

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI**

AKADEMİK PERSONEL DİSİPLİN REJİMİ

Doktora Tezi

Sibel KARADEMİR ÇAKMAK

Ankara, 2025

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI**

AKADEMİK PERSONEL DİSİPLİN REJİMİ

Doktora Tezi

Sibel KARADEMİR ÇAKMAK

**Danışman
Doç Dr. Mustafa Ayhan TEKİNSOY**

Ankara, 2025

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI**

AKADEMİK PERSONEL DİSİPLİN REJİMİ

Doktora Tezi

**Tez Danışmanı
Doç Dr. Mustafa Ayhan TEKİNSOY**

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ

Adı ve Soyadı

- 1- Prof. Dr. Ali D. ULUSOY**
- 2- Prof. Dr. Ali AKYILDIZ**
- 3- Prof. Dr. Bahtiyar AKYILMAZ**
- 4- Doç. Dr. Mustafa Ayhan TEKİNSOY**
- 5- Dr. Öğr. Üyesi Serdar YILMAZ**

Tez Savunması Tarihi

28.10.2025

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE,

Doç. Dr. Mustafa Ayhan TEKİNSOY danışmanlığında hazırladığım “Akademik Personel Disiplin Rejimi (Ankara 2025)” adlı doktora tezimdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

18.12.2025

Sibel KARADEMİR ÇAKMAK

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	i
KISALTMALAR.....	v
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜNİVERSİTE, AKADEMİK PERSONEL VE DİSİPLİNE İLİŞKİN

TEMEL İLKELER

A. Üniversitelerin Hukuki Kimliği.....	11
B. Akademik Personelin Hukuki Kimliği	23
C. Akademik Personelin Disiplin Rejimine İlişkin Temel İlkeler	37
1. Kanunilik İlkesi.....	37
a. Genel Olarak	37
b. Disiplin Suç ve Cezalarının Yönetmelikle Düzenlendiği Dönem	47
c. Disiplin Cezalarına İlişkin Kanun Maddesinin İptal Edilmesinden Sonraki Dönem.....	58
d. Disiplin Suç ve Cezalarının Kanun ile Düzenlendiği Dönem	70
2. Diğer İlkeler.....	74
a. Savunma Hakkı	74
b. Non Bis In Idem	88
c. Tarafsızlık İlkesi	90
d. Suç ve Cezaların Geçmişe Yürütülememesi İlkesi	98
e. Lehe Hükmün Uygulanması İlkesi	101
f. Masumiyet Karinesi ve Şüpheden Sanık Yararlanır İlkesi	103

g. Şahsılık İlkesi	109
h. Ölçülülük İlkesi	110
i. Aleyhe Karar Verme Yasağı	115

İKİNCİ BÖLÜM

2547 SAYILI KANUN'DA AKADEMİK PERSONELİN TABİ OLDUĞU

DİSİPLİN KURALLARI

A. Disiplin Suçları.....	120
1. Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Fiiller	123
a. İntihal	126
b. Sahtecilik ve Çarpıtma	133
c. Tekrar Yayın	135
d. Dilimleme	136
e. Haksız Yazarlık	137
f. Diğer Etik İhlalleri	139
2. Diğer Fiiller	146
a. Görevin Yerine Getirilmemesine İlişkin Fiiller	146
b. Göreve Gelmemeye İlişkin Fiiller	154
c. Disiplinsiz ve Kurum Düzenini Bozan Fiiller	162
d. İzinsiz-Yasaklanan Faaliyetlerde Bulunmaya Yönelik Fiiller	169
e. Akademik Tarafsızlık İlkesini Zedeleyici Fiiller	176
f. Yüz Kızartıcı ve Utanç Verici Fiiller	179
g. Konusu Suç Teşkil Eden Fiiller	184
h. Öngörülmemiş Fiiller	185

B. Disiplin Cezaları.....	186
1. Uyarma Cezası	187
2. Kınama Cezası	187
3. Aylıktan veya Ücretten Kesme Cezası	188
4. Kademe İlerlemesinin Durdurulması veya Birden Fazla Ücretten Kesme Cezası..	189
5. Üniversite Öğretim Mesleğinden Çıkarma Cezası	190
6. Kamu Görevinden Çıkarma Cezası	191
C. Disiplin Soruşturmasının Açılması ve Disiplin Cezasının Tesisi.....	191
1. Disiplin Soruşturması	193
a. Soruşturmaya Yetkili Amir	197
b. Disiplin Soruşturmasında Uygulanacak Esaslar	200
c. Soruşturmacının Belirlenmesi	205
d. Soruşturmacının Sahip Olduğu Yetkiler	210
e. Soruşturma Süresi	213
f. Soruşturulanın Emekli Olması veya Görevinin Sona Ermesi	216
g. Ceza Soruşturması ve Kovuşturması	217
h. Disiplin Suçunun İdari Yaptırıma Bağlanmış Olması.....	219
i. Soruşturma Zaman Aşımı	220
2. Disiplin Cezası Tesisi	223
a. Disiplin Cezası Tesis Etmeye Yetkili Makam	226
b. Ceza Zaman Aşımı	235
c. Disiplin Amir ve Kurullarının Yetkileri	243
d. İyi Halin Değerlendirilmesi	246
e. Disiplin Suçunun Tekerrürü	251

D. Disiplin Cezalarının Uygulanması, Ortadan Kalkması ve İtiraz Yolu	257
1. Disiplin Cezalarının Uygulanması	257
2. Disiplin Cezalarının Ortadan Kalkması	260
a. Geri Alma	260
b. Silinme	263
c. Yargı Kararı ile İptal Edilme	264
d. Af Kanunu ile Kaldırılma.....	264
3. İtiraz Yolu	266
SONUÇ	274
KAYNAKÇA	278
ÖZET	299
ABSTRACT	301

KISALTMALAR

AYM: Anayasa Mahkemesi

BİM: Bölge İdare Mahkemesi

C.: Cilt

D.: Daire

DD: Danıştay Dergisi

İbid.: Aynı Eserde

İDD: İdari Dava Dairesi

İDDK: İdari Dava Daireleri Kurulu

R.G.: Resmi Gazete

S.: Sayı

s.: Sayfa

T.: Tarih

TODAİE: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü

TÜBİTAK: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu

TÜBA: Türkiye Bilimler Akademisi

UYM: Uyuşmazlık Mahkemesi

ULAKBİM: Ulusal Akademik Ağ ve Bilim Merkezi

Y.: Yıl

GİRİŞ

Nitelikli insan gücünün yetişmesi, toplumun bilimsel ve özgün düşünce kapasitesinin artması, sosyal ve kültürel gelişimde gelecek kuşaklara ışık tutulması bağlamında önem teşkil eden yükseköğretim kurumlarının temelini akademik personel oluşturmaktadır.

Anayasamız ve yükseköğretim mevzuatımız uyarınca, bilimsel özerkliğe sahip kamu tüzel kişileri olan üniversitelerde, yüksek düzeyde eğitim- öğretimin yürütülmesi ve bilimsel araştırmaların gerçekleştirilmesi özgür ve özgün düşünüşe sahip akademik personel ile mümkündür.

Akademik personel kavramının, sadece eğitim ve öğretim faaliyetlerini gerçekleştiren bir meslek grubunu ifade etmemesi, akademik personelin geniş yelpazede bilimsel araştırma ve çalışmaların yürütülmesine ilişkin görev ve sorumluluklarının bulunması dikkate alınarak, bu çalışmada “öğretim elemanı” kavramı yerine, “akademik personel” ve “akademisyen” kavramı tercih edilmiştir. Zira, öğretim elemanı kavramı, yürütülen akademik faaliyetleri, akademik personelin görev ve sorumluluklarını tam olarak ifade etmemektedir. Bilimsel faaliyetlerin etkin ve etkili bir şekilde yürütülmesine yönelik çalışmalar ve araştırmalar, akademik personelin görev alanını yalnızca ders verme, eğitim öğretim faaliyetinde bulunma alanından çıkarmaktadır.

Akademik personel, kamusal faaliyet yürütmesi nedeniyle kamu görevlisidir. Üniversiteler, Anayasa ile bilimsel ve idari özerkliğe sahip kılınarak diğer kamu kurumlarından ayrıştığı gibi akademik personel de, yürüttüğü akademik faaliyetin nitelikleri nedeniyle diğer kamu görevlilerinden ayrışmaktadır. Bu durum akademik personelin kendine özgü bir meslek sınıfı olması sonucunu doğurmaktadır. Akademik faaliyetlerin, yüksek düzeyde bilimsel araştırma ve çalışmalara dayanması, üretilen bilim verileri ile evrensel ve çağdaş gelişmeye katkı sağlama amacı bulunması nedeniyle özgür

ve özgün düşünce ortamının, diğer kamusal faaliyetlerden daha geniş perspektifle sağlanması gerekmektedir.

Diğer bir ifade ile akademik dünyanın, özgür ve özgün düşünce ile temellenmesi gerektiğinden, diğer kamu görevlilerinde hakim olan bürokrasi ve hiyerarşi ilişkisi akademik personel bakımından farklılık arz etmektedir. Bu nedenle, akademik personel, kamu görevlisi olmakla birlikte, diğer kamu görevlilerinden ayrılmaktadır. Nitekim; akademik personel, kamu görevlisi olmasına karşın, klasik anlamda bir Devlet memuru statüsünde değildir. Akademik personelin yürüttüğü faaliyetin niteliği dikkate alınarak, kendine özgü önem ve değerinde bir meslek sınıfı olduğu kabul edilmektedir.

Bununla birlikte, akademik personelin, akademik faaliyetleri gereği gibi etkin bir şekilde yerine getirebilmesi, belirli bir görev yeri dışında da bilimsel araştırma ve çalışma yapabilmesini gerekli kılmaktadır. Zira, akademik faaliyetler sadece belirli bir görev yerinde ve belirli bir zaman diliminde mesai yapılmasıyla yürütülemeyecek, geniş bir çerçeveye sahiptir. Akademik faaliyetler, yalnızca ders vermek, laboratuvarında araştırma ve inceleme yapmak ile sınırlı olmayıp, ulusal ve uluslararası toplantı ve çalışmalara katılmak, farklı kütüphanelerde kaynak taraması yapmak, üniversite dışında anket çalışmaları yürütmek de akademik faaliyetlerdir. Akademik personeli belirli bir görev yeri ve belirli bir zaman diliminde mesai yapmaya zorlamak, bilimsel araştırma ve çalışmaların, eğitim ve öğretim faaliyetlerinin gereği gibi yürütülmesini engelleyecektir. Bu bakış açısı ile akademik faaliyet, diğer kamusal faaliyetlerden ayırtılmaktadır.

Anayasa'nın 130. maddesinin 9. fıkrası¹ gereği akademik personelin görevleri, unvanları, atamaları, yükselmeleri, emeklilikleri, *disiplin ve ceza işleri*², mali işleri ve özlük haklarının kanun ile düzenlenmesi anayasal bir zorunluluk teşkil etmektedir. 06.11.1981 tarih ve 17506 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, akademik personel rejimi ile ilgili esasların kanuni dayanağını oluşturmaktadır.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 3. maddesinin (1) bendinde, akademik personelin kim olduğu kurala bağlanmıştır. Bu madde uyarınca, yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri akademik personeldir³. Bir üst kavram olan akademik personel kavramı, öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerini ihtiva eder. Anılan maddenin (m) bendinde, öğretim üyelerinin, yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve doktor öğretim üyeleri olduğu; aynı maddenin (n) bendinde, öğretim görevlisinin, yükseköğretim kurumlarında okutulan dersleri vermek, uygulama yapmak veya yaptırmakla yükümlü olan akademik personel olduğu düzenlenmiştir.

Akademik personelin, kanun ile yükümlü kılındığı, görev ve sorumluluklarını yerine getirmemesi veya bunları ihlal etmesi, yasaklanan fiilleri işlemesi, mesleğin değer ve saygınlığına uymayan davranışlarda bulunması durumunda hangi disiplin cezalarının uygulanabileceği, disiplin uygulamaları ile ilgili genel esaslar, disiplin soruşturma süreci,

¹ "Yükseköğretim kurumlarının kuruluş ve organları ile işleyişleri ve bunların seçimleri, görev, yetki ve sorumlulukları üniversiteler üzerinde Devletin gözetim ve denetim hakkını kullanma usulleri, öğretim elemanlarının görevleri, unvanları, atama, yükselme ve emeklilikleri, öğretim elemanı yetiştirme, üniversitelerin ve öğretim elemanlarının kamu kuruluşları ve diğer kurumlar ile ilişkileri, öğretim düzeyleri ve süreleri, yükseköğretime giriş, devam ve alınacak harçlar, Devletin yapacağı yardımlar ile ilgili ilkeler, disiplin ve ceza işleri, malî işler, özlük hakları, öğretim elemanlarının uyacakları koşullar, üniversitelerarası ihtiyaçlara göre öğretim elemanlarının görevlendirilmesi, öğrenimin ve öğretimin hürriyet ve teminat içinde ve çağdaş bilim ve teknoloji gereklerine göre yürütülmesi, Yükseköğretim Kuruluna ve üniversitelere Devletin sağladığı malî kaynakların kullanılması kanunla düzenlenir."

² Anayasa koyucu tarafından, tercih edilen "*disiplin ve ceza işleri*" kavramının, lafzi ve amaçsal yorumu gereği akademik personelin tabi olduğu disiplin suç ve cezaları ile disiplin uygulamalarına ilişkin iş ve işlemler olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

³ 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda "öğretim elemanları" olarak ifade edilmektedir.

savunma hakkı, disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar, kurulların oluşumu ve çalışma usulleri, zaman aşımı ve karar verme süreleri, itiraz ve disiplin cezasının özlük dosyasında saklanmasına ilişkin hususlar 2547 sayılı Kanun'da kurala bağlanmıştır.

Akademik disiplin kurallarının, akademik personelin özlük haklarında doğrudan ve önemli sonuçlar meydana getirmesi nedeniyle, sübjektif ve bireysel etkileri yanında akademik faaliyetlerin gereği gibi yürütülmesi ve akademik düzenin sağlanması açısından, objektif ve kamusal önemi ve etkileri bulunmaktadır. Diğer bir anlatımla, akademik disiplin kuralları, hem akademik personelin özlük haklarını hem üniversitenin işleyişini etkilemektedir.

Akademik personel disiplin rejimi, akademik disiplinin sağlanması bağlamında, akademik personel için disiplin suçu olarak kurala bağlanan akademik disipline aykırı fiiller, bu fiillerin işlenmesi durumunda yürütülmesi gereken disiplin soruşturması ve fiilin sübut bulması durumunda uygulanacak olan disiplin cezaları bütünüdür.

Her bir disiplin rejiminin sağlamak istediği kurum düzeninin birbirinden farklı olması nedeniyle öngörülen disiplin kuralları da farklılık arz etmektedir. Bilimsel çalışmaların yürütüldüğü ve bilimin öğretildiği akademik dünyada sağlanmak ve korunmak istenilen disiplin, kurum içi düzeninden daha geniş bir kapsama sahip olup, bu çalışmada akademik disiplin olarak ele alınmaktadır. Akademik disiplin rejiminin amacı akademik disiplini sağlamak olduğundan, bu yönüyle daha dar bir alana yönelik olan diğer disiplin rejimlerinden ayrılmaktadır. Akademik disiplin rejiminin, akademik özgürlüklerin tanınması için gerekli olan düzenin sağlanması amacı yanında, akademik dünyanın öngörülebilir bir düzen içinde devamlılığının sağlanması amacı da bulunmaktadır. Bu nedenle akademik personel disiplin rejiminin temeli hukuki güvenlik ve öngörülebilirlik ilkelerine dayanmalıdır. Akademik personelin tabi olacağı disiplin

kurallarının akademik faaliyetin niteliklerinin dikkate alınması suretiyle kanun ile düzenlenmesi, akademik personel için hukuki güvenlik ve öngörülebilirlik sağlayacaktır.

Akademik personelin tabi olduğu akademik disiplin kuralları, *kamu hizmetinin daha etkin yürütülmesi*⁴, *çalışma barışının ve düzeninin sağlanması*⁵ ve *kamu hizmetinin aksatılmamasından*⁶ öte akademik düzenin sağlanması amacı taşımaktadır. Zira, akademik düzen, sadece *kurum düzenine aykırı davranışların*⁷ yaptırıma bağlanması suretiyle sağlanamaz.

