili personelin davranışlarının 6413 s. TSK Dis.K'nda gösterilen disiplinsizliklerden birini oluşturmaması, olayda bir

[504] Demirağ, Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu, s. 334, Işıklar, s. 1305, Çelen, Dokumacıoğlu, s. 1514.

hukuka uygunluk nedeninin bulanması, olayda zamanaşımı süresinin geçmesi veya manevi unsur gibi personelin cezalandırılmasına engel olan durumlarda verilmektedir. Kurul itirazı kısmen haklı bulursa bu durumda yeni karar da verebilecektir. Bu hal de genelde fiilin vasıflandırılmasında hata olması, cezanın miktarının yanlış belirlenmesi gibi durumlarda söz konusu olmaktadır. Ayrıca kurul, söz konusu olayda kendisinin yetkili olmadığını tespit etmesi halinde yetkisizlik kararı verecektir[505]. Kurul itirazı haklı bulmazsa bu durumda reddedecektir. Üst disiplin kurulunun vermiş olduğu tüm bu kararlar kesindir.

Üst disiplin amirine yapılacak itirazın aksine, disiplin kurullarına yapılacak olan itirazda aleyhe karar verme yasağının uygulanacağına dair 6413 s. TSK Dis.K.'nda bir hüküm bulunmamaktadır. Bu yönde bir hüküm yerine Kanun'un 42/4. maddesinde üst disiplin kurulunun "yeni kararı" kendisinin vereceği düzenlenmiştir. Disiplin amirlerine yapılacak itirazda böyle bir yasağı öngören Kanun koyucunun disiplin kurullarına yapılacak itirazda benzer bir düzenleme yapmamış olması ve yeni kararı üst disiplin kurulunun verebileceğine ilişkin açık hüküm birlikte değerlendirildiğinde üst disiplin kurulunun incelenen olayda verilen cezadan daha ağır bir ceza alınması gerektiğine kanaat getirmesi halinde bu yönde bir karar verebileceği sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak disiplin kurullarının verebileceği kararlar göz önüne alındığında personelin davranışlarının hizmet yerini terk etmeme cezası yerine TSK'dan çıkarma cezası olması gerektiğine karar veren kurul, bu durumda dosyada yetkisizlik kararı vererek dosyayı YDK'ya göndermelidir[506].

[505] Işıklar, s. 1310, Çelen, Dokumacıoğlu, ss. 1517-1518.
[506] Işıklar, s. 1310.

SONUÇ

İdarenin temel görevlerinden birini oluşturan kamu hizmetlerinin etkin şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla görev icra eden kamu görevlilerinin, görevlerini yerine getirirken uymaları gereken kuralların ve bu kurallara uymadıkları taktirde bunların hukuki sonuçlarının ne olacağı hususlarının önceden bilinebilmesi ihtiyacı disiplin hukukunu ortaya çıkarmıştır. Kamu görevlilerinin statüsüne göre tabi olduğu disiplin kuralları farklılık arz etmekle birlikte tüm disiplin mevzuatlarının ortak bir amacı bulunmakta olup bu amaç; çalışılan kurumda kurallara uyulmasının sağlanarak iç düzeni korumak ve bu şekilde de kamu hizmetlerinin kesintisiz ve düzgün şekilde yürütülmesini temin etmektedir. Ancak idarenin bu amacına ulaşmak gayesiyle koyduğu kuralları uygularken kendisi karşısında daha zayıf konumda bulunan kamu görevlilerinin Anayasayla kendilerine tanınan çalışma güvenliğine müdahale teşkil edebilecek uygulamalardan da kaçınması gerekmektedir. Bu anlamda idare somut olay özelinde tesis edeceği disiplin yaptırımını belirlerken, hedeflediği amaç ile kamu görevlisinin temel hakları arasında adil bir denge kurmalıdır. Kurulacak olan bu denge açısından ise kanun koyucu kamu görevlisinin statüsünü, çalıştığı alanı, kurumu, yerine getirilen görevlerin farklılıklarını ve her kurumda gerçekleştirilebilecek disiplinsizliklerin farklı olabileceğini dikkate alarak birden çok Disiplin Kanunu düzenlenmiştir.

Askeri personeller için 6413 s. TSK Dis.K. yürürlüğe girdiği 16.02.2013 tarihinden itibaren askeri disiplin rejimine yeni bir dinamizm kazandırmış ve kendinden önce dağınık şekilde yer alan ve adeta ceza hukukuyla iç içe geçmiş disiplin hukukunu kendine has bir alana çekmiştir. Her kurumda olduğu gibi TSK'da disiplinin sağlanmasının yegâne amacı da kurum içinde belirlenen kurallara aykırı hareket ederek görevinin gereklerini yapmayanlara veyahut göreviyle alakalı olmayan işlerle uğraşanlara birtakım yaptırımlar uygulayarak kurum içi düzeni sağlamaktır. Ancak diğer kurumlardan farklı olarak TSK'da disiplin kavramı daha farklı bir anlam ifade etmektedir. TSK'da *"Ordunun temeli disiplindir"* anlayışından hareketle disiplin ordunun temel taşı sayılmakta ve gerek bünyesinde çalışan subaylar, astsubaylar, uzman erbaşlar, sözleşmeli er/erbaşlar için gerekse vatandaşlık görevini icra etmek maksadıyla askerlik yapan yedek subay/astsubaylar ve er/erbaşlar için ve hatta henüz subay, astsubay ve uzman erbaş

naspedilmemiş olmalarına rağmen askeri öğrenciler için kati suretle kazanılması gereken bir öz değer olarak görülmektedir. Bu nedenledir ki TSK'da disiplini oluşturan temel unsurlardan biri *"mutlak itaat"* diğeri ise *"astın ve üstün hukukuna riayettir."* TSK'da teşkilatlanma yapısı olarak astlar ve üstler arasında katı bir hiyerarşik ilişkinin bulunması ve her bir asker kişinin görevini bir üstünde bulunan amirinden aldığı emirle yerine getirmesi TSK'da mutlak itaat kavramını ortaya çıkarmıştır. Öyle ki her bir ast amirinden aldığı göreviyle alakalı her emri tereddütsüz uygulamalıdır ki adeta bir mekanizma gibi işleyen çarkın herhangi bir noktasında tıkanıklık yaşanmasın. Bu nedenle Kanun koyucu da 6413 s. TSK Dis.K. başta olmak üzere, TSK İç Hizmet Kanunu ve Yönetmeliğine, AsCK'ya özellikle mutlak itaat kavramlarıyla ilgili hükümler koyarak bu kavramın TSK içerisinde olan varlığının hukuki temelini sağlamlaştırmıştır. Disiplinin diğer unsuru olan astın ve üstün hukukuna riayet ise katı hiyerarşinin ast ile üst arasına çekmiş olduğu çizginin nasıl korunacağına hizmet etmektedir. Ast ve üstler kendilerine verilen görevleri birbirlerinin haklarını gözeterek ve saygıyla yapmalıdır ki disiplin kavramı sağlam temeller üzerine kurulabilsin.