Diğer bir anlatımla; disiplin suçunun ihlal ettiği düzen, genel kamu personeli disiplin rejiminde, kurum içi düzen olmasına karşın, akademik personel disiplin rejiminde üniversitenin kurum içi düzeni yanında, daha genel bir kavram olan ulusal ve uluslararası tüm akademik kurumlar tarafından, bilimsel araştırma ve çalışmaların yürütüldüğü akademik düzendir. Zira, özellikle bilimsel araştırma ve yayın etiğini ihlal eden fiiller, sadece üniversitenin kurum içi düzenini ihlal etmemekte, ayrıca bilimsel ve özgün düşünceye dayanması gereken akademik düzeni de ihlal etmektedir.

Akademik disipline ilişkin kurallar, akademik personelin özgürlüklerini kısıtlamakla birlikte, akademik faaliyetlerin ve eğitim öğretim faaliyetlerinin belirli bir düzen içinde yürütülmesini sağlamaktadır. Akademik dünyanın vazgeçilmez bir unsuru

⁴ Işıklar, Celal, **Teoride ve Uygulamada Kamu Disiplin Yaptırımları**, Adalet Yayınevi, 1. Baskı, Ankara 2019, s.51 vd.; Disiplin “... kamu hizmetinin daha iyi, etkin, uyumlu ve verimli olarak görülebilmesi maksadıyla kişilerin otoriteyle ilişki düzenini kuran, koruyan ve onaran kural ve pratikler (uygulamalar) bütünüdür.” olarak tanımlanmıştır.

⁵ Atay, Ender Etem, “Müşfettişlerin Hazırladıkları Disiplin Soruşturma Raporlarından Dolayı Sorumlu Tutulabilirliği Sorunu”, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, S.7, 2016, s.168; Disiplin “...bir kurum veya işyerindeki toplum ve çalışma barışı ve düzeninin sağlanmasını, hizmetlerin iyi ve önceden belirlenmiş, bilinen standartlara uygun yürütülmesini amaçlayan normatif düzenlemeleri savaştıran, bozan, çiğneyen veya tehdit eden tutum ve davranışların yaptırımıdır.” olarak tanımlanmıştır.

⁶ Zabunoğlu, Yahya Kazım, **İdare Hukuku**, C.1, Yetkin Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2012, s.664 vd.; Disiplin; “... kamu hizmetinin ifası ile görevli bulunan kamu görevlisine bu görevini yerine getirirken hizmetin aksamamasına, hizmetin kalitesinin düşmesine sebebiyet vermemesi için alınan önlemlerin tümüdür.” olarak tanımlanmıştır.

⁷ Tortop, Nuri, “Disiplin, Disiplin Cezaları ve Disiplin Suçları”, **Amme İdaresi Dergisi**, C.16, S.3, 1983, s.89 vd.; Disiplin; “...çalışanların kurum düzenine aykırı davranışlarından dolayı karşılaştıkları yaptırımlar ...” olarak tanımlanmıştır.

olan ve akademik kariyerin temelini teşkil eden, bilimsel araştırmalar ve özgün çalışmalar, ancak kuralları önceden belirlenmiş akademik disiplin rejimi ile yürütülebilir. Akademik dünyadaki gelişim tüm bu hususların dikkate alınması suretiyle ihdas edilmesi gereken akademik personel disiplin rejimini gerekli kılmaktadır.

Akademik personel disiplin rejiminde, yükseköğretim kurumlarının asli ve öncelikli amaçlarının sağlanabilmesi ve akademik faaliyetlerin düzenli bir şekilde gereği gibi yürütülebilmesi için demokratik toplum düzeninin gereklerinin dikkate alınması suretiyle akademik düzeni sağlayan disiplin kuralları ihdas edilmelidir. Diğer kamu görevlilerinden ayrılan akademik personelin, disipline tabi olan diğer bireylerle aynı çerçeve içinde değerlendirilmesi ve bu yönde disiplin kuralları ihdas edilmesi, akademik dünyadaki gerekliliklerin göz ardı edilmesine yol açacaktır. Akademik dünyada belirli bir düzenin sağlanması için, akademik disiplin kurallarının, sınırsız ve ölçüsüz bir özgürlük alanı oluşturmaması gerektiği gibi akademik gelişmeyi engelleyici baskı unsuru da teşkil etmemesi, iki uç nokta arasında hassas bir denge unsuru sağlaması gerekmektedir.

Doktrinde, devlet memurunun, *kurumun iç düzenini bozacak nitelikteki, müspet ve menfi ödevlere aykırı davranışları*⁸; *Devlet memurlarının, bu statülerine ilişkin kurallara uymamaları sonucu kurum düzenini*⁹ ya da *kamu hizmeti düzenini*¹⁰ bozan fiilleri ya da eylemler demeti¹¹ olduğu ifade edilen disiplin suçu kavramı da, akademik personel disiplin rejiminde farklı bir görünüm kazanmaktadır.

Akademik personel disiplin rejiminde, disiplin suçu olarak öngörülen kimi fiiller, özellikle bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı olanlar, genel kamu personeli disiplin

⁸ Günday, Metin, **İdare Hukuku**, İmaj Yayıncılık, 10. Baskı, Ankara 2015, s. 627- 628.

⁹ Akyılmaz, Bahtiyar/Sezginer, Murat/Kaya, Cemil, **Türk İdare Hukuku**, Savaş Yayınevi, 16. Baskı, Ankara 2023, s.742; Akyılmaz, Bahtiyar, "Anayasal Esaslar Çerçevesinde Kamu Personeli Disiplin Hukuku ve Uygulamadaki Sorunlar", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.6, S.2, 2004, s.249.

¹⁰ Yüce, Turhan Turfan, "Ceza Hukuku İlkelerinin Disiplin Ceza Hukukunda Geçerliliği Sorunu ve Danıştay Kararlarının Bu Açından Tahlili", **Danıştay Dergisi**, Y. 24, S. 88, 1994, s.5.

¹¹ Pınar, İbrahim/ Çalışkan, Öner, **Açıklamalı- İhtihatlı Disiplin Suç ve Cezaları& Disiplin Soruşturması**, Seçkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara 2020, s. 23 vd.

rejiminde disiplin suçu teşkil etmediği gibi; “göreve gelmeme”, “görevin yerine getirilmemesi” gibi kimi fiiller akademisyenin ve akademik faaliyetin niteliğinin dikkate alınması suretiyle değerlendirilmesi gerekmektedir.

Akademik personel disiplin rejiminde, kanuni düzenlemelerde meydana gelen değişiklikler, bu değişiklikler üzerine Anayasa Mahkemesince verilen kararlar ve bu kararlar sonrası ortaya çıkan hukuki boşluk doktrinde ve uygulamada bir belirsizliğe ve öngörülemezliğe yol açmıştır. Yaşanan bu belirsizliğin ve sorunların giderilmesi akademik personel disiplin rejiminin hukuki çerçevesinin ortaya konulması, analiz edilmesi ve uygulamayı şekillendirecek çözümler üretilmesi ile mümkündür.

Bu nedenle bu doktora tez çalışmasında, akademik personel disiplin rejimi, akademik personelin ve akademik faaliyetlerin kendine özgü nitelikleri ekseninde ele alınmakta ve Türk hukuk sistemi bağlamında kuramsal çerçevenin oluşturulması amaçlanmaktadır. Diğer bir anlatımla, bu tezin amacı, akademik özgürlüğe ve bilimsel özerkliğe dayanan akademik faaliyetlerin önem ve özellikleri ile akademik personelin bilimsel özgürlük ile temellenen farklı statüsünün ve niteliklerinin akademik disiplin hukukunu nasıl şekillendirdiği ve akademik disiplin hukukundaki yansımalarının neler olduğunun değerlendirilerek, uygulamada bu nedenle yaşanan sorunlara çözümler sunulmasıdır.

Bu amaç ekseninde öncelikle akademik personel disiplin rejiminin Türk hukuk sistemindeki hukuki görünümü saptanacaktır. Bunun için 2547 sayılı Kanun dönemi itibarıyla akademik personel rejiminin hukuki dayanağı belirlenecek, uygulamada yaşanan sorunlar yargı mercilerince verilen kararlar çerçevesinde değerlendirilecek ve yaşanan sorunlara akademik düzenin ve özgürlüklerin sağlanmasını temel alan çözümler üretiləcəktir.

Çalışmada, Türk hukuk sistemi bağlamında, yükseköğretim mevzuatı çerçevesinde 2547 sayılı Kanun dönemi esas alındığından, bu Kanun öncesi dönemde tarihsel süreç içerisinde meydana gelen gelişmeler, diğer hukuk sistemleri ve mevzuatlar kapsam dışı bırakılmıştır.

Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde üniversite, akademik personel ve disipline ilişkin temel ilkeler üzerinde durulacaktır. Öncelikle üniversitelerin hukuki kimliğini şekillendiren unsurlar **(A)** ve akademik personelin hukuki kimliğini şekillendiren unsurlar **(B)** incelenecektir. Devamında, akademik personel disiplin rejimine hakim olan temel ilkeler **(C)** kanunilik ilkesi **(1)** ve diğer ilkeler **(2)** olmak üzere iki alt başlık altında değerlendirilecektir. Zira uygulamada yaşanan sorunların çözümü için akademik personel disiplin rejiminin hukuki dayanağının bütün boyutlarıyla analiz edilmesi gerektirdiğinden, akademik personel disiplin rejimine hakim olan temel ilkeler arasında yer alan kanunilik ilkesi diğer temel ilkelerden ayrı değerlendirilecek, Anayasa Mahkemesi kararları ve diğer yargı kararları bağlamında irdelenecektir.

Akademik personelin hukuki güvenlik içinde akademik faaliyetlerde bulunabilmesini sağlayan kanunilik ilkesi, akademik personelin tabi olduğu disiplin kurallarının kanun ile düzenlenmesini gerektirmektedir. Akademik düzene mensup akademik personelin, hangi fiilinin disiplin suçu teşkil ettiğini, bu fiili işlemesi durumunda hangi disiplin sürecine tabi olacağını ve bu süreç sonucu hangi cezaya muhatap kalacağını bilmesini sağlayan hukuki güvence kanunilik ilkesidir. Bu ilke hukuk devleti için *sine qua non*¹² bir unsur olup, kaynağını doğrudan Anayasa'dan almaktadır.

Suç ve cezaların kanuniliği ilkesinin kurala bağlandığı Anayasa'nın 38. maddesi, diğer kamu görevlilerinin özlük işlerinin kanunla düzenlenmesinin öngörüldüğü Anayasa'nın 128. maddesi ve akademik personelin disiplin ve ceza işlerinin kanun ile

¹² Latince bir deyiş "olmazsa olmaz".

düzenleneceğinin kural altına alındığı Anayasa'nın 130/9 maddesi dikkate alındığında, akademik personelin tabi olduğu disiplin kurallarının, kanun ile düzenlenmesi Anayasa'nın amir hükümlerinin gereğidir. Anayasa koyucu, akademik personel disiplin suç ve cezalarının kanun ile düzenlenmesini emrederek, akademik personel bakımından öngörülebilirliğin anayasal zemini oluşturmuştur.

Çalışmada kanunilik ilkesi dört alt başlık altında incelenecektir. İlk olarak kanunilik ilkesinin, akademik personel disiplin rejiminde uygulanabilirliği ortaya konulacak **(a)**, devamında, akademik personel disiplin suç ve cezalarının mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği ile düzenlendiği dönem **(b)**, sonrasında 01.03.2014 tarih ve 6528 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile akademik personele uygulanacak disiplin cezalarının 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinin (b) bendinde düzenlenmesi sonrası bu düzenlemenin Anayasa Mahkemesi¹³ tarafından iptal edilmesinden sonraki dönem **(c)** ve en son akademik personel disiplin suç ve cezalarının 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinde, 09.12.2016 tarih ve 29913 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6764 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile düzenlenmesinden sonraki dönem **(d)** değerlendirilecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde 2547 sayılı Kanun'da öngörülen disiplin kuralları akademik düzenin gerekleri çerçevesinde değerlendirilecektir. Akademik personelin, işlediği öne sürülen bir fiilin, akademik düzeni ihlal ettiğinden bahisle hakkında disiplin soruşturması yürütülmesine karar verilmesi ile başlayan, yürütülen disiplin soruşturması ile devam eden ve öngörülen usullere göre yapılacak soruşturma sonucu fiilin sübuta ermesi durumunda verilen disiplin cezası ile sonuçlanan idari süreç analiz edilecektir.

¹³ AYM, T:14.1.2015, E:2014/100, K:2015/6, (R.G.: 07.04.2015- 29319).

2547 sayılı Kanun'da kaleme alınmış olan akademik personelin tabi olacağı disiplin kurallarına, lafzi olarak bakıldığında açık ve belirgin olduğu düşünülse de, uygulamada akademik düzenin gerekleri bağlamında, akademik düzeni ihlal ettiği kabul edilen disipline aykırı her bir fiilin belirlenmesinde, soruşturma sürecinin yürütülmesinde ve disiplin cezası tesis edilmesinde, pratik sorunlar ile karşılaşmaktadır. Çalışmada sorunların çözümü, akademik düzenin özellikleri ve akademik personelin nitelikleri çerçevesinde ele alınacaktır.

Akademik personel disiplin rejiminde, disiplin usulünün tabi olduğu kuralların bütün boyutlarıyla anlaşılabilmesi için akademik personelin tabi olduğu disiplin suçları **(A)**, bu suçlar için öngörülen disiplin cezaları **(B)**, disiplin soruşturmasının açılması ile başlayan ve disiplin cezasının tesisi ile devam eden süreç **(C)** ve bu süreç sonunda disiplin cezalarının uygulanması, ortadan kalkması ve disiplin cezalarına karşı idari başvuru yolu olarak itiraz yolu **(D)** incelenecektir. Bu incelemede, akademik personelin sahip olduğu ve diğer kamu görevlilerinden ayrılan statüsü ve yürütülen akademik faaliyetin kendine özgü niteliği temel alınacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜNİVERSİTE, AKADEMİK PERSONEL VE DİSİPLİNE İLİŞKİN TEMEL İLKELER

A.ÜNİVERSİTELERİN HUKUKİ KİMLİĞİ

Üniversite kavramı, içinde bulunduğu toplumun ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel yapısını yansıttığından, bütün ülkelere ve bütün çağlara uyan tek bir tanımı yapılamamakta olup yetişme ortamı, araştırmacılar topluluğu, topluma hizmet kurumu (ilerleme ocağı), entelektüel kalıp ve üretim faktörü özellikleri ile ortaya konulmaktadır¹⁴.

Tarihsel süreç içerisinde, kültür, sanat, sağlık, ekonomi gibi alanlarda olduğu gibi eğitim alanında da önemli değişimler meydana gelmekte olup, üniversiteler sahip olduğu itici güç ile değişimin merkezinde yer almaktadırlar¹⁵. Bu süreçte küreselleşme, devlet reformları, bilimsel ve teknolojik gelişmeler, nüfus artışı, yüksek talep ve rekabet yükseköğretim kavramını radikal şekilde değiştiren temel dinamikler arasında değerlendirilmektedir¹⁶. Üniversitelerin hukuki kimliğinin saptanmasında, bu temel dinamiklerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

“*Aklın üstünlüğü*” ve “*bağımsız hür düşünce*”¹⁷ olmak üzere iki temel ilkeye dayanan üniversite kavramı, gelişim sürecinde öğretim yönelimi ve araştırma yönelimi

¹⁴ Meray, Seha L., “Üniversite Kavramları ve Modelleri”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C.26, S.1, 1971, s.14.

¹⁵ Odabaşı, H. Ferhan/ Fırat, Mehmet/ İzmirli, Serkan/ Çankaya, Serkan/ Mısırlı, Z. Abidin, “Küreselleşen Dünyada Akademisyen Olmak”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C.10, S.3, 2010, s.127-142.

¹⁶ ibid., s.130; Aktan, Coşkun Can, “Yüksek Öğretimde Değişim: Global Trendler ve Yeni Paradigmalar”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, C.1, S.2, 2009, s.29- 48.

¹⁷ Koç, Nizamettin, **Üniversite Eğitimi**, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara 1996, s.26.

arasında iki esaslı deęişim¹⁸ yaşıamıştır. Bilgi çağında, üniversiteler bilgiyi geliştirme ve bilimi ilerletme amacı taşıyan kurumlar olarak yer almıştır¹⁹.

Günümüzde, yetişmiş insan gücünü sağlayan üniversitelerin asli ve öncelikli görevi, kanunda kurala bağlanan amaç ve ilkeler çerçevesinde ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim- öğretim, bilimsel araştırma, çalışma ve yayınlar yapmaktır.

Türk Dil Kurumunun Türkçe Sözlüğü'nde²⁰ üniversite; *“Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip, yüksek düzeyde eğitim, öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapan fakülte, enstitü, yüksekokul vb. kuruluş ve birimlerden oluşan öğretim kurumu”* olarak; yükseköğretim ise; *“Ortaöğretim sonrasında ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeyde planlanıp uygulanan öğretim”* olarak tanımlanmıştır. Tanımlardan anlaşılacağı üzere, yükseköğretim²¹ faaliyetinin yürütüldüğü üniversiteler, aynı zamanda, bilimsel araştırma ve yayınların yapıldığı kurumlardır. Yükseköğretim, 2547 sayılı Kanun'un 4. maddesi çerçevesinde; yüksek düzeyde bilimsel çalışma ve araştırma yapmak, bilgi ve teknoloji üretmek, bilim verilerini yaymak, ulusal alanda gelişime ve kalkınmaya destek olmak, yurt içi ve yurt dışı kurumlarla işbirliği yapmak suretiyle bilim dünyasının seçkin bir üyesi haline gelmek, evrensel ve çağdaş gelişmeye katkı sunmak amacı taşımaktadır. Bu bakımdan, üniversiteler biri eğitim öğretim diğeri bilimsel araştırma ve çalışmalar olmak üzere iki temel dinamiğe sahiptir.

¹⁸ Odabaşı/ Fırat/ İzmirli/ Çankaya/ Mısırlı, s.130.

¹⁹ Akitıcı, Sabriye/ Öztürk, Mustafa, “Araştırma Görevlilerinin İş Doyumlarının Bireysel ve Demografik Açıdan İncelenmesi: SDÜ Örneği”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.21, S.2, 2016, s.690.

²⁰ Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/> , (ErişimTarihi: 19.02.2024)

²¹ Hirsch, Ernst E., **Dünya Üniversiteleri ve Türkiye'de Üniversitelerin Gelişmesi**, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara 1998, s.11; Yükseköğretim kurumlarında verilen tahsil olup, eğitimin üçüncü ve son mertebesidir.

Üniversiteler, sahip olması gereken işlevleri ve toplumsal değişim arasındaki ilişki²² nedeniyle gerek ülkemizin gelişim sürecinde gerekse yükseköğretim sistemimizde çok önemli bir yere sahiptir.

Anayasa koyucu tarafından, üniversitelerin önem ve özellikleri dikkate alınmak suretiyle anayasal bazda düzenleme yapılmıştır. 1982 Anayasası'nın "Cumhuriyetin Temel Organları" 'nın kaleme alındığı Üçüncü Kısımının, "Yürütme" başlığını taşıyan İkinci Bölümündeki 130, 131 ve 132. maddelerde yükseköğretim kurumları ve kuruluşlarına ilişkin düzenlemeler yer almıştır.

Anayasa'nın 130. maddesinin birinci fıkrasında; *"çağdaş eğitim- öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacı ile; ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim- öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzel kişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversitelerin Devlet tarafından kanunla kurulacağı"* kuralına yer verilmiştir.

Maddenin gerekçesinde; *"...Üniversiteleri, devletin gözetim ve denetimi altında, kendi organları eliyle yönetilmesi, öğretim üye ve yardımcılarının göreve alınmaları, yükseltilmeleri ve görevlerine son verilmesinin kendi organları tarafından yürütülmesi de bilimsel özerkliğin bir gereği olarak belirtilmiştir. Üniversitelerde öğretim ve eğitimin özgürlük ve güvenlik içinde yürütülmesi, yurt düzeyinde yaygınlaşan üniversitelerin öğretim üye ihtiyaçlarının dengeli biçimde, ülke ihtiyaçları ve kalkınma planı gerekleri dikkate alınarak karşılanması konularının ve genel olarak Devletin üniversiteler üzerindeki gözetim ve denetim yetkilerinin düzenlenmesi konuları, bilimsel özerklik dikkate alınmak suretiyle kanun koyucuya bırakılmıştır."* ifadeleri yer almıştır.

²² Heper, Metin, "Üniversitenin İşlevleri ve Toplumsal Değişim", **Amme İdaresi Dergisi**, C.6, S.1, 1973, s.43-56.

Bu bakımdan, bilimsel çalışmaların yürütüldüğü ve bilimsel bilginin öğretildiği, anayasa kuruluşu olarak kabul edilen üniversitelerle ilgili temel ve ilke kurallara Anayasa’da yer verilmiştir. Üniversitelerin, kamu tüzel kişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip olmaları, Devlet tarafından kanunla kurulmaları düzenlenmiş olup, bu konuda Devlet ve vakıf üniversiteleri²³ arasında bir farklılık öngörülmemiştir. Anayasa’nın amir hükmü gereği, kanun koyucunun üniversite kurma konusunda kendisine tanınan bu yetkiyi anayasal sınırlar çerçevesinde, bilimsel özerkliği dikkate alarak kullanması zorunludur.

Üniversitelerin hukuki kimliği, eğitim öğretim ve bilimsel araştırma, çalışma dinamiklerinde, Anayasamız ve yükseköğretim mevzuatımız temelinde şekillenmiştir. Üniversitelerin hukuki kimliğinin şekillenmesinde, kanun ile kurulma, kamu tüzel kişiliği ve bilimsel özerkliğe sahip olma yönündeki üç önemli unsurun, Anayasa’nın 130. maddesi ve 2547 sayılı Kanun çerçevesinde irdelenmesi gerekmektedir.

Üniversitelerin hukuki kimliğini şekillendiren ilk unsur, üniversitelerin kanun ile kurulmasıdır. Yükseköğretim sistemimizde, yükseköğretimle ilgili amaç ve ilkeleri belirlemek ve bütün yükseköğretim kurumlarının ve üst kuruluşlarının teşkilatlanma, işleyiş, görev, yetki ve sorumlulukları ile eğitim - öğretim, araştırma, yayım, öğretim elemanları, öğrenciler ve diğer personel ile ilgili esasları bir bütünlük içinde düzenlemek amacıyla 06.11.1981 tarih ve 17506 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ihdas edilmiştir.

Diğer bir anlatımla; 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, üniversiteler ile ilgili esasların kanuni dayanağını teşkil etmektedir. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun “Ana ilkeler” başlığını taşıyan 5. maddesinin (f) bendinde; üniversiteler ile yüksek

²³ 2547 sayılı Kanun’a 2880 sayılı Kanun ile eklenen ek 2. madde ve devamında ek 15 maddelerinde, vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumlarına ilişkin kurallar yer almıştır.

teknoloji enstitüleri ve bunlar içindeki fakülte, enstitü ve yüksekokulların, Cumhurbaşkanınca yapılan yükseköğretim planlaması çerçevesinde kanunla kurulacağı düzenlemesi yer almıştır.

Yükseköğretim kurumlarının teşkilatlanmasına ilişkin kurallar, 30.03.1983 tarih ve 18003 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu’nda kurala bağlanmış olup, bu Kanun’un yürürlük tarihine kadar kurulmuş olan üniversitelerin kuruluş kanunları kadrolara ilişkin hükümler hariç olmak üzere yürürlükten kaldırılmak suretiyle, üniversitelerin kuruluşuna yönelik kurallar getirilmiştir. Bu Kanun’a eklenen ek maddeler ile Devlet ve vakıf üniversiteleri varlık kazanmıştır.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 3. maddesinin (c) bendinde; yükseköğretim kurumu, üniversite ile yüksek teknoloji enstitüleri ve bunların bünyesinde yer alan fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuvarlar, araştırma ve uygulama merkezleri ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı meslek yüksekokulları ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın ve kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından kurulan meslek yüksekokulları olarak tanımlanmıştır.

“*Yükseköğretim kurumu*” kavramı tanımında da görüldüğü üzere, bir üst kavram olup, üniversiteleri de içine almaktadır. Bu nedenle, her üniversitenin bir yükseköğretim kurumu olmasına karşın, her yükseköğretim kurumu bir üniversite olarak kabul edilmemektedir.

Kimi zaman temel amaç ve işlevleri yönünden aynı çerçevede değerlendirilen üniversite ve yükseköğretim kavramları aslında farklı anlamlar taşımakla birlikte, bu kavramları kesin bir çizgi ile ayırmak mümkün değildir²⁴.

2547 sayılı Kanun'un 3. maddesinin (d) bendinde; üniversite, bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumu olarak tanımlanmıştır.

Üniversitelerin hukuki kimliğini şekillendiren ikinci unsur, kamu tüzel kişiliğine sahip olmalarıdır. Hukuk sistemimizde, Devlet bir başka ifade ile merkezi idare yanında diğer kamu kurum ve kuruluşlarına da kamu tüzel kişiliği tanınmıştır. Kamu tüzel kişileri kanunla kurulmakla birlikte kamu gücüne sahip olan ve kamu yararının sağlanması amacıyla bulunan tüzel kişilerdir²⁵. Kamu hizmetinin yürütülmesi amacıyla tanınan kamu tüzel kişiliği, *kamu gücüne* sahip olmayı ve *kamu gücü ayrıcalıklarıyla* donatılmayı mümkün kılar²⁶.

Devlet üniversitelerinin kamu tüzel kişiliğine sahip olduğu, Anayasa'nın 130. maddesinde kesin bir ifade ile kurala bağlanmıştır. Vakıf üniversiteleri ise idari ve mali konular dışında Devlet eliyle kurulan üniversiteler için Anayasa'da öngörülen kurallara tabi olmaları nedeniyle, kamu tüzel kişiliğine sahip olma bakımından, Devlet üniversiteleri ile aralarında bir farklılık bulunmamaktadır. Bu bağlamda, kendilerine özgü idari ve mali yapıları olan vakıf üniversiteleri de kamu tüzel kişiliğine sahiptir.

²⁴ Baskan, Atanur Gülsün, "Türkiye'de Yükseköğretimin Gelişimi", **Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, C. 21, S. 1, 2001, s. 22; "Ancak yapılan tanımların ortak noktası yükseköğretimin üniversite, yüksekokul, akademi gibi kurumların verdikleri eğitimi içine alan bir öğretim kademesi olmasıdır."

²⁵ Çağlayan, Ramazan, "Hukukumuzda Kamu Tüzel Kişiliği Kavramı ve Kıstasları", **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, C.1, S.7, 2016, s.373- 398.

²⁶ Gözler, Kemal/Kaplan, Gürsel, **İdare Hukuku Dersleri**, Ekin Kitabevi Yayınları, 24. Baskı, Bursa 2022, s.90.

Anayasa'nın 123. maddesinin üçüncü fıkrasında düzenlenen; “*Kamu tüzelkişiliği, kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulur.*” kuralı, Anayasa'nın 130. maddesi ile birlikte değerlendirildiğinde, Devlet ve vakıf üniversitelerinin kanun ile kurularak, kamu tüzel kişiliği kazandığı anlaşılmaktadır.

2547 sayılı Kanun'un 3/d maddesinde, kurucusunun Devlet veya vakıf olması bakımından bir ayrım yapılmaksızın, üniversiteler kamu tüzel kişiliğine sahip yükseköğretim kurumu olarak tanımlanmıştır.

2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu'nda, her bir vakıf üniversitesinin kuruluşuna ilişkin maddede, o vakıf üniversitesinin kamu tüzel kişiliğinin bulunduğu açıkça öngörülmesine karşın, Devlet üniversiteleri yönünden bu yönde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu çerçevede, Devlet üniversiteleri kamu tüzel kişiliği niteliklerini doğrudan doğruya anayasa koyucunun iradesi²⁷ ile almakta iken, vakıf üniversiteleri kanun ile kamu tüzel kişiliği kazanmaktadır.

Üniversitelerin hukuki kimliğini şekillendiren üçüncü unsur ise bilimsel özerkliktir. Türk Dil Kurumunun Türkçe Sözlüğü'nde, “*Ülkelerin, bölgelerin, toplulukların, kuruluşların kendi kendilerini serbestçe, kendi yasaları ile yönetebilme durumu*” olarak tanımlanan özerklik, doktrinde, kendi başına yürütülebilme, diğer bir anlatımla icrai karar alarak, bu kararı uygulayabilme gücüne sahip olan her kuruluş ya da hukuksal varlık olarak tanımlanmaktadır²⁸.

Özerklik, üniversitelerin siyasi, idari ve mali etki altında kalmalarını engelleyerek uzmanlık ve teknik gerekliliklere göre yönetilmelerini mümkün kılacak²⁹ olup, aynı

²⁷ Günday, s.77.

²⁸ Özey, İl Han, **Günlük Yönetim**, Filiz Kitabevi, İstanbul 2004, s. 181.

²⁹ Onar, Sıddık Sami, **İdare Hukukunun Umumi Esasları**, C.II, İsmail Akgün Matbaası, 3. Baskı, İstanbul 1966, s.1008.

zamanda yükseköğretim sistemimizde, Anayasa'nın 130. maddesine dayanan anayasal bir kavramdır.

6-10 Eylül 1988 tarihlerinde imzalanan Yükseköğretim Kurumlarının Özerkliği ve Akademik Özgürlüğü Üzerine Lima Bildirgesinde, özerklik, “*yükseköğretim kurumlarının iç işleyişlerine, mali işlerine ve yönetimlerine ilişkin kararlar almada ve eğitim, araştırma, dışa yönelik çalışmalar ve diğer ilgili faaliyetlerde kendi politikalarını oluşturmada devlet ve toplumun tüm diğer güçleri karşısındaki bağımsızlıkları*” olarak ifade edilmektedir.

Özerklik, bilimsel, mali ve idari olmak üzerine üç faktöre dayanmaktadır. Nihayetinde, bir üst kavram olarak üniversite özerkliği kavramı, bilimsel özerklik, idari özerklik ve mali özerklik kavramlarından bağımsız değerlendirilmemektedir. Bununla birlikte, üniversite özerkliğinin bu üç faktörün uyumlu işleyişine bağlı olduğunun belirtilmesi de gerekmektedir.

Bilim özgürlüğü ile temellenen üniversite özerkliği, Devlet üniversite ilişkisinin özünü oluştururken, Devlet örgütünün dışında kendine özgü bir yönetim biçimine sahip kılınan üniversiteler, “*akademik özyönetim*” niteliğine sahiptirler³⁰. Özerklik, akademik özyönetim ilkesinin hayata geçmesini sağlayan araç iken; üniversite özerkliği, bilim özgürlüğünün kurumsal teminatını teşkil etmektedir. Bu bakımdan; kendi başına bir amaç olmayan üniversite özerkliği, bilimsel gerçeklerin serbestçe ortaya konulması, öğretilmesi, öğrenilmesi demek olan bilim özgürlüğünün çok gerekli, ayrılamaz ve bütünlüğü bozulamaz bir hukuki aracı olup, altı öge çerçevesinde değerlendirilmektedir³¹. Bu öğelerden ilki; üniversitelerin tüzel kişiliğe sahip olarak, bağımsız bir hukuk süjesi olmalarıdır. İkincisi, bilimsel araştırma ve öğretimin teşkilatlanmasının üniversitenin iç

³⁰ Azrak, A. Ülkü, “Devlet ve Üniversite”, *İdare Hukuku ve İlimler Dergisi*, C. 9, S. 1-3, 1988, s.23.

³¹ ibid, s.25.

içi olarak kabul edilmesidir. Üçüncüsü, akademik ve idari personelini kendisinin belirlemesidir. Dördüncüsü, organlarının ve temsilcilerinin seçiminde serbest olmalarıdır. Beşincisi, maddi araçları serbestçe kullanabilmeleridir. Sonuncusu ise öğretim faaliyetleri ile bilimsel araştırmalarda disiplinin sağlanması üniversitenin görevi olmasıdır. Bu bakımdan, gerek eğitim öğretim faaliyetleri gerekse de bilimsel araştırmalar konusunda, akademik dünyada disiplinin sağlanması, üniversite özerkliğinin bir unsurunu teşkil etmektedir.

Yargı kararlarında ve doktrinde önemli bir yere sahip olan bilimsel özerklik, üniversitelerin, bilimsel esaslar ve etik kurallar çerçevesinde, eğitim- öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık faaliyetlerini gerçekleştirmelerini mümkün kılacaktır. Üniversitelerde, baskı, yönlendirme ve zorlama olmaksızın bilim temeline dayanan eleştirel düşünce ve özgür tartışma ortamının oluşması bilimsel özerkliğin varlığını gerektirmektedir. Bilimsel özerklik, bilimsel faaliyetlerin serbestçe yürütölmesini saęlayacaktır³².