TSK'da disiplinin anlamının bu şekilde daha katı olmasının sebebi hiç şüphesiz yerine getirdiği milli savunma hizmetinde oluşabilecek bir aksaklığın sebebiyet vereceği sonucun ağır neticelerinin bulunmasıdır. Nitekim bir ülkenin var olabilmesi ve kendisini devam ettirebilmesi güçlü bir orduya sahip olabilmesiyle mümkündür. Bu bağlamda TSK'nın yerine getirdiği görev icabı içerisinde gerçekleştirilebilecek ve belki de diğer kurumlara nazaran küçük disiplinsizlikler olarak görülebilecek davranışlar doğurabileceği ağır neticeler göz önünde bulundurularak cezalandırılabilecektir. Öyle ki olağan dönemde amir ile maiyeti arasında oluşabilecek itimatsızlık hissi önemli bir görevin icrası sırasında tekrar ortaya çıkabilecek ve ağır sonuçlara sebebiyet verebilecektir. Böyle bir durumun yaşanmaması adına küçük bir disiplinsizlik olarak görülebilecek eylemlere de zamanında müdahale edilerek astta itaat ve disiplin kavramını yerleştirmek askeri disiplin rejiminin en önemli odak noktası olmuştur. İşte anlamı diğer kurumlardan bu şekilde farklı olan "disiplin" kavramını düzenleyen mevzuatın da farklı olması gerekliliğine binaen Kanun koyucu 6413 s. TSK Dis.K.'nu askeri hizmetin gerekliliklerivle donatarak askeri personele özgü bir disiplin rejimi belirlemiştir. Bu bağlamda TSK içerisinde gerçekleşecek olan her türlü disiplinsizliği, askeri hizmetin

gerekleriyle birlikte değerlendirilerek bu disiplinsizliklerden ötürü verilecek olan disiplin cezalarının veriliş usulünü ve esaslarını da 6413 s. TSK Dis.K. kapsamında değerlendirmek lazımdır.

Disiplin hukukunda uygulanan idari usul ilkelerinin hepsi müstakil bir hüküm olarak 6413 s. TSK Dis.K.'nda açıkça düzenlenmiş değildir. Bu anlamda 6413 s. TSK Dis.K.'nun en önemli uygulayıcıları olan disiplin amirlerinin hukuk dışı alanlarda görev yaptıkları da dikkate alındığında disiplin amirlerinin bu ilkeleri disiplin soruşturmasının icra edilişi sırasında somut olaya nasıl uygulayacaklarını tümüyle bilmeleri kendilerinden beklenemeyeceğinden bu çalışmanın yapacakları disiplin soruşturmalarına katkıda bulunacağını değerlendiriyoruz. Ayrıca, 6413 s. TSK Dis.K.'nun diğer bir uygulayıcısı olan yargı mercileri açısından ise özellikle askeri mahkemelerin kapanmasını müteakip yargılamanın sivil mahkemelere geçmesi neticesinde bir süre uyum sürecinin yaşandığı aşikardır. Gerçekten de dışarıdan bakıldığında özellikle Silahlı Kuvvetlerin sahip olduğu gizlilik anlayışından ötürü kurumun çalışma usulü ve yapısı yargı mercileri tarafından bir süre anlaşılamamış ve uygulayıcılar Silahlı Kuvvetleri de tıpkı diğer kamu kurumlarının çalışma düzeni içerisinde değerlendirerek askeri personeli de diğer memurların tabi olduğu disiplin soruşturma süreci içerisinde değerlendirmişlerdir. Bu değerlendirmeler de askeri hizmetin gerekliliklerileriyle uyuşmayarak, kurum içerisinde tesis edilmesi gereken disiplini olumsuz yönde etkileyen bir nitelik arz etmiştir. Fakat artık askeri mahkemelerin kapanmasının üzerinden belirli bir sürenin geçmesi nedeniyle sivil yargının askeri sistemin gerekliliklerini daha iyi kavraması, verilen hatalı iptal kararlarının üst mahkemelerce bozulması sebebiyle Silahlı Kuvvetlerin hiyerarşik yapısına uygun olarak verilen kararların sayısı artmaktadır. Bu kapsamda biz de çalışmamızda yaptığımız incelemeler sonucu vardığımız sonuçları, uygulamada karşılaşılan sorunları ve bu sorunlara karşı önerilerimizi kısaca aktararak askeri disiplin sisteminin öğretide ve uygulamada gelişmesine katkıda bulunmak isteriz.

Şöyle ki; 6413 s. TSK Dis.K. kendinden önceki askeri disiplinsizlikleri düzenleyen 477 s. Kanun ve halen yürürlükte olmakla birlikte şu an yalnızca askeri suçları düzenleyen 1632 s. AsCK'ya göre kanunilik ilkesinin bir hayli geliştirildiği bir Kanun olmuştur. 6413 s. TSK Dis.K.'nda öncelikle askeri hizmetin ifası sırasında işlenebilecek

disiplinsizlikler sayma usulü ile belirlenerek bu disiplinsizliklerin nasıl işleneceğinin de tanımı yapılmıştır. Böylece askeri personel hangi davranışları gerçekleştirirse ne ceza alacağını önceden bilerek davranışlarını ona göre belirleme olanağına sahip olmuştur. Ancak askeri hizmet esnasında işlenebilecek disiplinsizliklerin tamamının önceden tanımlanabilmesinin mümkün olmadığı da göz önüne alınarak Kanun'un 8/2. maddesinde kıyasa izin verilerek kanunilik ilkesine bir istisna getirilmiştir. Bu düzenleme kimi görüşlere göre hukuka aykırı bir düzenleme olarak nitelendirilse de kanaatimizce hem hukuki olarak düzenleniş şekli gereği kıyasın uygulanması için belirli kriterlerin olmasının gerekliliği hem de sağlayacağı fayda bakımından ülkenin milli güvenliğini sağlayan bir kurumda işlenen disiplinsizliğin cezasız kalması ile mukayese edildiğinde kanaatimizce makul bir düzenlemedir. Nitekim ilgili hükümde kıyasın yalnızca *"nitelik ve ağırlık olarak"* Kanun'da sayılan disiplinsizliklere benzer olan eylemlerde kullanılabileceği düzenlenmiştir. Bu anlamda Kanun'da hiçbir şekilde sayılmayan bir eylemin cezalandırılması söz konusu olmayacaktır. Bu nedenle uygulayıcılar tarafından da bu hususa dikkat edilerek, bu maddenin kullanımı yalnızca benzer bir eylemin varlığı halinde kullanılmalıdır. 6413 s. TSK Dis.K.' nda yer alan ve askeri öğrencilerin işlediği disiplinsizliklerin çıkarılacak yönetmelikle belirleneceğine ilişkin hüküm ise kanaatimizce kanunilik ilkesini zedeleyecek nitelikte bir düzenlemedir. Nitekim askeri öğrenciler, işlemiş oldukları disiplinsizlikler neticesinde ceza puanlarını tüketmeleri durumunda askeri öğrencilikle ilişikleri kesilmektedir. Bu denli ağır bir sonuca sebebiyet verebilecek disiplinsizliklerin de tıpkı askeri personeller için öngörülen disiplinsizlikler gibi sayma usulü ile Kanun'da belirlenmesi daha yerinde olacaktır. 6413 s. TSK Dis.K.'un da sayılan bazı disiplinsizliklerin tanımlamalarının ise yetersiz olduğu kanaatindeyiz. Özellikle TSK'dan çıkarma cezasını gerektiren *"ahlaki zayıflık"*, *"hizmete engel davranışlarda bulunmak"* gibi disiplinsizliklerin tanımlarının tekrar ele alınarak personelin hangi davranışlarının bu disiplinsizlikleri oluşturacağının belirlenmesini örneğin hizmete engel davranışta bulunmanın tanımında yer alan *"ağır suç"* veya *"ağır disiplinsizlik"* ibarelerinden ne anlaşılması gerektiğinin Kanun'da açıkça yer alması gerektiği kanaatindeyiz. Ayrıca her gün değişen ve gelişen teknolojiyle beraber oluşabilecek yeni disiplinsizliklerin de kurumca değerlendirilerek yapılacak Kanun değişikliği tekliflerinde yeni disiplinsizliklerin eklenerek ayrıntılı tanımlarının yapılması yerinde olacaktır. Kanunilik ilkesi ile ilgili şu ana kadarki eleştiri ve önerilerimiz aslında