Bu bakımdan, bilimsel özerklik çerçevesinde, üniversitelerin temelini teşkil eden bilimsel düşünce ve özgür tartışma ortamının oluşmasında, akademik personel disiplin kuralları, akademik personel için belirlilik ve öngörülebilirlik sağlayacaktır. Bununla birlikte, akademik özgürlüğün sınırları, akademik personelin tabi olduğu disiplin kuralları ile çizilecektir. Disiplin kurallarının, akademik özgürlüğe ve üniversite özerkliğine aşırı müdahalesi ise akademik dünyada bilimsel araştırmalar için temel teşkil eden özgür düşünce ortamının ortadan kalkmasına neden olacaktır. Bilimsel özerklik ile akademik disiplinin sağlanması amacı arasında, akademik dünyanın gereklilikleri dikkate alınarak bir denge kurulmalıdır.

³² Günday, s.554.

İdari özerklik, üniversitelerin kendi organlarını seçebilmeleri, bu organların serbestçe karar alabilmeleri, aldıkları kararları uygulayabilmeleri imkanı yanında, üniversitedeki grupların yönetime katılımını da mümkün kılmaktadır³³. Bilimsel özerkliğin tanımına uygun koşulların meydana gelmesi, üniversitelerin kendi işleyişine yönelik idari kararlar almada serbest olmasını gerektirmektedir³⁴.

Mali özerklik ise, üniversitelerin kendilerine tahsis edilen kaynaklardan serbestçe yararlanmaları için kendi bütçelerini yapmaları, kendi kaynaklarını oluşturmaları ve kullanmalarıdır³⁵.

Mali ve idari yönden üniversitelerin özerk yapılarının bulunması ve bu yapının gereği gibi işlemesi, üniversitelerin yükümlülüklerini yerine getirmesini sağlayacaktır³⁶. Üniversitelerin oluşumu ve yapısı dikkate alındığında, mali ve yönetsel özerklik, bilimsel özerkliğin hayata geçmesini temin edecektir.

Üniversitelere bilimsel özerklik tanıyan Anayasamızın 130. maddesinin gerekçesinde³⁷, eğitim öğretim faaliyetinin sürdürülmesi ve öğretim üye ihtiyacının karşılanmasında bilimsel özerklik esaslı bir unsur olarak benimsenmiştir. Bu bakımdan, Anayasa'nın 130. maddesinde kanunda düzenlenmesi öngörülen konular "bilimsel özerklik" ilkesi göz önüne alınarak, ihdas edilmelidir.

³³ Erdem, Ali Rıza, "Üniversite Özerkliği: Mali, Akademik ve Yönetmel Açından Yaklaşım", **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, C.3, S.2, 2013, s.104.

³⁴ AYM, T:10.04.2019, E:2017/33, K:2019/30, (R.G.: 17/07/2019- 30834).

³⁵ Erdem, 2013, s.100; Aktan, Coşkun Can, <http://www.canaktan.org/egitim/universite-reform/aka-ozerklik.htm> (Erişim:13.05.2024)

³⁶ İzmirlioğlu, Fatma Ayça, **Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Hukuki Statüsü**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2017, s.60 vd.

³⁷ "...Üniversitelerde öğretim ve eğitimin özgürlük ve güvenlik içinde yürütülmesi, yurt düzeyinde yaygınlaşan üniversitelerin öğretim üye ihtiyaçlarının dengeli biçimde, ülke ihtiyaçları ve kalkınma planı gerekleri dikkate alınarak karşılanması konularının ve genel olarak Devletin üniversiteler üzerindeki gözetim ve denetim yetkilerinin düzenlenmesi konuları, bilimsel özerklik dikkate alınmak suretiyle kanun koyucuya bırakılmıştır."

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 3. maddesinde, yükseköğretim kurumu ve üniversite tanımı yapılırken, bilimsel özerkliğe işaret edilerek, kanun düzeyinde de özerklik vurgulanmıştır.

Anayasa Mahkemesi kararlarında³⁸ da; bilimsel özerklik, bilimsel çalışmaların olmazsa olmaz koşulu olarak kaleme alınmıştır. Bilimsel özerkliğin, akademik faaliyetlerin bilimsel ölçütler ve etik kurallar çerçevesinde yürütülmesine imkan sağlayacağı ifade edilmiştir.

Anayasa Mahkemesince³⁹, üniversitelerin bilimsel özerkliğe sahip olmasının, sınırsız bir özgürlük ve keyfiliğe sahip oldukları anlamı taşımadığı belirtilmektedir. Bu bakımdan, Devletin, özerkliğin kötüye kullanılmasını engellemek ve amacına uygun kullanılmasını mümkün kılmak için önlem alması gerekmektedir.

³⁸ AYM, T: 28.12.2023, E:2020/55, K: 2023/228 (R.G.:13/02/2024- 32469); "76. Bilimsel özerklik, bilimsel çalışmaların üniversite ortamında yürütülebilmesinin olmazsa olmaz şartı olup üniversite mensuplarının ekonomik ve siyasi yönden nüfuz sahibi bulunan kişi ve kurumların baskısı, yönlendirmesi olmadan ve toplumda hâkim olan düşünce ve kabuller doğrultusunda sonuçlara varmak gibi bir zorunluluk hissetmeden sadece bilimsel ölçütler ve etik kurallar çerçevesinde eğitim, öğretim, araştırma ve yayın yapabilme imkânlarına sahip bulunmalarını ifade etmektedir (AYM, E.2017/33, K.2019/20, 10/4/2019, § 70). Üniversitelerin bilimsel özerkliği; üniversitelerde yürütülen eğitim, araştırma, yayın ve benzeri etkinliklerin planlanması, düzenlenmesi ve icra edilmesi aşamalarında yönetim yetkisinin serbestçe kullanılabilmesini, belirtilen faaliyetlerle ilgili üniversite kaynaklarının kullanımına yönelik kararların üniversite yönetim organlarıca serbestçe alınabilmesini gerektirmektedir (AYM, E.2015/61, K.2016/172, 2/11/2016, § 43)".

³⁹ AYM, T:30.5.1990, E: 1990/2, K: 1990/10, (R.G.: 09.02.1991- 20781); "Üniversitelerin bilimsel özerkliği benimsenirken güdülen erek, üniversite öğretimi niteliğindeki yükseköğretimi siyasal çevrelerin ya da çeşitli çıkar veya düşünce kümelerinin dışında tutmaktır. Her türlü bilimsel görüş ve düşüncelerin öğrenilmesi ve öğretilmesi, bunun yayılması ve özgürlük olarak demokratik düzende yerini bulmuş ve "düşünce özgürlüğü"nün varlığını ortaya koymuştur. Eğitim ve öğretim özgürlüğü düşünce özgürlüğünün bir bölümünü oluşturmaktadır. Anlaşılmaktadır ki, Devletin sadece eğitim ve öğretim özgürlüğünü kabul etmesi yeterli bulunmayıp, bu özgürlükten bütün kişilerin yararlanabileceği bir düzen kurmakla yükümlü kılınması öngörülmüştür."

Anayasa Mahkemesinin başka bir kararının⁴⁰, bir bütün olarak irdelenmesinden, üniversitelere tanınan bilimsel özerkliğin tek başına değerlendirilmemesi gerektiği sonucuna varılmaktadır. Buna göre, üniversitelerin, bilimsel ölçütleri ve etik kuralları esas almak suretiyle, akademik faaliyetleri serbestçe yerine getirebilmeleri, özgür düşünce ortamının varlığını ve Devletin buna uygun bir düzenin devamını sağlamasını gerektirmektedir.

Akademik personelin belirlenmesi, eğitim programlarının hazırlanması, yöneticilerin davranışları, siyaset kurumu ile bağlantılar, üniversitenin kurumsal kararları, araştırmalara mali kaynak temini, sosyal grupların yaklaşımları, akademik birimlerin ihdası/ ortadan kaldırılması durumlarında⁴¹ bilimsel özerkliğin göz önünde bulundurulması ve bunu sağlayan bir sistemin oluşturulması zorunludur.

Bu bağlamda; bilimsel özerklik, akademik dünyanın en temel ilkelerinden olup, üniversitelerde özgür düşünce ve araştırma ortamının oluşması için vazgeçilmezdir. Modern çağda, devletler üniversite özerkliğinin oluşması için gerekli hukuki zemini hazırlamalı ve bunun hayata geçmesini sağlamalıdır.

⁴⁰ AYM, T:10.04.2019, E:2017/33, K:2019/20, (R.G.: 17.07.2019- 30834); “70. Bilimsel özerklik kavramı, yargı içtihatları ve öğretide, bilimsel çalışmaların üniversite ortamında amacına uygun şekilde yürütülebilmesinin olmazsa olmaz koşulu olarak görülmekte ve üniversite mensuplarının ekonomik, siyasi veya diğer başka yönlerden nüfuz sahibi bulunan kişi ve kurumların baskısı, yönlendirmesi olmadan ve toplumda genel olarak hâkim olan düşünce ve kabuller doğrultusunda sonuçlara varmak gibi bir zorunluluk hissetmeden, sadece bilimsel ölçütler ve etik kurallar çerçevesinde eğitim, öğretim, araştırma ve yayın yapabilme imkânlarına sahip bulunmaları biçiminde açıklanmaktadır.

71. Bilimsel özerkliğin yukarıdaki tanımına uygun koşulların oluşturulabilmesi üniversitelerin kendi işleyişine ilişkin idari kararların alınmasında da serbest olmasını gerektirmektedir. Nitekim Anayasa’nın 130. maddesinin gerekçesinde öğretim üye ve yardımcılarının göreve alınmalarının, yükseltilmelerinin ve görevlerine son verilmesinin kendi organları tarafından yürütülmesinin bilimsel özerkliğin bir gereği olduğu belirtilmiştir.

72. Diğer taraftan bilimsel özerkliğe sahip olunması üniversitelerin sınırsız bir özgürlük ve keyfiliğe sahip olduğu anlamına da gelmez. Özerkliğin kötüye kullanılmasını önlemek ve amacına uygun olarak kullanılmasını sağlamak için devletin gerekli önlemleri alması tabiidir.

73. Bu bağlamda Anayasa’nın 131. maddesinde kurulması öngörülen YÖK ile birlikte daha somut ve kurumsal bir görünüm kazanan devletin üniversiteler üzerindeki gözetim ve denetim yetkisi ile Anayasa’nın 130. maddesinde ifade edilen bilimsel özerkliğe sahip üniversite olgusu arasında hassas bir dengenin kurulması gerekmektedir.”

⁴¹ Bilgili, Ali Sinan, “Üniversitelerde Bilimsel/ Akademik Özerklik ve Özgürlük Hakkında Bir Değerlendirme”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.20, S.1, Nisan 2016, s.7- 10.

B. AKADEMİK PERSONELİN HUKUKİ KİMLİĞİ

Akademisyen kavramının kökünü oluşturan akademi kavramı, Platon'un öğrencilere ders verdiği Atina'daki "Akademeia" zeytinliğinden gelmektedir⁴². Bilginin araştırılması ile başlayan, problem çözümünde kullanılması ile devam eden süreç içerisinde akademisyenin dört temel etkinliği mevcut olup, bunlar öğretim, araştırma, yönetim ve toplum hizmetidir⁴³.

Akademik dünyada, akademisyenlerin görev tanımları, sorumlulukları, yeterlilikleri gibi konularda zaman içerisinde değişimler yaşanmış olup, bu değişimler üniversitelerin işleyişi ile birlikte bilginin temel alındığı bir toplum olma amacının sonucu olarak ortaya çıkmıştır⁴⁴. Bu durum "*akademik personel*" kavramının yeniden kaleme alınmasını gerektirmiştir. Bununla birlikte, meydana gelen değişim içerisinde, sorunların çözümü için yürütülen bilimsel çalışmalar akademik personelin, edineceği unvanın içinin dolmasını ve saygınlığının korunmasını mümkün kılmıştır⁴⁵.

Akademik personelin hukuki kimliği, Anayasamız ve yükseköğretim mevzuatımız çerçevesinde şekillenmiştir. Yükseköğretim mevzuatımız bir bütün olarak irdelendiğinde, "*akademik*" kavramının çoğunlukla akademisyenleri nitelemek için

⁴² Odabaşı/ Fırat/ İzmirli/ Çankaya/ Mısırlı, s.127- 142; Erdem, Ali Rıza, "Öğretim Üyesi Akademisyen midir? Bilim adamı mıdır?", *Akademik Dizayn Dergisi*, S.2, 2008, s.83-85.

⁴³ Odabaşı/ Fırat/ İzmirli/ Çankaya/ Mısırlı, s.132.

⁴⁴ Odabaşı/ Fırat/ İzmirli/ Çankaya/ Mısırlı, "s.127- 142; Bozkurt Oyman, Nidan, "Bilimsel Yayınların Niteliği ve Nitelik Sorunlarına İlişkin Akademisyen Görüşleri", *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, C.11, S.1, 2021, s.134.

⁴⁵ Gülan, Aydın, "Akademik Personelin Üniversite Dışında Mesleki Gelir Getirici Çalışmalarda Bulunmasının Meşruluğu Sorunu", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C.69, S. 1-2, 2011, s.39.

kullanılmadığı, yalnızca birkaç düzenlemede “*akademik personel*”⁴⁶ kullanımına yer verildiği, çoğunlukla organ, faaliyet, atama, kadro, değerlendirme, birikim, çalışma, hak ve yetkileri nitelemek için kullanıldığı görülmüştür.

Akademik personelin kim olduğu sorusunun cevabı, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 3. maddesinin (l) bendinde ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu’nun 3. maddesinde kurala bağlanmıştır. Anılan düzenlemeler uyarınca bir üst kavram olan akademik personel⁴⁷, öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri olmak üzere üç sınıfa ayrılmıştır.⁴⁸

2547 sayılı Kanun’un 3. maddesinin (m) bendinde, öğretim üyelerinin, yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve doktor öğretim üyeleri olduğu; aynı maddenin (n) bendinde, öğretim görevlisinin, yükseköğretim kurumlarında okutulan dersleri vermek, uygulama yapmak veya yaptırmakla yükümlü olan akademik personel olduğu düzenlenmiştir.

2547 sayılı Kanun’un “Öğretim Elemanları” başlığını taşıyan Beşinci Bölümünde akademik personelin atamaları, görevleri ve sahip olmaları gereken nitelikleri ayrı ayrı kaleme alınmıştır. Bu bölümde yer alan “Öğretim Üyelerinin Görevleri” başlığını taşıyan

⁴⁶ 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 6/c maddesinde yer alan, “Cumhurbaşkanı, Kurul üyeleri arasından dört yıl süreyle bir Başkan seçer. Kanun ve yönetmelik hükümleriyle Yükseköğretim Genel Kurulu ve Yürütme Kurulu kararlarının uygulanmasından sorumlu olan Başkan, Kurulu temsil eder, seçimi Kurula verilen **akademik personelin** ve diğer kişilerin atamalarını yapar.” kuralında; 53/E maddesinde yer alan, “...Rektörlüğe bağlı birimlerdeki disiplin kurulu; **akademik personel** ve daire başkanı kadrosunun dengi ve üstü kadrolarda bulunanlar için rektör yardımcısı başkanlığında üniversite yönetim kurulunca her takvim yılı başında belirlenen profesör unvanlı dört öğretim üyesinden, memurlar için ise Genel Sekreterin başkanlığında, Hukuk Müşaviri ile Personel Dairesi Başkanından oluşur. (...)” kuralında, ek 11. maddesinin 10. fıkrasında yer alan “Kurucu vakıflarına kayyım tayin edilen veya faaliyet izni kaldırılan vakıf yükseköğretim kurumu müteveli heyet başkanı ve üyeleri ile tüm yöneticilerinin görevleri kendiliğinden sona erer. Bu vakıf yükseköğretim kurumunda çalışmakta olan **akademik ve diğer personelin** hizmet sözleşmeleri hakkında 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır.” kuralında “akademik personel” kavramı yer almaktadır.

⁴⁷ 2547 sayılı Kanun’da ve 2914 sayılı Kanun’da “öğretim elemanları” olarak ifade edilmiştir.

⁴⁸ Akademik kadro ve akademik unvanın aynı olmadığı, öğretim üyelerinin unvanlarını yükselerek, kadrolarını atanarak edindiği hk.; Tekinsoy, Ayhan/Mısır, Mustafa Bayram, “Öğretim Üyelğine Atanma Sürecinin Başlangıcı, Ek Koşullar ve Jüri Raporları”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.61, S.1, 2012, s.353.

22. maddesinde⁴⁹ öğretim üyelerinin görevleri düzenlenmiş olup; 23. maddesinde doktor öğretim üyeliği; 24. maddesinde doçentlik; 26. maddesinde profesörlük; 31. maddesinde öğretim görevliliği; 33. maddesinde araştırma görevliliğine⁵⁰ yönelik kurallara yer verilmiştir.