6413 s. TSK Dis.K. hakkında kanun koyucunun görev alanıyla ilgili görüşlerimizdir. Kanunilik ilkesini disiplin soruşturma sürecinde uygulayacak olan disiplin amirleri/kurulları ve disiplin soruşturmacıları için ise önerimiz, 6413 s. TSK Dis.K.'nda tanımlanmayan disiplinsizlikler için askeri personele disiplin cezası verilmemesi, Kanun'un 8/2. maddesinin yalnızca gerçekleştirilen eylemin bu Kanun'da sayılan disiplinsizliklere benzemesi durumunda, kararı verirken bu maddenin kullanıldığı belirtilerek gerekçesiyle birlikte uygulanması, disiplin soruşturmasının her aşamasında yetkili makamlarca personelin davranışları ile 6413 s. TSK Dis.K.'nda tanımlanan disiplinsizliğin içeriğinin uyuşup uyuşmadığının kontrolünün yapılmasına dikkat edilmesidir.

6413 s. TSK Dis.K.'nu ölçülülük ilkesi kapsamında incelediğimizde ulaştığımız sonuçlar ise; bu ilkenin Kanun'da genel olarak disiplin amirlerinin takdir yetkisini kullandığı durumlarda bu yetkiyi ölçülü kullanması gerektiği, yine disiplin amirlerinin personeline gerçekleştirdiği disiplinsiz davranışın karşılığı olan cezadan bir derece daha az ceza verilmesi veya belirli disiplin cezalarında hiç disiplin cezası verilmemesi gibi yetkilerini kullanırken, gerçekleştirilen eylemle amirlere tanınan takdir yetkisinin ölçülü olmasına ilişkindir. Aslında Kanun koyucu 6413 s. TSK Dis.K.'nu düzenlerken üstü kapalı şekilde ölçülülük ilkesini öncelikle kendisi sağlamaya çalışarak daha hafif nitelikte olan disiplinsizlikleri uyarma, kınama gibi disiplinsizliklerin altında sayarken daha ağır nitelikte disiplinsizliklere de daha ağır cezalar öngörmüştür. Ancak kanaatimizce disiplin amirleri/kurullarının disiplin cezası verirken ölçülü davranması gerektiğine ilişkin genel bir hükmün 6413 s. TSK Dis.K.'nda düzenlenmesi faydalı olacaktır. Nitekim özellikle alt ve üst sınırı olan disiplin cezalarında ceza tayin edilirken gerçekleştirilen disiplinsizlikle verilen ceza arasında bir dengenin bulunması gerekmektedir. Bu bakımdan disiplin soruşturma sürecinde uygulayıcılar olarak disiplin amirleri ve kurullarının bu hassas dengeyi sağlayarak personele verilen disiplin cezasında hakkaniyetli olmaları gerekmektedir.

Non bis in idem ilkesi 6413 s. TSK Dis.K.'nda en açık şekilde düzenlenen ilke olmasına rağmen disiplin amirleri tarafından kanaatimizce disiplin soruşturma sürecinde ve sonrasında uygulamada en çok hata yapılan veya eksik ya da yanlış uygulanan bir

ilkedir. Şöyle ki; 6413 s. TSK Dis.K.'nun 4. maddesinde askeri personele bir davranışı sebebiyle bu Kanun'da tanımlanan disiplin cezalarından birden fazlasının verilemeyeceği açıkça düzenlenmesine rağmen, uygulamada bazen aynı olay örgüsü içerisinde ardı ardına gerçekleşen eylemlerin her biri ayrı birer eylem gibi değerlendirilerek personele birden fazla disiplin cezası verilmesi gibi hatalı bir uygulama söz konusudur. Oysaki aradaki zaman bağı kesilmeksizin personelin birbiri üstüne gerçekleştirdiği eylemler tek bir eylem olarak kabul edilerek personele tek bir disiplin cezasının verilmesi gerekmektedir. Nitekim bu husus da Kanun'un 4. maddesinde düzenlenerek tek fiilin birden fazla disiplinsizliğin oluşmasına sebep olması durumunda bunlardan ağır olan cezanın verileceği düzenlenmiştir. Bu nedenle uygulayıcıların bu hususa dikkat etmesi önem teşkil etmektedir. Bu ilkeyle ilgili olarak ikinci bir husus ise bir davranışın hem disiplinsizlik hem suç oluşturması durumunda disiplin amirlerinin olayın suç boyutunu Cumhuriyet Savcılıklarına bildirdikten sonra aynı olaya ilişkin kurum içinde disiplin soruşturması yaparak ceza vermeyi unutmaları veya ihmal etmeleridir. Kanun Koyucunun 6413 s. TSK Dis.K.'nun 5. maddesinde de açıkça ifade ettiği üzere herhangi bir olaya ilişkin adli bir sürecin yürütülüyor olması bu olayda mesuliyeti bulunan personele aynı zamanda disiplin cezası verilmesine engel teşkil etmemektedir. Bu bağlamda disiplin amirleri tarafından bu hususun göz ardı edilmeden Silahlı Kuvvetler içerisinde disiplini sağlayacak her türlü önlemin alınması gerekmektedir.

Gizlilik ilkesi hususunda 6413 s. TSK Dis.K.'nda disiplin soruşturmasının gizli şekilde yapılmasına ve düzenlenecek olan sonuç raporunun da "gizli" gizlilik derecesiyle hazırlanmasına ilişkin bir hüküm eklenmesi kanaatimizce faydalı olacaktır. Nitekim gizlilik ilkesi personelin geçirdiği soruşturma nedeniyle lekelenmemesinin en büyük güvencesini oluşturmaktadır.

Soruşturma yapma zorunluluğu ilkesi askeri personellerin disiplin soruşturmasında kanaatimizce en çok tartışılan ilkedir. Bu tartışmanın kaynağını hiç şüphesiz kanun koyucunun Kanun'un 7. maddesinde disiplin amirlerine soruşturma yapıp yapmama konusunda takdir yetkisi tanımasına rağmen bu yetkinin bazı yargı mercilerince göz ardı edilmesi oluşturmaktadır. Konuya ilişkin açıklamalarımızı çalışmamızda ayrıntılı şekilde aktarmakla birlikte bu konuyla ilgili çözüm önerimiz, kanun koyucunun

6413 s. TSK Dis.K.'nun 7. maddesinde düzenlendiği hükme hem askeri personelin hem de kolluk personelinin disiplin mevzuatında yer vermesinin, bu kurumların çalışma usulünü ve içerisinde bulunan emir-komuta zincirini dikkate alarak kasıtlı olarak bu şekilde düzenlediğinin kabul edilmesidir. Bu bağlamda da yargı mercilerince, verilen disiplin cezalarının denetimi sırasında 6413 s. TSK Dis.K.'nun ilgili hükmü kapsamında bir değerlendirme yapmalarının ve sırf soruşturma yapılmadığı gerekçesiyle verilen disiplin cezalarının iptal edilmemesi gerektiği kanaatindeyiz. Ya da aksi yönde bir içtihat oluşturulacaksa bu durumda Kanun koyucu tarafından tıpkı Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 28. maddesinde yer aldığı şekliyle disiplin soruşturması yapılmadan ceza verilemeyeceği hususu 6413 s. TSK Dis.K.'nda da açık bir şekilde düzenlenmelidir. Uygulamada her ne kadar yargı mercilerinin soruşturma yapılmaması sebebiyle verdiği iptal kararları göz önüne alınarak her olay için disiplin soruşturması yapılması yönünde bir önlem alınsa da askeri personelin disiplin rejimini düzenleyen özel nitelikli 6413 s. TSK Dis.K.'nun açık hükmüne rağmen bu hükmün yok sayılarak işlem yapılması, uygulamada kafa karışıklıklarına sebebiyet vermektedir.

Aynı sorun soruşturmacının kimliği meselesinde de yaşanmaktadır. 6413 s. TSK Dis.K.'nun 7. maddesinde disiplin amirlerinin şahsen de disiplin soruşturmasını yapabileceklerini düzenleyen açık hükme rağmen bazı yargı mercilerince *"bağımsız ve tarafsız soruşturmacı atanmaması"* sebebiyle disiplin amirlerince yapılan soruşturmalar neticesinde verilen disiplin cezalarının iptal edilmesi 6413 s. TSK Dis.K.'nun açık hükmünü uygulanamaz bir hale getirmiştir.

Personele savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilemeyeceği kuralı ise eskiden bu yana askeri disiplin rejimi içerisinde de hâkim olan bir disiplin hukuku ilkesi olup söz konusu kural 6413 s. TSK Dis.K.'nun 40/1. maddesinde açıkça düzenlenmiştir. Bu nedenle uygulamada personele savunma hakkının tanınması hususunda genel olarak bir uygulama birliğinin bulunduğunu ve bu hakkın ceza verilmeden önce personele tanındığını söylemek mümkündür. Ancak kanaatimizce 6413 s. TSK Dis.K.'nda savunma için tanınan sürelerin memur disiplin hukukuna göre daha az olduğu göz önüne alındığında, personelin talebi halinde ek savunma süresinin verilebileceğine dair kural her ne kadar disiplin amirinin takdir yetkisine bırakılmış olsa da bu talebe mümkün olduğu

kadar olumlu yanıt verilmesi(personelin kötü niyetli bir davranışının sezilmemesi durumunda; örneğin cezayı kasıtlı olarak zamanaşımına uğratmak maksadıyla ek sürenin istenilmesi gibi.) yerinde olacaktır. Savunma hakkının bir parçası olarak personelin, savunmasını etkili yapabilmesi maksadıyla bilgi ve belgeleri incelemeyi talep etme hakkının bulunup bulunmadığı hususunda ise 6413 s. TSK Dis.K. yalnızca disiplin kurullarınca icra edilen soruşturmalar için buna cevaz vermekte olup disiplin amirleri tarafından yapılan soruşturmalar için bu yönde bir düzenleme yer almamaktadır. Kanaatimizce personelin kendisi hakkında yöneltilen suçlamalara kaynaklık eden bilgi ve belgeleri inceleyerek savunmasını yapması savunma hakkını daha etkin kullanmasını sağlayacağı için bu hakkın disiplin amirleri tarafından yapılan disiplin soruşturmaları için de tanınması yerinde olacaktır. Bu nedenle 6413 s. TSK Dis.K.'na bu yönde bir düzenlemenin eklenmesi gerektiği kanaatindeyiz. Tabi buradaki düzenlemede de tıpkı disiplin kurullarında yapılabilecek incelemelerde olduğu gibi gizli nitelikteki belgeler veya diğer personellerin özel nitelikteki bilgilerini açığa çıkaracak nitelikteki belgelerin yine istem dışı bırakılması mümkün olmalıdır. Ayrıca personelin savunma hakkını kullanırken avukat yardımından faydalanabilmesini kolaylaştıracak nitelikte hukuki düzenlemelerinde yapılması gerekmektedir. Özellikle TSK'dan çıkarma cezasını gerektiren disiplinsizlikler için personelin, barodan müdafi talep etmesine imkân tanıyan açık bir düzenlemenin 6413 s. TSK Dis.K.'na eklenmesi personelin savunma hakkına katkı sağlayacak bir düzenleme teşkil edecektir. Savunma alma yetkisi hususunda 6413 s. TSK Dis.K.'nun 7. maddesinde disiplin amirleri/kurullarına ek olarak bu yetkinin disiplin soruşturmacılarına da tanınması uygulamada savunmanın kim tarafından alınacağı hususunda kafa karışıklıklarına neden olmaktadır. Bu sebeple kanaatimizce terminolojik olarak disiplin soruşturması sırasında soruşturmacı tarafından alınan savunmaya "ilk savunma", disiplin amiri/kurulunun aldığı savunmaya da "son savunma" isminin verilmesi bu karışıklığı önleyebilecektir.

Gerekçe ilkesi bakımından ise; kanaatimizce yalnızca 6413 s. TSK Dis.K.'nda yer alan Disiplin Kurullarının kararlarının gerekçeli olması ve amirlerin takdir yetkilerini gerekçeli şekilde kullanacağına ilişkin düzenlemeler yetersizdir. Gerekçe ilkesi, yalnızca bu hususlarda değil disiplin soruşturma sürecinin en başından verilen cezanın kesinleşmesine kadar her safhada uygulanması gereken bir ilkedir. Bunun gerekçesini ise

hiç şüphesiz hem personelin kendisi hakkında yapılan işlemlerin sebebini öğrenme yani bilgi edinme hakkı hem de daha sonradan söz konusu disiplin cezası için yapılacak yargısal denetimde idarenin kendini açıklayabilme fırsatını bulabilmesi oluşturmaktadır. Bu anlamda en başta disiplin soruşturma raporunu hazırlayan disiplin soruşturmacısının hazırladığı raporun, disiplin amirinin/kurulun vereceği ceza kararının, üst disiplin amirinin/kurulunun kendilerine itiraz edilmesi neticesinde verdiği kararların tamamının gerekçeli olması gerekmektedir.

Gerekçe ilkesinin tamamlayıcı olarak başvuru yollarının gösterilmesi ilkesi de disiplin soruşturmaları bakımından göz ardı edilmemesi gereken bir ilkedir. Bu ilkenin kapsamına hem disiplin cezasına karşı itiraz yolunun gösterilmesi hem de itiraz sonucu amir/kurul tarafından verilen kararın yargı yolu açık olan bir ceza olması durumunda ilgili süre içerisinde idari yargıda iptal davası açılabileceğine ilişkin başvuru yolunun gösterilmesi dahildir. 6413 s. TSK Dis.K.'nda itirazın kaç gün içerisinde nereye yapılacağı düzenlenmiş olsa da bu bildirimin personele yapılması gerektiğine dair bir hüküm bulunmamaktadır. Her ne kadar 1982 Anayasamızın 40/2. maddesinde yer alan düzenleme gereği itiraz başvurusunda başvuru yolu personele gösterilse de 6413 s. TSK Dis.K.'na bu yönde bir hüküm eklenmesi faydalı olacaktır. Ayrıca uygulamada genelde itiraz yolu için başvuru yolu gösterilmekle birlikte, yargı yolu için başvuru yolunun gösterilmesinin ihmal edilmesi söz konusu olmaktadır. Bu bağlamda uygulayıcılar tarafından, yargı yolu açısından da başvuru yolunun mutlaka gösterilmesine dikkat edilmelidir.