Anılan düzenlemeler ile doktor öğretim üyeliği, doçentlik ve profesörlüğe atama için, münhasıran bilimsel kaliteyi yükseltmek amacı ile bilim veya sanat disiplinleri arasındaki farklılıkların dikkate alınması suretiyle, objektif ve denetlenebilir nitelikte ek koşullar belirlenmesi mümkün kılınmıştır. Akademik kadro atamalarda, ek koşulların aranması suretiyle akademik gelişimin sağlanması ve daha donanımlı akademisyenlerin istihdam edilmesi amaçlanmıştır.

Öte yandan, yükseköğretim mevzuatımızda vakıf yükseköğretim kurumlarında idari hizmet sözleşmesi⁵¹ ile görev yapan akademik personelin nitelikleri ile Devlet yükseköğretim kurumlarındaki akademik personelin nitelikleri arasında bir ayrıma gidilmemiş olup, her iki gruptaki akademik personelin niteliklerinin aynı olması gerektiği

⁴⁹ “a. Yükseköğretim kurumlarında ve bu kanundaki amaç ve ilkelere uygun biçimde önlisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim - öğretim ve uygulamalı çalışmalar yapmak ve yaptırmak, proje hazırlıklarını ve seminerleri yönetmek,
b. Yükseköğretim kurumlarında, bilimsel araştırmalar ve yayımlar yapmak,
c. İlgili birim başkanlığınca düzenlenecek programa göre, belirli günlerde öğrencileri kabul ederek, onlara gerekli konularda yardım etmek, bu kanundaki amaç ve ana ilkeler doğrultusunda yol göstermek ve rehberlik etmek,
d. Yetkili organlarca verilecek görevleri yerine getirmek,
e. Bu kanunla verilen diğer görevleri yapmaktır.”

⁵⁰ Akıtcı/ Öztürk, s.667; “Araştırma görevlileri, üniversitelerin gelecekteki öğretim üyesi ihtiyacını karşılamak için oldukça önemli insan kaynaklarıdır.”

⁵¹ Gözler/Kaplan, s. 430; Yıldırım, Turan/ Samuray, Figen, “Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Statüsü”, **Maltepe Hukuk Dergisi**, S. 1, 2010, s. 91; Çınarlı, Serkan/ Kiraz, Refik, “Vakıf Üniversitesi Personelinin Hukuki Statüsü ve Vakıf Tüzel Kişiliği Kaybı Durumunda Personele Yönelik Düzenleme Önerisi”, **Uluslararası Yükseköğretim Kongresi**, Bildiri Kitabı, C. 3, Bölüm XIII, 2011, s. 1788; Karademir Çakmak, Sibel, “Yargı Kararları Çerçevesinde Vakıf Üniversitelerinin Hukuki Niteliği ve Öğretim Elemanlarının Hukuki Statüsü”, **Danıştay Dergisi**, Ocak 2024, S.157, s.147-202.

2547 sayılı Kanun'un ek 8. maddesinde⁵² kurala bağlanmıştır. Bu bakımdan; hem Devlet hem de vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelin, 2547 sayılı Kanun'da yer verilen niteliklere sahip olması gerekmektedir.

Bu çerçevede, 2547 sayılı Kanun'a tabi olup, aynı nitelikleri taşımaları gereken ve aynı faaliyeti yürüten akademik personelin disiplin hükümleri bakımından, Devlet üniversitelerinde ya da vakıf üniversitelerinde görev yapmalarının farklı uygulamaya neden olmayacağı; aksinin eşitlik ilkesine aykırı olacağı açıktır. Bu nedenle, Devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personel gibi vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personel de 2547 sayılı Kanun'da kurala bağlanan disiplin hükümlerine tabidir.

Akademik personelin hukuki kimliğinin şekillenmesinde, akademik personelin çalışma esasları, özlük hakları, kamu görevlisi statüsü ve bilimsel özerklik/ akademik özgürlük olmak üzere dört temel unsur, Anayasa'nın 130. maddesi ve 2547 sayılı Kanun çerçevesinde, akademik etkinliğin sağlanması amacı dikkate alınarak irdelenmelidir.

Akademik personelin hukuki kimliğini şekillendiren ilk unsur, akademik çalışma esaslarıdır. Akademik düzenin sağlanması amacı taşıyan akademik disiplin kuralları, akademik personelin tabi olduğu çalışma esasları ile doğrudan ilintilidir. Zira, akademik personel akademik faaliyetlerini ve eğitim öğretim hizmetini, bir üst kavram olan çalışma esasları çerçevesinde yerine getirmektedir. Akademik personelin görev ve sorumlulukları konusunda belirleyici olan çalışma esaslarının ihlal edilmesi, akademik disiplin kurallarının uygulama alanında kalmaktadır.

⁵² "Vakıfça kurulacak yükseköğretim kurumlarındaki akademik organlar, Devlet yükseköğretim kurumlarındaki akademik organlar gibi düzenlenir ve onların görevlerini yerine getirir. Öğretim elemanlarının nitelikleri Devlet yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının niteliklerinin aynıdır. Devlet yükseköğretim kurumlarında çalışmaları yasaklanmış veya disiplin yoluyla bu kurumlardan çıkarılmış kişiler, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alamazlar.

(Ek fıkra:15/4/2020-7243/11 md.) Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemez. Bu fıkra kapsamında Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal ücretin hesaplanmasında ilgili mevzuat uyarınca aylıklara ilişkin hükümlerin uygulandığı kadroya bağlı ödemeler dikkate alınır."

2547 sayılı Kanun'un "Çalışma esasları" başlıklı 36. maddesinde akademik personelin çalışma esasları kurala bağlanmıştır. Devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personelin çalışma esaslarının belirlenmesinde, 2547 sayılı Kanun'un 36. maddesi esas alınırken, vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelin çalışma esaslarının belirlenmesinde vakıf üniversiteleri ile imzalanan sözleşmeler esas alınmaktadır. Akademik personel, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ek 5. maddesine göre vakıf yükseköğretim kurumu mütevelli heyeti ile imzaladığı sözleşme uyarınca vakıf yükseköğretim kurumlarında görev yapabilmektedir. Bu bakımdan, vakıf yükseköğretim kurumları, 2547 sayılı Kanun'da yer alan esas ve usullere göre akademik personel istihdam edebilmektedir.

Anayasa'nın 130. maddesi gereği, Devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personel ile aynı mesleki güvenceye sahip olan vakıf üniversitelerindeki akademik personel, çalışma esasları bakımından Devlet üniversiteleri için öngörülen kurallara tabidir⁵³. Nitekim, gerçekleştirilen akademik faaliyetin konusunun aynı olması, çalışma esaslarında tamamıyla bir ayrışmaya gidilmesine engel teşkil edecektir.

Öte yandan, çalışma esaslarının kapsamı, 2547 sayılı Kanun'un 36. maddesinde düzenlenmemiştir. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun bir kararında⁵⁴, çalışma esaslarının kapsamı üzerinde durulmuş olup, kavramın atama, görev, unvan, emeklilik, terfi ve göreve son gibi hususları kapsadığı belirtilmiştir. Kararda, kavramın içeriği sınırlandırılmamış olup, belirli hususların kaleme alınmasından sonrası "gibi" ibaresine yer verilmiştir.

⁵³ Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesinin 2. fıkrası; "Vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alacak olan akademik ve idari personelin çalışma esasları 2547 sayılı Kanunda devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabidir."

⁵⁴ Danıştay İDDK, T:12.03.2010, YD. İtiraz Numarası:2010/5, (UYAP Bilişim Sistemi).

Akademik personelin mesleki güvenceye sahip olması gerektiği yönündeki bir Danıştay kararında⁵⁵ da, çalışma esaslarının akademik personelin atanması, görevleri, unvanları, emeklilikleri, terfileri ve görevlerine son verilmesi gibi hususları içerdiği ifade edilmiştir. Bu kararda da sınırlama yapılmadan, kavramın kapsamında yer alan belirli hususlar ortaya konulmuştur.

Anayasa Mahkemesince⁵⁶, çalışma sistemleri ve koşulları olarak ifade edilen çalışma esasları kavramının değerlendirilmesinde, 2547 sayılı Kanun'un 36. maddesi temel alınmıştır. Akademik personelin unvan ve statüsüne uygun bazı sınırlamalar getirilmesi suretiyle çalışma koşullarının belirlenmesinin, yükseköğretimin Anayasa'da yer alan temel ilkeleri çerçevesinde geliştirilmesi amacına uygun olduğu kabul edilmiştir. Üniversitelerdeki bilim özgürlüğü ve bilimsel özerkliğin sağlanması için çalışma esaslarına bilimsel faaliyeti engelleyici nitelikte sınırlamalar getirilemeyeceği vurgulanmıştır. Bununla birlikte bilim verilerini yaymak, ulusal alanda gelişime ve kalkınmaya destek olmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek gibi görevleri bulunan üniversitelerin, bu görevlerinin yürütülmesine Anayasa'nın 130. maddesi uyarınca engel olunamayacağı gerekçesi yer almıştır.

Bu çerçevede, akademik personelin çalışma esaslarının, Anayasa Mahkemesi kararında altının çizildiği üzere üniversitedeki bilim özgürlüğü ve bilimsel özerkliğin sonucu olarak bilimsel faaliyetlerin yürütülmesini, bilimin gelişmesini ve yayılmasını engellememesi gerektiği kabul edilmelidir. Çalışma esasları kapsamında akademik personelin görev ve yetkilerinin açık ve net olarak belirlenmesi hem idare hem akademisyen için sınırların tespit edilmesini sağlayacak, akademik personel için güvence teşkil edecektir.

⁵⁵ Danıştay 8. D., T:30.01.2017, E:2016/8936, K:2017/339, (UYAP Bilişim Sistemi).

⁵⁶ AYM, T:16.07.2010, E:2010/29, K: 2010/90, (R.G.: 04.12.2010- 27775).

Ayrıca, akademik personel için akademik faaliyette bulunma ve akademik çalışmalar yürütme *bir ödev olduğu gibi aynı zamanda bir haktır*⁵⁷. Bu nedenle, akademik personelin bilimsel çalışmalara katılması, kaynak araştırmaları yapması, toplantılara iştirak etmesi, ders vermesi gibi faaliyetleri etkin bir şekilde yerine getirmesi hakkın kullanımının sonucu ve gereği olup, engellenmemesi gerekmektedir. Aksi durumun, akademik personelin bilimsel özerkliğini sınırlayıcı nitelikte olacağı açıktır. Bu doğrultuda, akademik personele akademik faaliyet ile ilintisiz görevler verilemeyeceği gibi bu görevlerin yerine getirilmemesi akademik personel disiplin kurallarının ihlali olarak kabul edilemeyecektir.

Akademik personelin hukuki kimliğini şekillendiren ikinci unsur akademik personelin özlük haklarıdır. Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğü’nde, “*Genel memur statüsü içinde kişinin, kanunların öngördüğü biçim ve koşullarla kazandığı her türlü hak*” olarak tanımlanan⁵⁸ “*özlük hakları*” kavramının, mevzuatımızda tanımı yapılmamıştır.

Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işlerinin kanunla düzenleneceğini kurala bağlayan Anayasa’nın 128. maddesinde, “*özlük hakkı*” kavramına yer verilmemiştir. Maddede, “*özlük hakları*” kavramı yerine “*özlük işleri*” kavramı kullanılmış olup, “*özlük işlerinin*” kanunla düzenlenmesi kurala bağlanmıştır. Anayasa koyucu tarafından tercih edilen “*özlük işleri*” kavramının, özlük hakları kapsamında yürütülen iş ve işlemler olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun “Özlük hakları” başlığını taşıyan 60. maddesinde, akademik personelin özlük hakları için bu kanun, bu kanunda belirtilmeyen

⁵⁷ Gözler/ Kaplan, s.591.

⁵⁸ Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi:28.09.2023).

hususlar için Üniversite Personel Kanunu, Üniversite Personel Kanunu'nda bulunmayan hususlar için ise genel hükümlerin geçerli olduğu düzenlenmiştir.

2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nun 2. maddesinde, kanunun kapsamı, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na tabi akademik personelin aylık, ödenek ve sair özlük hakları olarak belirlenmiştir.

Yükseköğretim mevzuatımızda “*özlük hakları*” kavramının kapsamı açıkça düzenlenmemiş olup, bir kısım hakların belirtilmesi sonrası “*diğer özlük hakları*” ifadesi yer almıştır. Bu nedenle aylık, ödenek gibi mali haklar ile birlikte, konusu para olmayan hakların da özlük hakları kapsamında yer aldığı anlaşılmaktadır.

Doktrinde ve yargı kararlarında, disiplin suç ve cezalarının, “*diğer özlük işleri*” kapsamında olduğu kabul edilmektedir⁵⁹.

Özlük haklarının kapsamını değerlendiren Danıştay Sekizinci Dairesinin bir kararında⁶⁰; ücret, prim, sosyal güvenlik gibi hususların çalışma esasları kapsamında kalmadığı, özlük hakları kapsamında bulunduğu belirtilerek, bunların İş Kanunu'na tabi olduğu gerekçesine yer verilmiştir.

Vakıf yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin aylık ve diğer (...) bakımından, 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulanacağına yönelik Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesinin 2. fıkrasında yer alan “*özlük*

⁵⁹ Giritli, İsmet, “Devlet Memurları Kanunu Tasarısı ve Bazı Eksiklikleri”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C.30, S.1-2, 1964, s.9; Taşkın, Ahmet, **Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku**, Seçkin Yayınevi, 1. Baskı, Ankara 2006, s.180; Sağlam, Mehmet, **Türk Personel Hukukunda Disiplin Suç ve Cezalarına İlişkin Esaslar ve Uygulaması**, Mahalli İdareler Derneği Yayını, Ankara 2003, s.85 vd.

⁶⁰ Danıştay 8. D., T:02.06.2016, E:2016/2550, K:2016/6102, (UYAP Bilişim Sistemi).

hakları” ibaresi Danıştay Sekizinci Dairesince iptal edilmiştir. Kararda⁶¹, içerik itibarıyla özlük hakları kavramının belirsiz olduğu ifade edilerek, belirsizliğin vakıf yükseköğretim kurumlarındaki akademik personelin mesleki güvencelerini zedeleyeceği ortaya konulmuştur. Hangi hakları kapsadığına yönelik düzenleme yapılmamış olan “*özlük hakları*” kavramının açıklık taşımadığı ve akademisyenin görevine son verilmesinde, “*göreve son verme*” işleminin özlük hakkı kapsamında yer aldığından bahisle İş Kanunu’nun uygulanmasının, belirsizlikten kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Kararda, “*özlük hakları*” kavramının kapsamı belirlenmemiş olup, akademik personelin sahip olduğu bütün hakları içerdiği ifade edilmiştir.

Anılan karar, Danıştay Dava Daireleri Kurulu⁶² tarafından onanmış olup, kararda yer alan karşı oyda, akademik personelin görevine son verilmesinin “*özlük haklarının*” kapsamında bulunmadığı belirtilmiştir.

⁶¹ Danıştay 8. D., T:29.04.2011, E:2008/8235, K:2011/2451, (UYAP Bilişim Sistemi); “(...) “diğer özlük hakları” ibaresinin kapsamında akademik personelin hangi haklarının yer aldığı konusundaki belirsizliğin uygulamada hukuki sorunlara yol açtığı, esasen dava konusu uyuşmazlığın da bu belirsizlikten kaynaklandığı anlaşılmaktadır. “Özlük hakları” kavramı tek başına kullanıldığında personelin bütün haklarını içerecek genişlikte bir kavram olduğundan ve dava konusu düzenlemede bu kavramın personelin hangi haklarını içerdiği yönünde bir açıklık bulunmadığından, ayrıca davalı (...) Üniversitesi Rektörlüğünün de düzenlemedeki “özlük hakları” kavramına dayanarak davacıyı iş sözleşmesine tabi olarak istihdam ettiği ve göreve son verme işlemini İş Kanunu hükümleri uyarınca gerçekleştirdiği anlaşıldığından, Yönetmelik kuralındaki “özlük hakları” kavramında, yukarıda ayrıntılı olarak açıklanan vakıf yükseköğretim kurumlarında istihdam edilen akademik personelin mesleki güvencelerine ilişkin Anayasa’nın 130. maddesi ve 2547 sayılı Yasa hükümlerine uygunluk görülmemiştir.

Diğer yandan, vakıf yükseköğretim kurumları, mali konular yönünden, Devlet yükseköğretim kurumlarının tabi olduğu hükümlere bağlı olmadıklarından, akademik personelin aylık ve diğer parasal hakları bakımından İş Kanunu hükümlerinin uygulanabileceği açıktır.