Disiplin hukukunda uygulanan idari usul ilkelerinin 6413 s. TSK Dis.K. uyarınca yapılan disiplin soruşturmalarına uygulanmasını bu şekilde aktarmakla birlikte disiplin cezalarının verildikten sonra geri alınamaması nedeniyle uygulayıcıların bu ilkelerin uygulanmasına dikkat edilip edilmediğini disiplin soruşturma sürecinin her aşamasında titizlikle incelemeleri gerekmektedir. Nitekim askeri personellerin meslek hayatlarının tamamında aldıkları disiplin cezaları, gidecekleri her görevde, seçilecekleri her özellikli kursta, görevde, alacakları terfilerde karşılarına çıkarak meslek hayatlarını etkilemektedir. Askeri personelin disiplin mevzuatında memurlarda olduğu gibi disiplin cezasının özlük dosyasından silinmesi hakkı da bulunmadığı göz önüne alındığında

verilecek olan disiplin cezaların esasa ve usule uygun olması, personelin gereksiz disiplin cezaları almaması bakımından oldukça önemli bir husustur.

Biz bu çalışmamızla disiplin hukukuna egemen olan ilkeleri 6413 s. TSK Dis.K. kapsamında ayrıntılı inceleyerek uygulamada yapılan hataların neler olduğunu, disiplin soruşturma süreçlerinde idari usul ilkelerine uyulup uyulmadığının mahkemelerce dikkatle incelenerek ilkelere uyulmaması durumunda disiplin cezalarının mahkemelerce hukuka aykırı bulunarak iptal edildiğini, 6413 s. TSK Dis.K.'na göre icra edilecek disiplin soruşturmalarının nasıl usule ve esasa uygun olarak gerçekleştirileceğini ortaya koymuş bulunmaktayız. Ayrıca 6413 s. TSK Dis.K. kapsamında disiplin soruşturma süreçlerinde uygulamada yapılan hataların yapılmaması adına uygulayıcıların alacağı önlemlerin yanında Kanun koyucunun 6413 s. TSK Dis.K.'nda yapabileceği düzenlemelerle bu sorunların çözümüne yönelik öneriler geliştirmiş bulunmaktayız. Unutulmamalıdır ki 6413 s. TSK Dis.K.'nun gereği gibi uygulanmasında öncelikle idare adına disiplin amirleri, Kanunda 'ki eksik hususların düzenlenmesi hususunda da hiç şüphesiz kanun koyucunun sorumluluğu bulunmaktadır. Bu anlamda kanaatimizce yargı mercilerinin verdiği kararlar ile Kanun'un bazı maddeleri arasındaki çelişkileri giderecek kanuni düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Ayrıca belki de en önemli gereksinim 6413 s. TSK Dis.K.'nun uygulanmasını kolaylaştıracak ayrıntılı bir yönetmeliğin çıkarılması hususudur. 6413 s. TSK Dis.K.'nun yürürlüğe girmesinin üstünden uzun bir süre geçmesine rağmen Kanun'un uygulanması bakımından bir yönetmelik çıkarılmış değildir. Bu eksiklik de bazı maddelerin uygulanması hususunda uygulamada farklılıklara sebebiyet vererek, personeller arasında eşitsizlikçi bir duruma neden olmaktadır. Bu anlamda 6413 s. TSK Dis.K.'nun uygulanmasını kolaylaştıracak bir yönetmeliğin çıkarılması gerektiğini düşünmekteyiz.

Kanaatimizce 6413 s. TSK Dis.K.'nda bahsettiğimiz iyileştirmelerle, askeri personelin disiplin işlemlerinde hukuka aykırı uygulamaların önüne geçilecek, TSK'nın her bir üyesinin sahip olduğu donanım ve beceri neticesinde görevini en etkin şekilde icra etmesi sağlanarak kurum içinde disiplinin tesisine katkıda bulunulacak ve personelin haksız, hukuka aykırı işlemlere maruz kalmasının önüne geçilecektir. Dikkat edilmelidir ki 6413 s. TSK Dis.K. henüz yeni sayılabilecek bir Kanun'dur. Bu anlamda bu Kanun'un

doğru uygulanarak, oluşacak içtihatların da tüm askeri personelin temel haklarını koruyucu niteliğinin yanında TSK'da etkin bir disiplini sağlamaya yönelik amacına hizmet etmesi gerekmektedir. Çalışmamızda bu temel amaca sadık kalınarak, konuya ilişkin öğretinin ve yargının yaklaşımı dikkate alınmış; farklı uygulamalara çözüm önerileri ileri sürülmüştür.

Bu çalışmanın başta 6413 s. TSK Dis.K.'nun uygulayıcıları olan disiplin amirleri olmak üzere tüm TSK personeline ve öğretiye katkıda bulunmasını temenni ederiz.

KAYNAKÇA

Akbulut, Emre. "İdari İşlemlerde Kanun Yolu ve Süresini Gösterme Yükümlülüğünün Yargısal Denetime Etkisi", **TBB Dergisi**, 2009(81), ss.1-21

Akbulut, Emre. **Türk İdare Hukukunda Kanuni İdare İlkesi**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013.

Akıllıoğlu, Tekin. "Bireyin Yönetsel İşlemler Karşısında Korunması ve Yönetim Hukukumuz", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:14, Sayı:3, 1981, ss.37-56.

Akıllıoğlu, Tekin. "Yönetsel İşlemlerde Gerekçe İlkesi", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:15, Sayı:2, 1982, ss.7-19.

Aksoylu, Özge. "Anayasa Md. 40/2'nin Uygulanmasına İlişkin Belirsizliklerin K. 2022/1 Sayılı Danıştay İçtihadı Birleştirme Kurulu Kararı Işığında Değerlendirilmesi", **YÜHFD**, Cilt:20, Sayı:1, 2023, ss.23-75.

Akyılmaz, Bahtiyar. İdari Usul İlkeleri Işığında İdari İşlemin Yapılış Usulü, **Yetkin Yayınları**, Ankara, 2000.

Akyılmaz, Bahtiyar. "İkibinli Yıllarda Türkiye'de İdari Usul: Yoksa Var mı?", **Danıştay ve İdarî Yargı Günü Sempozyumu: 148. Yıl**, Ankara, 2016, ss.201-232.

Akyılmaz, Bahtiyar, Murat Sezginer ve Cemil Kaya. Türk İdare Hukuku, 18. Baskı, **Seçkin Kitapevi**, Ankara, 2024.

Alan, Nuri. "İdari usul ve İdari Yargı", **Danıştay Dergisi**, Cilt: 30, Sayı:102, Ankara, 2000, ss.3-15.

Aras, Bahattin. "Hukuka Aykırı Delillerin Disiplin Soruşturmalarında Kullanılması Sorunu", **Ankara Barosu Dergisi**, Cilt:79, Sayı:2, 2021, ss.1-42.

Aras, Bahattin. “Kamu Görevlilerinin Özel Hayatlarına İlişkin Hususların Disiplin Soruşturmasına Konu Edilmesi”, **TBB Dergisi**, 2021 (153), ss.235-267.

Arat Özkaya, Nilay. **Türk İdare Hukuku’nda İdarenin Hukuk Sınırları İçinde Hareket Serbestisi “Takdir Yetkisi ve Bunun Sınırları Üzerine Bir İnceleme”**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015.

Arslan, Mehmet, Bulut Metin ve Abdulkadir Dursun. **Eğitim ve Diğer Kamu Kurumlarında Disiplin Usulü ve Soruşturma Örnekleri**, Siyasal Kitapevi, Ankara, 2019.

Arslantürk, Mustafa. **Ceza Yargılamasında Hükmün Kurulması ve Gerekçe**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023.