Dolayısıyla, vakıf yükseköğretim kurumlarında istihdam edilecek akademik personelin mesleki güvencelerine ilişkin çalışma esaslarının (akademik personelin atanması, görevleri, unvanları, emeklilikleri, terfileri ve görevlerine son verilmesi gibi) idari sözleşmeyle belirlenmesi; akademik personelin yukarıda belirtilenler dışında kalan özlük haklarının ise (ücret, prim, çalışma saatleri, tatil günleri ve sosyal güvenlik gibi) İş Kanunu hükümlerine göre belirlenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.”.

⁶² Danıştay İDDK, T:27.03.2014, E:2011/1492, K:2014/1350, (UYAP Bilişim Sistemi).

Doktrinde, Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23/2 maddesinde yer alan “*özlük hakları*” ibaresinin iptal edilmesi ile Anayasa ve 2547 sayılı Kanun'a aykırı durumun son bulduğu⁶³ ifade edilmiştir.

Bu bağlamda; gerek Devlet gerek vakıf üniversitelerindeki akademik personelin özlük haklarının incelenmesinde, Anayasa'nın 130. maddesine dayanan mesleki güvencelerin göz önünde bulundurulması zorunluluk teşkil etmektedir.

Akademik personelin hukuki kimliğini şekillendiren üçüncü unsur kamu görevlisi statüsüne sahip olmasıdır. Anayasa'nın 128. maddesinde; Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevlerin, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütüleceği kurala bağlanmıştır.

Bu kuralda yer alan “*diğer kamu görevlileri*” kavramına kamu görevlisi olmakla birlikte memur olmayan ve kamu hizmeti yürüten akademik personel de dahildir.

657 sayılı Kanun'un 1. maddesinin üçüncü fıkrasında, öğretim üye ve yardımcılarının özel kanun hükümlerine tabi olduğu ve aynı Kanun'un disiplin kurallarını düzenleyen 125. maddesinin altıncı fıkrasında, özel kanunların disiplin suç ve cezalarına ilişkin hükümlerinin saklı olduğu kurala bağlanmıştır. Akademik personelin tabi olduğu 2547 sayılı Kanun'da akademik personele ilişkin esasların belirlenmesine karşın, akademik personelin kamu görevlisi olduğuna ilişkin açık bir kural yer almamıştır.

Kamu hizmetlerinin sürdürülmesinde insan unsurunu ifade eden kamu görevlisi kavramı yerine mevzuatta ve doktrinde “*kamu hizmeti görevlisi*”, “*kamu personeli*”, “*kamu görev ve hizmetinde bulunanlar*” gibi kavramlar da tercih edilmiştir⁶⁴.

⁶³ Üçışık, Fehim, "Vakıf Üniversitesi Öğretim Üyelerinin Çalışma Esasları", **Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi**, C.6 S. 15, 2014, s.204.

⁶⁴ Günday, s. 579; Akyılmaz/ Sezginer/ Kaya, s. 701 vd.; Çağlayan, Ramazan, **İdare Hukuku Dersleri**, Adalet Yayınevi, 10. Baskı, Ankara 2022, s.517.

Doktrinde, “*bir kamu tüzel kişisi tarafından kamu hukuku bağıyla istihdam edilen görevliler*”⁶⁵ olarak tanımlanan kamu görevlileri, sahip oldukları yetkiler ve taşıdıkları sorumluluklar açısından diğer bireylerden ayrılmaktadır.

Doktrinde kamu görevlisi olma bakımından, vakıf üniversitelerindeki akademik personel üç unsur esas alınarak değerlendirilmiştir⁶⁶. Bir kamu tüzel kişisine bağlı olma, istihdam edilme ve “*kamu hukuku bağı*” ile bağlı olma şartlarının kümülatif olarak mevcut olması gerektiği ifade edilmiştir. Bu bağlamda, vakıf üniversitelerinin 2809 sayılı Yükseköğretim Teşkilatı Kanunu uyarınca kamu tüzel kişiliğine sahip olduğu, akademik personelin üniversitede belirli bir süre görev yaptığı, geçici bir çalışma yürütmediği, akademik personel ile vakıf üniversitesi arasında “*kamu hukuku bağı*” olarak idari sözleşme bulunduğu değerlendirilerek, vakıf üniversitelerindeki akademik personelin de kamu görevlisi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Anayasa’nın 128. maddesinde kaleme alınan kamu görevlileri kavramının sınıflandırılması sonucu akademik personelin 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu çerçevesinde “*diğer kamu görevlisi*” olduğu⁶⁷ görüşüne karşı, 2547 sayılı Kanun’da görev süresinin sınırlandırılmış olması nedeniyle “*diğer kamu görevlisi*” olmadığı⁶⁸ görüşü ileri sürülmüştür.

Ayrıca, Devlet yükseköğretim kurumlarındaki akademik personelin kadroya bağlı olarak istihdam edilmesine karşın, vakıf yükseköğretim kurumlarındaki akademik personelin kadroya bağlı olarak görev yapmamasının, kamu görevlisi statüsünü etkileyip etkilemediği üzerinde durulması gerekmektedir. Vakıf üniversitelerde, Devlet

⁶⁵ Gözler/Kaplan, s. 560.

⁶⁶ ibid, s. 561.

⁶⁷ Ayanoğlu, Taner, “Kamu Personelinin Hukuki Rejimi”, **Günlüğünde Yönetim**, İstanbul 2004, s.1002.

⁶⁸ Sancakdar, Oğuz, Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi, Yetkin Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2001, s. 56- 57.

üniversitelerindeki gibi kadro⁶⁹ olmaması, vakıf üniversitelerinin kamu tüzel kişiliğini, sundukları hizmetin kamu hizmeti olmasını ve akademik personelin idari sözleşme ile vakıf üniversitesinde görev yapmasını değiştirmeyecektir. Yargı mercileri ve doktrin⁷⁰, akademik personelin vakıf üniversitelerinde kadroya bağlı olarak görev yapmamasını kamu görevlisi olarak kabul edilmesine engel görmemiştir.

Uyuşmazlık Mahkemesi kararlarında⁷¹ da, vakıf üniversitelerinin kamu tüzel kişisi olması, yürütülen hizmetin sürekli ve düzenli kamu hizmeti olması temel alınarak, vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelin kamu personeli olduğu belirtilmiştir.

⁶⁹ 10.7.2018 tarih ve 30474 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2 sayılı “Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi” ‘nin “Açıktan ve nakil suretiyle atama sayıları” başlığını taşıyan 11. maddesinde; “(1) Bu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamına giren kurum ve kuruluşlarının; memur ve öğretim elemanı kadrolarına açıktan veya diğer kurum ve kuruluşlardan nakil suretiyle yapabilecekleri yıllık atama sayısı, bu sayı sınırlamasına tabi tutulmayacak atamalar ile uygulamaya ilişkin hususlar, öğretim elemanları için Yükseköğretim Kurulunun görüşü alınmak suretiyle (...) Cumhurbaşkanınca belirlenir. (2) Bu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamına giren kurum ve kuruluşlarca 657 sayılı Kanunun 59 uncu ve 92 nci maddeleri uyarınca yapılabilecek açıktan atamalar için Cumhurbaşkanlığından izin alınması zorunludur. (3) (Mülga:RG-21/4/2021-31461-CK-73/45 md.) (4) (Ek:RG-13/9/2018-30534-CK-17/2 md.) Öğretim elemanı kadrolarına, devlet yükseköğretim kurumları bünyesindeki birimler, önlisans, lisans ve lisansüstü programların sayısı, niteliği ve öğrenci sayıları ile yükseköğretim kurumunun eğitim-öğretim dışında yürüttüğü hizmetler dikkate alınarak Yükseköğretim Kurulunca çıkarılan norm kadro yönetmeliğine göre ilgili devlet yükseköğretim kurumunca atama yapılır.” kuralı yer almış olup, maddede Devlet yükseköğretim kurumlarındaki kadro durumuna ilişkin düzenleme yapılmıştır.

⁷⁰ Ay, Yunus Anıl, “Vakıf Yükseköğretim Kurumu Personelinin Hukuki Niteliği ve Bu Personelin Ücret Gelirinin Vergilendirilmesinde 2914 Sayılı Kanun'da Öngörülen Vergi Kolaylıklarının Uygulanıp Uygulanmaması Sorunu Üzerine Bir Değerlendirme”, **Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.8, S.2, 2022, s.277- 307.

⁷¹ UYM, T:26.10.2020, E:2020/479, K:2020/626; UYM, T:23.12.2019, E:2019/783, K:2019/876; UYM, T:21.05.2012, E:2012/15, K:2012/15; “İdari rejime dayalı olarak düzenlenmiş bulunan Türkiye'nin idari yapısında, kamu tüzel kişiliği idari yargının görev alanının belirlenmesinde kullanılan ölçütlerden birisidir. Kamu tüzel kişilerinin kuruluş amacı kamu yararı, faaliyet konuları ise kamu hizmetidir. Bu bağlamda, kamu tüzel kişileri, özel hukuk tüzel kişilerine nazaran üstün ve ayrıcalıklı kamu gücüne sahiptirler ve tek taraflı işlemlerle yeni hukuki durum yaratabilirler. Bu nedenle de personeli kamu hukukuna tabidir.

Kanunla kurulma ve kamu tüzel kişiliğine sahip olmanın yanı sıra, Devlet üniversitelerinde olduğu gibi vakıf üniversitelerinin de Anayasal güvence altına alınmış olan “Bilimsel Özerkliğe sahip olmaları” bir diğer ayrıcalıktır. Üniversitelerde bilimsel özerklik ilkesi benimsenirken güdülen amaç, yükseköğretim kurumlarının çeşitli siyasal çevre ve baskı grupları ile düşünce kümelerinin etkisinin dışında tutularak, bilimsel amaç, hedefler ve gereksinimlerine bağlı olmalarını sağlamaktır. Bu nedenle de, bilimsel faaliyetin asli unsurları olan yükseköğretim elemanlarının, görevleri, unvanları, atama, yükselme ve emeklilikleri gibi özlük haklarının kanunla düzenleneceği konusu, anayasal teminat altına alınmıştır. Somut olay ve mevzuat hükümleri birlikte irdelendiğinde; davalı Üniversitenin, sürekli ve düzenli nitelikteki kamu hizmetinde çalıştırdığı davacının; statüsü, göreve alınması, hak ve yetkileri gözetildiğinde, İdare Hukuku kapsamında bir kamu personeli olduğu açıktır.”.

Anayasa Mahkemesinin bir kararında⁷², Anayasa ile bilimsel ve idari özerklik tanınarak, diğer kamu kurumlarından ayrılan, bilimsel çalışmaların yürütüldüğü, bilimin öğretildiği üniversitelerde görev yapan akademisyenler kamu görevlisi olarak kabul edilmekle birlikte, genel sınıflandırmada ayrı bir yerde değerlendirilmiştir. Diğer bir anlatımla, akademik personelin, kendine özgü önem ve değerinde bir meslek sınıfında bulunduğu, diğer kamu görevlileri gibi değerlendirilemeyeceği vurgulanmıştır.

Akademik personelin hukuki kimliğini şekillendiren dördüncü unsur, bilimsel özerkliğe ve akademik özgürlüğe sahip olmasıdır. Asli amaç ve görevi araştırma yapmak, bilgi üretmek ve öğretmek olan akademik personel tarafından gerçekleştirilen edimlerin ve yürütülen faaliyetlerin dış etki ve baskılardan bağımsız olması, akademik personelin bilimsel özerkliğe ve akademik özgürlüğe sahip olmasını gerekli kılmaktadır. Akademisyenlerin hak ve özgürlüklerinin kapsamının tespit edilmesi, disiplin cezalarını ihdas eden yasama organının ve uygulayan üniversite idarelerinin müdahale sınırının belirlenmesi için gereklidir⁷³.

Kaynağını eğitim hakkından alan akademik özgürlük düşünce, bilgi edinme ve ifade özgürlüğü ile sıkı sıkıya ilintili olmakla birlikte, temel insan hakları olan bu özgürlüklerin ötesinde, yükseköğretimde önemli bir yere sahip olan ve akademik personeli yakından ilgilendiren özel bir haktır⁷⁴. Akademik özgürlük, bütün düşüncelere saygı duyulan, spekülative düşüncünün kaynağı olarak kabul edilen, eleştirel düşünceye açık⁷⁵ akademik bir dünyayı gerekli kılmaktadır. Akademisyene mesleğin gereklerini

⁷² AYM, T:16.07.2010, E: 2010/29, K:2010/90, (R.G.:04.12.2010- 27775).

⁷³ Bektur, Sevgi, **Üniversite Disiplin Hukuku: İnsan Hakları Odaklı Yaklaşım**, Özyeğin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2020, s.41 vd.

⁷⁴ Arıkan, İdil, **Türk Anayasa Hukukunda Yükseköğretim**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2011, s.4.

⁷⁵ Çakmak, Volkan, **Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Suç ve Cezaları**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2012, s.80.

yerine getirilebilmesi için düşünce ve ifade gibi özgürlükler yönünden geniş bir koruma sağlanması gerekmektedir⁷⁶.

Üniversitelerin bilimsel özerkliğinde de belirtildiği üzere, bilimsel özerklik ve akademik özgürlük, akademik dünyanın en temel ilkelerindendir. 1988 tarihli Lima Bildirgesinde, “*akademik bir çevre üyelerinin tek tek ya da toplu halde bilgiyi araştırma, inceleme, tartışma, belgeleme, üretme, yaratma, öğretme, anlatma ve yazma yoluyla edinmelerinde, geliştirmelerinde ve iletmelerindeki özgürlükler*” olarak ifade edilmiş olan akademik özgürlük, akademik bilginin etkin bir şekilde üretimini ve yayılımını sağlayacaktır. Aksi halde, kendini baskı altında hisseden ve bağımsız hareket edemeyen akademik personelin asli amaç ve görevlerini yerine getirmesi mümkün olmayacaktır.

Yüksek Mahkemece; bilimsel özerklik kavramı “... *bilimsel çalışmaların üniversite ortamında yürütülebilmesinin olmazsa olmaz şartı olup üniversite mensuplarının ekonomik ve siyasi yönden nüfuz sahibi bulunan kişi ve kurumların baskısı, yönlendirmesi olmadan ve toplumda hâkim olan düşünce ve kabuller doğrultusunda sonuçlara varmak gibi bir zorunluluk hissetmeden sadece bilimsel ölçütler ve etik kurallar çerçevesinde eğitim, öğretim, araştırma ve yayın yapabilme imkânlarına sahip bulunmaları...*”⁷⁷ olarak ifade edilmiştir.

Yüksek Mahkeme başka bir kararında⁷⁸, akademik personelin eğitim, öğretim, araştırma ve yayın yapabilmesi için bilimsel ölçütler ve etik kurallar çerçevesinde her türlü dış etkiden uzak kalması gerekliliğini vurgulamıştır.

Bu bakımdan, akademik personelin sahip olduğu bilimsel özerkliğin ve akademik özgürlüğün bilimsel ölçütler ve etik kurallar bağlamında değerlendirilmesi

⁷⁶ Bektur, s.40.

⁷⁷ AYM, T:10.4.2019, E:2017/33, K:2019/20, (R.G.:17.07.2019- 30834).

⁷⁸ AYM, T:28.12.2023, E:2020/55, K:2023/228, (R.G.:13/02.2024- 32459).; AYM, T:02.11.2016, E:2015/61, K:2016/172, (R.G.:09.12.2016- 29913).

gerekmektedir. Zira, akademik personelin sahip olduğu bilimsel özerklik ve akademik özgürlük sınırsız olmayıp, akademik disiplin ve akademik etik kuralları ile çerçelenmiştir. Bilimsel özerklik ve akademik özgürlük akademik personele keyfi ya da amacı dışında kullanılması mümkün bir alan yaratmamaktadır. Bilimsel özerkliğin amacının dikkate alınması suretiyle akademik disiplin ve akademik etik kuralları belirlenmelidir. Bu sayede, doktrinde ve yargı kararlarında akademik faaliyetlerin yürütülmesi için vazgeçilmez unsur olarak görülen bilimsel özerkliğin ve akademik özgürlüğün amacı dışında kullanımı önlenmiş olacaktır. Bilimsel özerkliğin, akademik hayatta gerçek anlamda var olabilmesi, öngörülebilir temel ilke ve kuralların belirlenmesini gerekli kılmaktadır. Bu gereklilik, akademik personel için, hukuki güvenlik, belirlilik ve öngörülebilirlik sağlayacağı gibi amacı dışında kullanımı engelleyecektir.

C. AKADEMİK PERSONELİN DİSİPLİN REJİMİNE İLİŞKİN TEMEL İLKELER

1. KANUNİLİK İLKESİ

a. Genel Olarak

Anayasa'nın 38. maddesinin⁷⁹ 1. fıkrasında yer alan *“kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz”* ifadesi ile suçta kanunilik; 3. fıkrasında yer alan *“ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur”* ifadesi ile cezada kanunilik ilkesi amir hüküm olarak kurala bağlanmıştır.

⁷⁹ “Kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz; kimseye ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur.”

Anayasa koyucu tarafından, Anayasa'nın 128. maddesinde⁸⁰, diğer kamu görevlileri hakkında kanunilik ilkesinin kurala bağlanmış olmasına karşın, yükseköğretim kurumları ve akademik personelin önem ve özelliği dikkate alınarak akademik personel bakımından ayrıca düzenleme yapma gereği duyulmuştur. Akademik personelin disiplin ve ceza işlerinin kanun ile düzenlenmesi Anayasa'nın 130. maddesinin 9. fıkrasında⁸¹ kurala bağlanmıştır. Bu düzenlemelere göre, akademik personelin *hukuki statüsünün kanun ile düzenlenmesi, mesleki güvenliğinin vazgeçilmez koşuludur*⁸².

5237 sayılı Türk Ceza Kanun'un 2. maddesinde⁸³, kanunun açıkça suç saymadığı bir fiil için kimseye ceza verilemeyeceği ve idarenin düzenleyici işlemleriyle suç ve ceza konulamayacağı belirtilerek, kanunilik ilkesi ceza hukuku bakımından açıkça düzenlenmiştir.

Bu bağlamda; suç ve cezaların kanun ile konulması ilkesi hem devletin cezalandırma yetkisine sınır teşkil etmesi⁸⁴ hem de kişinin hak ve özgürlükleri için güvence oluşturması⁸⁵ nedeniyle önem taşımaktadır.

⁸⁰ "Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir."

⁸¹ "Yükseköğretim kurumlarının kuruluş ve organları ile işleyişleri ve bunların seçimleri, görev, yetki ve sorumlulukları üniversiteler üzerinde Devletin gözetim ve denetim hakkını kullanma usulleri, öğretim elemanlarının görevleri, unvanları, atama, yükselme ve emeklilikleri, öğretim elemanı yetiştirme, üniversitelerin ve öğretim elemanlarının kamu kuruluşları ve diğer kurumlar ile ilişkileri, öğretim düzeyleri ve süreleri, yükseköğretime giriş, devam ve alınacak harçlar, Devletin yapacağı yardımlar ile ilgili ilkeler, disiplin ve ceza işleri, malî işler, özlük hakları, öğretim elemanlarının uyacakları koşullar, üniversitelerarası ihtiyaçlara göre öğretim elemanlarının görevlendirilmesi, öğrenimin ve öğretimin hürriyet ve teminat içinde ve çağdaş bilim ve teknoloji gereklerine göre yürütülmesi, Yükseköğretim Kuruluna ve üniversitelere Devletin sağladığı malî kaynakların kullanılması kanunla düzenlenir."

⁸² Güran, Sait, "Anayasa Mahkemesi'nin 1982 Anayasası Döneminde Personel Hukukuna Bakışı", **Anayasa Yargısı Dergisi**, C.6, 1989, s.57.

⁸³ "(1) Kanunun açıkça suç saymadığı bir fiil için kimseye ceza verilemez ve güvenlik tedbiri uygulanamaz. Kanunda yazılı cezalardan ve güvenlik tedbirlerinden başka bir ceza ve güvenlik tedbirine hükümlenemez.

(2) İdarenin düzenleyici işlemleriyle suç ve ceza konulamaz.

(3) Kanunların suç ve ceza içeren hükümlerinin uygulanmasında kıyas yapılamaz. Suç ve ceza içeren hükümler, kıyasa yol açacak biçimde geniş yorumlanamaz."

⁸⁴ Bahri, Öztürk/ Erdem, Mustafa Ruhan, **Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, 23. Baskı, Ankara 2023, s. 41.

⁸⁵ Aygün Eşitli, Ezgi, "Suçların ve Cezaların Kanuniliği İlkesi", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.104, 2013, s.225- 246.

Öte yandan, doktrinde kanunilik ilkesinin dayanağının Anayasa'nın 7. maddesi olduğu da ileri sürülmüştür⁸⁶. Yasama yetkisinin devredilmezliği ilkesi olarak da ifade edilen bu ilke gereği, idari yaptırımlar için kanunun açık yetkilendirmesi aranmaktadır. Anayasaya uygunluk ile hukuk devletinin amaçlarına uyum, kanunilik ilkesinin gereği olarak kabul edilmiştir⁸⁷.

Kanunsuz suç ve ceza olmaz, diğer bir anlatımla suç ve cezaların kanuniliği ilkesinin, suçta ve cezada olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. Suçta kanunilik, ancak kanunda suç olarak yer alan fiil nedeniyle cezalandırılabilmeyi, cezada kanunilik ise ancak kanunda belirtilen cezaların uygulanabilmesini anlatmaktadır⁸⁸.

Suç ve cezada kanunilik ilkesi üç alt ilke bağlamında incelendiğinde⁸⁹ ilki, suç ve cezaların ancak kanun adı taşıyan hukuki metinlerde düzenlenmesi olarak ifade edilen “*kanunun tekelciliği ilkesi*”, ikincisi kıyas uygulanmayacak şekilde somut olarak düzenleme yapılması olarak ifade edilen “*belirlilik/kesinlik ilkesi*” ve üçüncüsü kanunların yürürlüğe girmesinden sonraki olaylara uygulanabilmesi, yürürlükten kalktıktan sonraki olaylara uygulanamaması olarak ifade edilen “*geçmişe yürümezlik ilkesidir*”⁹⁰. Ayrıca, kanunilik ilkesinin etkin olarak uygulanması için, konunun sadece şekli anlamda bir kanun ile düzenlenmesi yeterli olmayıp, kanunun açık ve anlaşılır olması da gerekmektedir⁹¹.

Ceza hukukunun en temel ilkelerinden olan kanunilik ilkesi, aynı zamanda hukuk

⁸⁶ Oğurlu, Yücel, İdari Yaptırımlar Karşısında Yargısal Korunma İdari Ceza Hukuku ve İdari Cezalara Karşı Başvuru Yolları, Seçkin Yayınevi, 2. Baskı, Ankara 2001, s.59; Kurt, Hayrettin, “İdari Yaptırımlara Karşı Güvenceler”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.18, S.1, 2014, s.131- 178.

⁸⁷ ibid., 149.

⁸⁸ Çağlayan, 2022, s. 567.

⁸⁹ Sağlam, Mehmet, “Personel Hukukuna İlişkin Anayasal İlkeler ve Anayasa Mahkemesinin Uygulaması”, **Danıştay Dergisi**, S.109, Y.35, 2005, s.2.

⁹⁰ Kanunilik ilkesinin bir alt ilkesi olarak da irdelenen suç ve cezaların geçmişe yürütülmemesi ilkesi, bu çalışmada önemi ve niteliği dikkate alınarak, ayrı bir başlık altında değerlendirilmiştir.

⁹¹ İçel, Kayıhan, “İdari Ceza Hukuku ve Kabahatleri Suç Olmaktan Çıkarma Eğilimi”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C.50, S.1-4, İstanbul 1984, s.117-131; Aydınoğlu, Nihal Zeynep, “İdarenin Kanuniliği İlkesi Bağlamında İdari Yaptırımlar”, **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.2, S.1, Nisan 2017, s.35.

devleti ilkesinin de gereğidir. Disiplin suç ve cezaları bakımından, uygulanıp uygulanmayacağı, kapsam ve sınırının ne olması gerektiği, temel noktaların kanunla düzenlenmesinin yeterli olup olmadığı konusunda doktrinde farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Kanunilik ilkesinin mutlak olarak reddedilmesi, istinasız kabul edilmesi, esnek ölçütler içerisinde uygulanmasına yönelik yaklaşımların⁹² değerlendirilmesi konunun aydınlanmasını sağlayacaktır.

Birinci yaklaşım, kanunilik ilkesinin disiplin hukukunda uygulanmaması gerektiği yönündedir⁹³. Bu yaklaşımda, kurum düzenini ihlal eden bazı fiillerin kanunda düzenlenmemiş olması durumunda, cezasız kalmaması gerektiğinden hareket edilmektedir. Kamu hizmeti düzeninin, günün ihtiyaçlarına göre değişmesi nedeniyle idari düzenlemeler yapılması mümkün görülmektedir.

İkinci yaklaşım, disiplin suç ve cezaları bakımından, kanunilik ilkesinin uygulanması, disiplin suç ve cezalarının kanunda açıkça düzenlenmesi gerektiği yönündedir⁹⁴. Disiplin suç ve cezalarının, diğer özlük işleri kapsamında bulunduğu, kamu görevlilerinin, diğer özlük işlerinin ise, Anayasa'nın 128. maddesinin amir hükmü uyarınca kanunla düzenlenmesi gerektiğinden hareketle, disiplin hukukunda kanunilik ilkesinin uygulanması görüşü kabul edilmektedir. Aksi takdirde, disiplin suç ve cezaları konusunda farklı uygulamalar yaşanacağı, keyfiliğin meydana gelebileceği yaklaşımı

⁹² Bulut, Metin, "Kamu Görevlileri Disiplin Hukukunda Kanunilik İlkesi Üzerine Yeniden Düşünmek", **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, S.12, 2018, s.243 vd.

⁹³ Günal, Yılmaz, "Disiplin Cezaları", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C.13, S.02, 1958, s.196; Cem, Cemil, "Disiplin ve Disiplin Hukuku", **Ankara Barosu Dergisi**, S. 5, 1969, s. 821-822.

⁹⁴ Odyakmaz, Zehra/ Keskin, Bayram, "Kamu Görevlilerinin Meslekten Çıkarılmalarında Uygulanan Kriterlerin Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihadı Bağlamında Değerlendirilmesi", Prof. Dr. Metin Günday Armağanı, **Atılım Üniversitesi Yayınları**, C. II, 1. Baskı, Ankara 2020, s. 917-961; Günday, s. 237; Duman, Bahattin, **Yükseköğretim Ceza ve Disiplin Soruşturması**, Seçkin Yayınevi, 8. Baskı, Ankara 2023, s. 18; Pınar, İbrahim, "Disiplin Suçlarının ve Cezalarının Düzenlenmesinde Yasallık İlkesine Uyuma Zorunluluğu ve Kesinleşen Disiplin Cezalarının İdari Bir İşlemlerle Ortadan Kaldırılmayacağı İlkesi", **Terazi Hukuk Dergisi**, C.7, S.74, Ekim 2012, s. 44-58; Kaya, Cemil, "Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hakim Olan Temel İlkeler", **Amme İdaresi Dergisi**, C. 38, S. 2, Haziran 2005, s. 61- 87; Yıldırım, Turan, "Kamu Yararı ve Disiplin Cezalarının Affı", **Anayasa Yargısı Dergisi**, C. 17, S.1, 2001, s. 438-449; Yüce, 1994, s. 9; Nişancı, Dilaver, "Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Disiplin Suç ve Cezalarında Kanunilik İlkesi", **Fasikül Hukuk Dergisi**, C. 7, S. 62, Ocak 2015, s. 32- 41.

benimsenmektedir⁹⁵. Diğer bir anlatımla, bu ilkenin kabul edilmemesi, ülkenin farklı yerlerinde, farklı idarelerce birbirinden farklı düzenlemeler tesis edilmesine neden olacaktır. Bunun ise kişilerin özgürlük alanlarının yasama organınca değil, yürütme organınca kısıtlanmasına yol açacağı belirtilmektedir⁹⁶. İdarenin keyfi yaklaşımlarına karşı bir güvence olarak disiplin suç ve cezalarının kanun koyucu tarafından kanun ile belirlenmesi, Anayasa'nın öngördüğü “*memur teminatına*” uygun olacaktır⁹⁷.

Düzenlenmesi kanun tekeline bırakılan bazı konuların ancak kanun ile kurala bağlanabilmesi, idarenin kural koyma yetkisinin bulunmaması olarak ifade edilen “*münhasır yasallık ilkesi*” bağlamında, disiplin suç ve cezalarının kanun ile ihdas edilmesi gerektiği ifade edilmektedir⁹⁸.

Aynı yöndeki diğer bir yaklaşımda, disiplin suç ve cezalarındaki kanunilik ilkesi⁹⁹, Anayasa'da kurala bağlanan Anayasa'nın 38. maddesinde öngörülen kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkesine dayandırılmaktadır. Disiplin hukukunda, kanunilik ilkesinin, ceza olmaz ilkesine dayandırılmaktadır. Disiplin hukukunda, kanunilik ilkesinin, ceza hukuku kadar katı uygulanmamasının nedeni ise, idari yaptırımlar konusunda idarenin fiili nitelendirmede ve ceza takdiri konusunda sahip olduğu yetki genişliği¹⁰⁰ çerçevesinde ele alınmaktadır.

Anayasa'nın 38. maddesinin, ayırım yapmaksızın bütün suç ve cezaların kanunla düzenlenmesini emrettiği, kişi hak hürriyetlerinin otorite karşısında güvenceye alınması amacı taşıyan suç ve cezada kanunilik ilkesi gereği adli, idari ve disiplin suç ve cezalarının mutlaka kanunla düzenlenmesi gerektiği kabul edilmektedir. Disiplin suç ve cezalarının toplumun tamamını ilgilendirmemesi, belli statüde olan kişilere yönelik

⁹⁵ Taşkın, s.180; Sağlam, 2003, s.85 vd.

⁹⁶ Oğurlu, 2001, s.59.

⁹⁷ Giritli, s.9.

⁹⁸ Karahanoğulları, Onur, **İdarenin Hukukla Kavranması: Yasallık ve İdari İşlemler**, Turhan Kitabevi, 5. Baskı, Ankara 2022, s.86 vd.

⁹⁹ Derdiman, Ramazan Cengiz, “Türk Disiplin Hukukunda Kanunsuz Suç ve Ceza Olmaz İlkesinin Değeri”, **Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.3, S.2, Aralık 2014, s.201- 218; Livanelioğlu, Ömer Asım, **Memur Disiplin Hukuku**, Türk Hukuk Enstitüsü Yayınları, Ankara 2003, s.22 vd.

¹⁰⁰ Soyaslan, Doğan, **Yürütme Organının Suç ve Ceza Koyma Yetkisi**, Kazancı Yayınları, Ankara 1990, s.145.

olması ise kanunilik ilkesini etkilemeyecektir. Katı bir şekilde kanunilik ilkesinin uygulanması, kişilerin yasak fiilleri ve cezalarını önceden bilmesini gerektirmektedir. Bu, kişinin temel hak ve özgürlükleri için güvence¹⁰¹ teşkil etmektedir. Bu yaklaşımın kabul edilmesi durumunda, kurum düzenini ihlal eden bazı fiillerin kanunda düzenlenmemiş olması nedeniyle, cezasız kalmasına yol açacağı eleştiri konusu olabilir. Kamu hizmeti düzeninin, günün ihtiyaçlarına göre değişmesi nedeniyle idarenin değişen durumları kapsayan kurallar koyması ise bu yaklaşıma yönelik eleştiriye kısmen de olsa çözüm getirebilir.

Disiplin suç ve cezalarının, Anayasa'nın 38. maddesi kapsamında olup olmadığına ilişkin tartışmada, disiplin cezalarının kurum düzenini sağlamaya yönelik kısıtlamalar getirmesi nedeniyle kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkesinin disiplin hukukunda uygulanmayacağı¹⁰² görüşüne karşı, sadece disiplin cezaları bakımından uygulanabileceği ve disiplin suçları bakımından uygulamayacağı¹⁰³ ifade edilmektedir. Disiplin uygulamalarında, idarenin hukuka uygun davranması için Anayasa'nın 38. maddesindeki ilkeler disiplin suç ve cezalarına ilişkin kuralların ihdasında temel alınmalıdır¹⁰⁴.

Nitekim, disiplin suç ve cezalarının, Anayasa'nın 38. maddesi kapsamında bulunduğu Anayasa Mahkemesince de kabul edilmiştir¹⁰⁵.

Üçüncü yaklaşımda, disiplin cezaları yönünden katı bir şekilde uygulanması gerektiği kabul edilen kanunilik ilkesinin, disiplin suçlarında geçerli olmadığı ifade

¹⁰¹ Taşkın, s.182.

¹⁰² Tutum, Cahit, **Personel Yönetimi**, TODAİE, Ankara 1976, s.206.