Artukoğlu, Yiğit. **İnceleme ve Soruşturma Rehperi**, Gazi Kitapevi, Ankara, 2018.

Atar, Yavuz. **Türk Anayasa Hukuku**, 17. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2024.

Atay, Ender Ethem. “Müfettişlerin Hazırladıkları Disiplin Soruşturma Raporlarından Dolayı Sorumlu Tutulabilirliği Sorunu”, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Sayı:7, 2016, ss.167-182.

Atay, Ender Ethem**. İdari Yargılama Hukuku**, 3. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2024.

Azrak, Ali Ülkü. **Umumi İdari Usulün Teorik Esasları ve Çeşitli Hukuk Sistemlerinde Gelişimi** (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1964.

Bala, İsmail Berkan. **6413 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu Kapsamında Disiplin Hukuku İlkelerinin İncelenmesi** (Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2024.

Barışçıl, Mahmut. **İdari Soruşturma ve Ön İncelemenin Anatomisi**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023.

Bölükbaşı, Mustafa Oğuzhan. "Devlet İşlemlerinde Kanun Yolları, Merciler ve Başvuru Sürelerini Gösterme Yükümlülüğü Yükümlülüğü (Anayasa'nın 40/2. Maddesi)", **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Cilt: 8, Sayı:15, 2020, ss.97-122.

Bucaktepe, Adil. Disiplin Makamlarının Disiplin Cezası Verme Yetkileri Üzerine Bir Değerlendirme, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:19, Sayı:2, 2015, ss.199-224.

Can, İsmail. **Memur Soruşturması Memurlarla İlgili Suçlar ve Soruşturma Mevzuatı**, Fon Matbaası, Ankara, 1987.

Canoğlu, Veysel Candan. Disiplin Soruşturmasında Delil ve İspat, **TBB Dergisi**, 2018 (138), s.231-272.

Centel, Nur ve Hamide Zafer. **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 7. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2021.

Çağlayan, Ramazan. "Genel İdari Usul Tartışmaları, Fransız İdari Usul Kanunu ve Bu Kânunda İdari İşlemlerin Kaldırılması ve Geri Alınması Üzerine Notlar", **İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi**, Sayı:21, 2022, s.17-39.

Çağlayan, Ramazan. **İdari Yargılama Hukuku**, 16. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2024.

Çaptuğ, Mehpare. **İdari Usul Hukukunda Hukuki Güvenlik İlkesi**, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2020.

Çebi Buğdaycı, Melike Özge. "İdari Usul ve Dinlenilme Hakkı", **Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2016/1, s.25-46.

Çebi Buğdaycı, Melike Özge. İdari Yargılama Usulünde Keşif Delili, **SÜHFD**., Cilt: 29, Sayı:1, 2021, ss.1-45.

Çelen, Orhan ve Nihan Dokumacıoğlu. **TSK Disiplin Kanunu Şerhi**, Cilt:1-2, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022.

Çelik, Celil. "Memur Soruşturma Uygulamaları", **İstanbul Barosu Dergisi**, Cilt:91, Sayı:6, 2017, ss.79-107.

Çınarlı, Serkan ve Kerim Azak. "Disiplin Cezalarında Gerekçe İlkesi", **Danıştay Dergisi**, Sayı:152, 2020, ss.109-142.

Çınarlı, Serkan ve Kerim, Azak. "Danıştay Kararları Işığında İdari Yargıda Disiplin Cezalarının İptali Davalarında Tanık Delili Sorunu", **SUHFD**, Cilt:29, Sayı:1, 2021, ss.509-535.

Çiçek, Hayrettin. **Devlet Memurları Hakkında Disiplin Soruşturması: Türkiye Uygulaması** (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2011.

Dağ, M. (2022). **Temel ve Savaş Beden Eğitimi Dersi Alan Öğrencilerin Spora Katılım Motivasyonları ile Algılanan Empatik ve Sosyal Öz Yeterlik Düzeylerinin İncelenmesi.** Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Spor Bilimleri
Fakültesi Beden Eğitim ve Spor Öğretimi Anabilim Dalı. Denizli.

Değirmenci, Olgun. **Askeri Ceza ve Disiplin Hukuku**, 3. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2016.

Demir, Ramazan. **Türk Hukukunda Yürütme ve İdarenin Kanuniliği İlkesi**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023.

Demirağ, Fahreddin. "Anayasal Bir Kurum Olarak Askeri Yargı ve Anayasa Önerileri", **TBB Dergisi**, 2008(75), ss.10-266.

Demirağ, Fahreddin. **Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014.

Demirbaş, Timur. **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 19. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2024.

Demirkol, Selami ve Sezal Çınar Özkan. "Disiplin Soruşturmalarında Savunma Alınırken Suçun Karşılığı Öngörülen Cezanın Da Belirtilmesi Meselesi", **Hacettepe HFD**, 14(2), 2024, ss.1-35.

Demirtaş, Cengiz. **TSK Personeli Disiplin ve Ceza Hukuku**, Bilge Yayınevi, Ankara, 2022.

Dilek, Muzaffer. "Memur Disiplin Hukukunun ve Disiplin Soruşturmasının Temel Esasları", **Türk İdare Dergisi**, Sayı:423, 1999, ss.27-64.

Dinçer, Yılmaz. "Devlet Memurlarının Disiplin Hukuku", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:9, Sayı:1, 1976, ss.71-94.

Doğan, İlyas. "Yönetilenlere Katılım Yollarının Kısıtlanması Güçlü Devlet Anlamına Gelir Mi?", **İdari Usul Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu Bildirimler**, T.C. Başbakanlık Basımevi, Ankara, 1998.

Duran, Lütfi. "İdari Usulün İlkeleri ve Kapsadığı Konular", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:31, Sayı:2, 1998, ss.3-13.

Dursun, Hasan. “İdari Usul ve Şekil İlkeleri ile Genel İdari Usul Kanun Ön Tasarısına Eleştirisel Bir Yaklaşım”, **Türk İdare Dergisi**, Sayı:454, 2007, ss.99-128.

Dursun, Hasan**. İdari Suç ve Cezalarda Kanunilik İlkesi** (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2014.

Düğer, Sırrı ve Yeliz Neslihan Akın. “İdarenin Sözleşme Akdetme Usulü”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 12(1), 2021, ss.226-243.

Eran, Burhan ve Tekin Gürzumar. **Disiplin Mahkemeleri ve Askeri Disiplin Hukuku**, Güven Matbaası, Ankara, 1964.

Erbaş, Rahime. **Ceza Muhakemesinin Soruşturma Evresinin Aleniyete Karşı Korunması**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2024.

Erdem, Jülide Gül. “Ölçülülük İlkesinde İdarenin Takdir Yetkisinin Kullanımındaki Yeri”, **AÜHFD**, Cilt:62, Sayı:4, 2013, ss.971-1006.

Ergutekin, İdris. **Askeri Ceza Hukukunda Emre İtaatsizlik Fiilleri**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.

Evren, Çınar Can ve İsmail Uçar. **Kamu Görevlileri Hukuku**, 4. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2024.

Feyzioğlu, Metin. “İşyeri Kapatma Cezası ve Anayasa Karşısındaki Konumu”, **TBB Dergisi**, 1993(1), ss.5-22.

Fiş Üstün, Gül. “Disiplin Soruşturmalarında Hukuka Aykırı Deliller”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt:24, Sayı:1, 2018, ss.17-35.

Gedik, Doğan. **Ceza Muhakemesinde İspat ve Şüphenin Sanık Lehine**

Yorumlanması, Adalet Yayınevi, Ankara, 2024.

Gökçen, Ahmet ve Kerim Çakır. "Ceza Muhakemesinde Delil, Delillerin Muhafazası, Toplanması, Değerlendirilmesi ve Delil Yasakları", **DEÜHFD**, Prof. Dr. Durmuş TEZCAN'a Armağan, C.21, Özel S., ss.2911-2951.

Gölcüklü, Feyyaz. "İdari Ceza Hukuku ve Anlamı: İdarenin Cezai Müeyyide Tatbiki", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt:18, Sayı:2, 1963, ss.115-182.

Gölcüklü, Feyyaz. "İdari Ceza Müeyyideleri ve Bunlara Karşı Kanun Yolları", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt.18, Sayı:3, 1963, ss.189-215.

Gözler, Kemal. **İdare Hukuku** (Cilt:2), Ekin Kitapevi Yayınları, Bursa, 2003.

Gözler, Kemal. **Türk Anayasa Hukuku Dersleri**, 18. Baskı, Ekin Basım Dağıtım, Bursa, 2015.

Gözübüyük, Şeref ve Turgut Tan. **İdare Hukuku Genel Esaslar**, 7. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara, 2010.

Günal, Yılmaz. "Disiplin Cezaları", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 1958, ss.190-211.

Günal, Yılmaz. "Askeri Münasebetlerde Emir ve Sorumluluk", **AUSBF Dergisi**, Cilt:22, Sayı:4, 1967, ss.169-207.

Günday, Metin. **İdare Hukuku**, 8. Baskı, İmaj Yayıncılık, Ankara, 2003.

Gündüz, Ebru. "Hukuka Aykırı Elde Edilmiş Delillerin Disiplin Hukukunda Kullanılması", **YBHD**, Yıl: 4, Sayı:1, 2019, ss.89-114.

Hacımuratlar, Zeliha. **İdari Usule Katılım** (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2011.

Hatipoğlu, Mehmet. "Kamu Görevlilerine Disiplin Cezalarının Uygulanmasında Ölçülük İlkesi", **TBB Dergisi**, 2019(143), ss.181-220.

Hatipoğlu, Mehmet ve Ahmet Cahit Sarıcalar. "Memur Disiplin İşlemlerinde Amaç Unsuru", **SUHFD**, Cilt: 28, Sayı: 2, 2020, ss.665-711.

Hondu, Selçuk. "İdari Yargılama Usulü Kanununda Yer Alan İdari Usuller ve Uygulaması", **İdari Usul Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu Bildirimler**, T.C. Başbakanlık Basımevi, Ankara, 1998.

Işıklar, Celal. **TSK Disiplin Kanunu ve Yorumu** (Cilt:1-2), Adalet Yayınevi, Ankara, 2022.

İçel, Kayıhan. **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 7. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2023.

Kalabalık, Halil. **İdare Hukuku Dersleri**, Cilt:2, 6. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2024.

Kanlıgöz, Cihan. "İdari İşlemlerde Yazılı Bildirim", **AÜHFD**, 40(1), 1988, ss.173-192.
Karahanoğulları, Onur. "Memur Disiplin Hukukunun Niteliği ve İlkeleri", **Çağdaş Yerel Yönetimler**, 8(3), 1999, ss.55-77.

Kara Kuvvetleri Komutanlığı, **Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu Çerçevesinde Disiplin Karar Verme Süreci (DİKVES)**, Kara Kuvvetleri Komutanlığı, Ankara, 2014.

Kaya, Cemil. "Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hâkim Olan İlkeler", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:38, Sayı:2, 2005, s.61-87.

Kahriman, Emrah. **Asker Kişilere Uygulanan Disiplin Yaptırımlarının Hukuki**

Rejimi, Seçkin Hukuk, Ankara, 2015.

Karaca, Egemen. **Üniversitelerde Disiplin Rejimi**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2019.

Kelek, Mücahit. **Disiplin Hukukunda İspat ve Delil** (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2023.

Kırışık, Fatih. "İdare ile Bireyler Arasındaki İlişkilerde Güç Dengesizliğinin Giderilmesinde Etkili Bir Yöntem: İdari Usul", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:37, 2013, ss.245-257.

Kırmızıgül, Hüsamettin. **Uygulamada ve Teoride Disiplin Suç ve Cezaları ve Denetim Yolları**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1998.

Kızılkaya Doğru, Ezgi. "Güncel İçtihatlar Işığında Gerekçeli Karar Hakkı", **Danıştay Dergisi**, Sayı:152, 2020, ss.233-276.

Koca, Mahmut ve İlhan Üzülmez. **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 17. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2024.

Koç, Emin. "Türk Hukuku'nda Devlet İşlemlerine Karşı Başvuru Yollarını Gösterme Yükümlülüğü", **TBB Dergisi**, 2019 (145), ss.301-347.

Koçer, Seçkin. "Kamusal Alanda Kameralı İzleme Sistemlerinin Hukuka Uygunluğu Üzerine Bir Değerlendirme", **TBB Dergisi**, 2022(163), ss.1-36.

Kurt, Hayrettin. "Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanununa İlişkin Değerlendirmeler", **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt:17, Sayı:189, 2022, ss.48-59.

Kutlu Gürsel, Meltem. "Hukuk Devleti İlkesinden Hukukun Üstünlüğüne Geçiş Sürecinde "Yönetimde Demokrasinin Gereklerinden Biri Olarak" Birey ile İdare Arasındaki İlişkilerin Düzenlenmesi ve Fransa Örneği", **Danıştay ve İdarî Yargı Günü Sempozyumu: 148. Yıl**, Ankara, 2016.

Livanelioğlu, Ömer Asım. **Türkiye'de Memur Disiplin Hukuku** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1996.

Metin, Yüksel. **Ölçülülük İlkesi**, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2002.

Muratoğlu, Tahir. "Yargısal Faaliyetler Bağlamında Tesis Edilen Disiplin Yaptırımları ve Bu Yaptırımların Hukuka Uygunluğu", **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:19, Sayı:30-31, 2014, ss.77-147.

Odyakmaz, Zehra. "Hazırlanmakta Olan İdari Usul Kanunu Açısından Demokratikleşme Sürecinde Şeffaflaşma ve Bireye Tanınan Haklar", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:1, Sayı:2, 1997, ss.1-21.

Oğurlu, Yücel. **İdari Yaptırımlar Karşısında Yargısal Koruma**, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2000.

Oğurlu, Yücel. "AİHM Kararları ve Türk İdare Hukukunda Temel Hak ve Özgürlüklerin Sınırlandırılmasında Bir Yargısal Denetim Ölçütü Olarak "Ölçülülük İlkesi", **DEUHF Dergisi**, 2001, ss.485-521.

Oğurlu, Yücel. "Ceza Mahkemesi Kararlarının Disiplin Cezalarına Etkisi ve Sorunu "Ne Bis İn İdem Kuralı", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:52, Sayı:2, 2003, ss.101-124.

Oğurlu, Yücel. "İdari Usul Kanunu Neden Acil ve Zorunludur?" **AÜEHFD**, Cil:9, Sayı:1-2. 2005, ss.73-88.

Oğurlu, Yücel. **Karşılaştırılmalı İdare Hukukunda Ölçülülük İlkesi**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022.

Oflaz Köksal, Gamze. "Ceza Kovuşturmasının Disiplin Soruşturmasına Etkisi", **TBB Dergisi**, 2025 (176), ss.161-203.

Onar, Sıddık Sami. **İdare Hukukunun Umumi Esasları**, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1960.

Önüt, Lale Burcu. "Yükseköğretim Disiplin Soruşturmalarında Savunma Hakkına İlişkin Güncel Gelişmeler", **TBB Dergisi**, 2024 (173), ss.187-228.

Örücü, Esin. "Disiplin Cezaları 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Sistemi", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:32, Sayı:2-4, 1966, ss.782-823.

Örücü, Esin. "Avrupa Hukukunda İdare Hukukunun Genel İlkeleri", **İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi**, 9/1-3, 2011, ss.243-254.

Özay, İl Han. **İdari Yaptırımlar**, Özdem Kardeşler Matbaacılık, 1985.

Özbek, Veli Özer, Koray Doğan, Serkan Meraklı, Pınar Bacaksız ve İsa Başbüyük. **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 15. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2024.

Özbudun, Ergun. **Türk Anayasa Hukuku**, 15. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014.

Özen, Mustafa. "Non Bis İn İdem (Aynı Fiilden Dolayı İki Kez Yargılama Olmaz) İlkesi", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:16, Sayı:1, 2010, ss.389-417.

Özgenç, İzzet. **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 20. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2024.

Özkal Sayan, İpek. **Kamu Personel Yönetimi**, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2023.

Özkan, Gürsel. **İdari Usulün Düzenlenmesi İhtiyacı ve Genel İdari Usul İlkeleri** (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 1997.

Öztoprak, Sezin. "Yargı Kararları Işığında İdari Yargılama Usulünde Tanık", **DEUHFD**,

Cilt:23, Sayı:2, 2021, ss.1363-1404.

Öztürk, Bahri. "Ses ve/veya Görüntü Kaydeden Araçlarla Yapılan Tespitlerin Ceza Muhakemesi Hukukundaki Değeri", **Seyfullah Edis'e Armağan**, İzmir, 2000.

Pınar, İbrahim ve Öner Çalışkan. **Disiplin Suç ve Cezaları ile Disiplin Soruşturması**, 2. Baskı, Seçkin Hukuk, Ankara, 2020.

Pınar, İbrahim. **Disiplin ve Ceza Soruşturması Esasları**, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2024.

Polatcan, İsmet. **Askeri Ceza Kanunu**, Ercivan Matbaası, İstanbul, 1981.

Rumpf, Christian. "Ölçülülük İlkesi ve Anayasa Yargısındaki İşlevi ve Niteliği", **Anayasa Yargısı Dergisi**, Cilt:10, Ankara, 1993, ss.25-48.

Sağlam, Fazıl. **Temel Hakların Sınırlandırılması ve Özü**, AÜSBF Yayınları, Ankara, 1982.

Sağlam, Mehmet. "Personel Hukukuna İlişkin Anayasal İlkeler ve Anayasa Mahkemesinin Uygulaması", **Danıştay Dergisi**, Sayı:109, 2005, ss.1-28.

Sancakdar, Oğuz. **Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2001.

Sancakdar, Oğuz, Eser Us, Mine Kasapoğlu Turhan ve Lale Burcu Önüt. **İdare Hukuku Teorik Çalışma Kitabı**, Seçkin Yayıncılık, 5. Baskı, Ankara, 2015.

Sancakdar, Oğuz, Gizem Dursun, Elif Altınok Çalışkan, Serkan Seyhan, Pınar Yağcı ve Egemen Karaca. Disiplin Hukuku, 2. Baskı, Tarhan Kitapevi, Ankara, 2022.

Sancakdar, Oğuz ve Lale Burcu Önüt. **İdari Yargılama Hukuku**, Seçkin Hukuk, Ankara, 2024.

Sancakdar, Oğuz, Lale Burcu Önüt, Elif Altınok Çalışkan, Gizem Dursun Özdemir, Serkan Seyhan, Pınar Öztaban, ve Egemen Karaca. **Disiplin Hukuku**, 3. Baskı, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2024.

Sancakdar, Oğuz ve Lale Burcu Önüt. **Memur Hukuku**, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2024.

Sarısoy, Taner. **Türk Vergi Ceza Hukukunun Ne Bis İn İdem Kuralı Açısından İncelenmesi**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023.

Soytürk, Şeyma. **Disiplin Hukuku Bağlamında Görev Yeri Değişikliği Teklifinin İdari İşlem Teorisi Açısından İrdelenmesi ve Yargısal Denetimi** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, 2019.

Sönmez, Musa. **Askeri Ceza Hukukunda Disiplin Cezaları ve Uygulamaları**, Emel Matbaa, Ankara, 1989.

Süslü, Güven. "Disiplin Soruşturmalarında Memurun Akıl Sağlığının, Alkol Alıp Almadığının Rızası Olmaksızın Tespiti", **TBB Dergisi,** 2017(131), ss.87-114.

Şahin, Cumhur ve Neslihan Göktürk. **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 12. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2021.

Şanlı Atay, Yeliz. İdari İşlemde Başvuru Yollarının Gösterilmesi Yükümlülüğü, **TBB Dergisi**, 2011 (96), ss.293-318.

Tanrıverdi, Ayşe Almila. "İdare Hukukunda Gerekçe İlkesi ve Sağladığı Hukuki Koruma", **Kırıkkale Hukuk Mecmuası**, 3/2, 2023, ss.551-580.

Topal Gizlenci, Beyza Nur. **Ceza Muhakemesinde Belirti**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2024.

Tortop, Nuri. "Disiplin, Disiplin Cezaları ve Disiplin Suçları", **Amme İdaresi Dergisi**,

Cilt:16, Sayı:3, 1983, ss.89-100.

Usman, Yahya. **Kamu Görevlilerinin Disiplin Hukukunda İdari Usul İlkeleri** (Yayımlanmamış Yüksek Lisan Tezi), Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2019.

Uzun, Cem Duran. "6771 sayılı Kanunla Anayasada Yargıyla İlgili Yapılan Değişiklikler", **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Yıl 6, Sayı:11, 2018, ss.409-433.

Uzun, Şükrü. **Medeni Usul Hukukunda Sahte Delil İddiası**, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2025.

Ülker, İbrahim. "Disiplin Cezalarına Karşı İdari Başvuru (İtiraz) Yolu", **EÜHFD**, C. XIX, S. 1–2, 2015, ss.61-79.

Ünver, Yener. **Ceza Hukukunda Kanunilik İlkesi**, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2014.

Varkal, Emine. "Kamu Görevlileri Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler", **Karabük Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (UNIKA Toplum ve Bilim) Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, 2022, ss.74-86.

Yaylak, Cihan. **İdari Yargılama Usulünde Hukuka Aykırı Delillerin Değerlendirilmesi** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2017.

Yenisey, Feridun ve Ayşe Nuhoğlu. **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 12. Baskı, Seçkin Kitapevi, Ankara, 2024.

Yıldırım, Turan, Melikşah Yasin, Nur Karan, H.Eyüp Özdemir, Gül Üstün ve Özge Okay Tekinsoy. **İdare Hukuku**, 3. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2012.

Yıldırım, Tolga. "Türk Askeri Disiplin Hukukunun Güncel Sorunları ve Amirlerin Suçta

Kıyas Yetkisine Farklı Bir Bakış", **Ankara Barosu Dergisi**, 2019(1), ss.47-88.
Yılmaz, Ejder. **Hukuk Sözlüğü**, 5. Baskı, Ankara, 1996.

Yılmaz, Dilşat. **İdari İşlemde Başvuru Yollarının Gösterilmesi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2007.

Zor, Burç Volkan. Disiplin Hukukunda Uygulanan İdari Usul İlkeleri, **TBB Dergisi**, 2021(155), ss.201-250.