¹⁰³ Örücü, Esin, "Disiplin Cezaları, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Sistemi", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 32, S. 2-4, 1966, s. 801; Gölcüklü, Feyyaz, "İdari Ceza Hukuku ve Anlamı, İdarenin Cezai Müeyyide Tatbiki", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C. 18, 1963, s. 163; Muzaffer, Dilek, "Memur Disiplin Hukukunun ve Disiplin Soruşturmasının Temel Esasları", **Türk İdare Dergisi**, S.423, 1999, s.163.

¹⁰⁴ Yıldırım, 2001, s.439.; Soyaslan, s.96.

¹⁰⁵ AYM, T:14.07.1998 , E:1997/41, K:1998/47, (R.G.:24.03.1999- 23649).

edilmektedir¹⁰⁶. Bu yaklaşıma göre, yalnızca kanunda kurala bağlanan disiplin cezaları verilebilecektir. Kanunda öngörülmemiş olan disiplin cezalarının verilebilmesi ise mümkün değildir. Disiplin suçlarının ise, kanuna dayanılarak çıkarılan idari düzenlemeler ile kurala bağlanması mümkün görülmektedir. Başka bir anlatımla, disiplin cezası gerektiren fiiller gerçekleşmeden önce, kanunla ya da kanuna uygun olarak çıkarılacak düzenleyici işlemlerle açıkça ortaya konulmalıdır¹⁰⁷. Zira, disiplin hukuku ile ceza hukukunun farklı nitelikte olduğu, disipline aykırı fiil ve davranışların kanunda yer almasının ve her kurum için geçerli kabul edilmesinin doğru olmadığı belirtilmektedir. Genel çerçevenin kanun ile belirlenmesi sonrası idareye takdir yetkisi tanınması gerekmektedir¹⁰⁸. Takdir yetkisinin tanınmış olması, idarenin tamamen keyfi olabileceği anlamı taşımamaktadır. Hukuk devleti ve hukuki güvenlik ilkeleri gereği, hangi fiillerin disiplin suçu teşkil ettiği ve hangi yaptırımları gerektirdiği önceden ortaya konulmalıdır¹⁰⁹.

Günün ihtiyaçlarının gösterdiği değişkenlik ve disiplin hukukuna tabi kişilerin kamu hizmeti düzenini ihlal eden fiil ve davranışlarındaki çeşitlilik, her bir fiil ve davranışın kanunda tek tek gösterilmesini engelleyebilir. Bu durum ise kurum içi disiplinin etkili bir şekilde sağlanmasını kısıtlar. Bununla birlikte, idarenin takdir yetkisi çerçevesinde, disiplin suçlarını belirlemesinin mümkün kılınması durumunda, idarenin takdir yetkisi, yargı mercileri tarafından denetlenmelidir¹¹⁰.

¹⁰⁶ Gözler/ Kaplan, s.595 vd.; Ulusoy, Ali D., **İdari Yaptırımlar**, XII Levha Yayınları, 1. Baskı, İstanbul 2013, s.85 vd.; Aslan, Zehreddin, "Kamu Personelinin Disiplin Hukukundan Kaynaklanan Sorunları", **Kamu Personeli Sorunları İdare Hukuku Sempozyumu**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2004, s. 18; Aslan, Zehreddin, **657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa Göre Disiplin Suç ve Cezaları**, Alfa Yayınları, 1. Basım, İstanbul 2001, s. 49; Kiremitçi, Orçun, "İdari yaptırımlar ve İdarenin Yaptırım Düzenleme Yetkisi", **Ombudsman Akademik**, S.18, 2023, s.222.

¹⁰⁷ Oğurlu, 2001, s.59.

¹⁰⁸ Taşkın, s.184.

¹⁰⁹ Çağlayan, 2022, s.568.

¹¹⁰ Ulusoy, 2013, s.90.

Anayasa Mahkemesi¹¹¹ tarafından, idarenin yaptırım uygulama yetkisi ve disiplin hukukunun kaynağı yönetim ilişkisine dayandırılmaktadır. Hukuk devletinde, disiplin suç ve cezalarının kanuni dayanağının olması gerektiği kabul edilmektedir. Disiplin suçları bakımından, yaptırım öngörülen her fiilin tanımlanarak, kesin olarak ortaya konulması gerektiği belirtilmektedir.

Yüksek Mahkeme başka bir kararında¹¹², Anayasa'nın 38. maddesinde idari ve adli cezalar arasında bir ayırım yapılmaması nedeniyle disiplin cezalarında da kanunilik ilkesinin uygulanacağını kabul etmektedir.

Doktrindeki yaklaşımlar bir bütün olarak değerlendirildiğinde, disiplin cezalarında kanunilik ilkesinin uygulanması konusunda görüş birliği bulunduğu ve disiplin cezalarının kanun ile düzenlenmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Kanaatimce de, disiplin cezalarında kanunilik ilkesinin uygulanması konusunda

¹¹¹ AYM, T:19.4.1988, E:1987/16, K:1988/8, (G.G.:28.08.1988- 19908); “Yönetim, yönetim ilişkisi nedeniyle yönetilenler hakkında yaptırım uygulama yetkisine sahiptir. Disiplin hukukunun kaynağını oluşturan bu yetki, Anayasa çerçevesi içinde yasalarla düzenlenen alanlarda, yine yasalarla belirlenen koşullarda kullanılır. Düzenleyici işlemlerle belirlenen türleri, yöntemleri, uygulama nedenleri, sonuçlarıyla genelde bir disiplin cezası niteliğini taşıyan yaptırımlar için, yönetim kural işlemlerle yetkili kılınır. Yönetim, yasal belirleme ve dayanak olmadan herhangi bir davranışın yaptırım gerektirdiğini takdir edip kendi yetkisiyle bu konuda kural koyamaz. Yönetimsel yaptırımlar, yönetimin karar ve işlemlerinin denetimi zorunlu olanlarından. Suç ve cezalar, Anayasa'ya uygun olarak yasayla konulabilir. Yönetim, kendiliğinden suç ve ceza yaratamaz. Bir disiplin cezası sayılacak meslekten geçici ve sürekli uzaklaştırma (çıkarma) da programa uymama ya da başarılı olamama eylemleri belirlenmişse de 'uymama'nın tanımı yapılmamış hangi eylemlerin 'uymama' sayılacağı açıklanmamıştır. İçeriği çok geniş ve değişik biçimde yorumlanmaya elverişli 'uymamak' kavramı, buna bağlı disiplin cezalarının uygulanmasında anlayış, yorum ve değerlendirme ayrılıklarına dayalı olarak eşitsizlik, çelişki, haksızlık doğurabileceği gibi yönetime, her an keyfiliğe dönüşmesine olanak verecek, geniş bir takdir yetkisi tanımaktadır. 'Kanunsuz suç ve ceza olmaz' ilkesi uyarınca bir hukuk devletinde, ceza yaptırımına bağlanan her eylemin tanımı yapılmalı, suçlar kesin biçimde ortaya konulmalıdır. Anılan ilkenin özü, yasanın ne tür eylemleri yasakladığının hiçbir kuşkuyla yer vermeyecek biçimde belirtmesi ve buna göre cezasının da yasayla saptanmasıdır.”.

¹¹² AYM, T:20.10.2021, E:2010/28, K:2011/139, (R.G.:07.02.2012- 2897); “Anayasa'nın 38. maddesinin ilk fıkrasında, 'Kimse, ... kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz' denilerek 'suçun yasallığı', üçüncü fıkrasında da 'ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur' denilerek, 'cezanın yasallığı' ilkesi getirilmiştir. Anayasa'da öngörülen suçta ve cezada yasallık ilkesi, insan hak ve özgürlüklerini esas alan bir anlayışın öne çıktığı günümüzde, ceza hukukunun da temel ilkelerinden birini oluşturmaktadır. Anayasa'nın 38. maddesine paralel olarak Türk Ceza Kanunu'nun 2. maddesinde yer alan 'suçta ve cezada kanunilik' ilkesi uyarınca, hangi eylemlerin yasaklandığı ve bu yasak eylemlere verilecek cezaların hiçbir kuşkuyla yer bırakmayacak biçimde yasa da gösterilmesi, kuralın açık, anlaşılır ve sınırlarının belli olması gerekmektedir. Kişilerin yasak eylemleri önceden bilmeleri düşüncesine dayanan bu ilkeyle temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alınması amaçlanmaktadır. Anayasa'nın 38. maddesinde idari ve adli cezalar arasında bir ayırım yapılmadığından disiplin cezaları da bu maddede öngörülen ilkelere tâbidir.”.

bir esneklik tanınmaması, hukuk devleti ilkesinin gereğidir. Disipline tabi akademik personelin, akademik düzeni ihlal eden fiil ve davranışlarda bulunmaları durumunda hangi disiplin cezasına muhatap olacağının öngörülebilir olması gerekmektedir. Bu durum akademik personel açısından, hukuki güvenlik ve belirlilik sağlayacaktır.

Danıştay tarafından verilen bir kararda¹¹³; akademik personelin idari yaptırım olarak bir yıl süreyle bilimsel araştırma ve çalışmalarda üniversitenin fon ve imkanlarından yararlandırılmamasına ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davada; yönetimin genel takdir yetkisine dayanarak yönetilenlere yaptırım uygulamasının hukuken olanaklı olmadığından, dava konusu işlem hukuka aykırı bulunarak iptal edilmiştir.

Kararda, idarenin akademik personel hakkında genel takdir yetkisine dayanarak disiplin cezası belirleme ve bu yönde yaptırım uygulama yetkisinin bulunmadığı açıkça ortaya konulmuştur. Bu bakımdan, akademik personel hakkında ancak, yürütülen disiplin soruşturması sonucu fiilin sübut bulunması durumunda, kanunda öngörülen disiplin cezaları uygulanabilecektir.

Disiplin suçları bakımından ise doktrinde bir görüş birliği bulunmamaktadır. Bir yanda, kanunilik ilkesinin disiplin suçlarında uygulanacağı yönündeki görüş, diğer yanda kanunilik ilkesinin katı bir şekilde disiplin suçlarında uygulanmayacağı yönündeki görüş bulunmaktadır. Disiplin suçlarında, kanunilik ilkesinin katı bir şekilde uygulanması, akademik disiplini ihlal etmekle birlikte, kanunda disiplin cezasına bağlanmamış fiillerin cezasız kalmasına yol açacağından eleştiri konusu olmaktadır. Bununla birlikte bu yönde bir uygulamanın kişi güvenliğini sağlayacağı ifade edilmektedir. Buna karşın, idari

¹¹³ Danıştay 8. D, T:11.03.2008, E:2007/1207, K:2008/1829, Danıştay Dergisi S:118, Y:38, 2008, s.285.; "(...) davacı ve diğer öğretim üyelerinin yayımlanmak üzere dergiye gönderdikleri çalışma hakkında dergi editörünün iddialarının araştırılması amacıyla yapılan soruşturma sonucu düzenlenen raporda, hatalı oldukları ancak bu hatanın disiplin soruşturması yönünden cezayı gerektirmediği, bilimsel etiğe uymayan bir duruma sebebiyet verildiği, kusurlu bulunduğu nedeniyle idari yaptırım olarak tesis edilen dava konusu işlemin herhangi bir mevzuat hükmüne dayanmadığı, yönetimin genel takdir yetkisine dayanarak yönetilenlere yaptırım uygulamasının hukuken olanaklı bulunmadığı, işlemin hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle iptal eden (...)".

düzenlemelerle idarenin disiplin suçu ihdasının mümkün kılınması, idarenin keyfilğine neden olabileceği ve kişi güvenliğini zedeleyebileceği noktasında eleştiri konusu olmaktadır.

Kanaatimce, akademik personelin disiplin suçlarında da belirliliğin ve güvencenin sağlanması için kanunilik ilkesinin uygulanması gerekmektedir. Bununla birlikte, akademik disiplinin etkili bir şekilde işlerlik kazanması için kanunda öngörülmeyen fiillere nitelik ve ağırlık itibarıyla benzer fiillerin de cezasız kalmaması uygun olacaktır. Nitekim, 2547 sayılı Kanun'daki mevcut düzenlemede bu yöndedir.

Yükseköğretim mevzuatımızda; akademik personel disiplin suç ve cezalarında kanunilik ilkesine yönelik farklı yaklaşımların hayat bulduğu tarihsel süreç içerisinde; öncelikle akademik personel disiplin suç ve cezaları 2547 sayılı Kanun'a dayanılarak ihdas edilen mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği ile düzenlenmiştir. Sonrasında 01.03.2014 tarih ve 6528 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile akademik personele uygulanacak disiplin cezaları 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinde yer almışsa da, bu düzenleme Anayasa Mahkemesi¹¹⁴ tarafından iptal edilmiştir. Devam eden süreçte, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53. maddesinde, 09.12.2016 tarih ve 29913 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6764 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle, akademik personel disiplin suç ve cezaları kanun ile düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile akademik personel disiplin suç ve cezaları kanuni dayanağa kavuşmuş olup, akademik personel disiplin suç ve cezalarının kanuni dayanağını 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu teşkil etmiştir.

Bu bakımdan; akademik personelin tabi kılındığı disiplin kurallarını; disiplin suç ve cezalarının yönetmelikle düzenlendiği dönem **(b)**, disiplin cezalarına ilişkin kanun maddesinin iptal edilmesinden sonraki dönem **(c)** ve disiplin suç ve cezalarının kanun ile düzenlendiği dönem **(d)** olmak üzere üç dönem halinde analiz etmek mümkündür.

¹¹⁴ AYM, T:14.1.2015, E:2014/100, K:2015/6, (R.G.:07.04.2015- 29319).

b. Disiplin Suç ve Cezalarının Yönetmelikle Düzenlendiği Dönem

2547 sayılı Kanun'un "Genel Esaslar" başlığını taşıyan 53. maddesinin (b) bendinde, 01.03.2014 tarih ve 6528 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik öncesi "*Öğretim elemanları, memur ve diğer personelin disiplin işlemleri, disiplin amirlerinin yetkileri, devlet memurlarına uygulanan usul ve esaslara göre Yükseköğretim Kurulunca düzenlenir.*" kuralı yer almaktaydı.

Anılan madde ve aynı Kanun'un 65. maddesinin (a) bendinin 9. fıkrasında yer alan "*Öğretim elemanları, memur ve diğer personel ile öğrencilerin disiplin işlemleri, disiplin amirlerinin yetkileri ve disiplin kurullarının teşkili ve çalışması ile ilgili hususlar*" kuralı uyarınca akademik personelin disiplin işlemlerinin Yükseköğretim Kurulu tarafından ihdas edilecek yönetmelikle düzenleneceği öngörülmüştü.

Anayasa'nın 130. maddesinin 9. fıkrasında yer alan akademik personelin disiplin ve ceza işlerinin kanunla düzenleneceği yönündeki amir hükme karşı, akademik personel disiplin işlerinin kanuni dayanağını teşkil eden 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinin (b) bendinde, 01.03.2014 tarih ve 6528 sayılı Kanun ile yapılan değişikliğe kadar, disiplin suç ve cezalarına yer verilmemiştir.

Disiplin işlemlerinin ve disiplin amirlerinin yetkilerinin, Devlet memurlarına uygulanan usul ve esaslara göre düzenlenmesi konusunda Yükseköğretim Kuruluna yetki tanınmıştır. Bu düzenleme akademik personel disiplin rejiminde kanunilik ilkesinin açık ihlaline neden olmuştur¹¹⁵.

Yükseköğretim Kurulu, 2547 sayılı Kanun'un 53/b ve 65/a-9 maddeleri ile kendisine tanınan bu yetkiyi kullanarak, akademik personelin tabi olduğu disiplin suç ve cezalarını düzenlemek amacıyla mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim

¹¹⁵ Çınarlı, Serkan, "Yükseköğretim Kurumlarında Disiplin Soruşturması Sorunu ve Alman Disiplin Mahkemeleri Modeli Örneği", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.19, S.1, 2011, s.42; Dursun, Hasan, *İdari Suç ve Cezalarda Kanunilik İlkesi*, Adalet Yayınevi, Birinci Baskı, Ankara 2015, s.339.

Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'ni 21.08.1982 tarih ve 17789 sayılı Resmi Gazete'de yayımlamıştır. Bu dönem itibarıyla, akademik personelin tabi olduğu disiplin kuralları Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği ile düzenlenmiş, 2547 sayılı Kanun'da disiplin suç ve cezaları kurala bağlanmamıştır.

Bu dönemde, bir akademik personelin üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezası ile cezalandırılmasına ilişkin işlemin ve dayanağı Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 11/a-3 maddesinin

iptali istemiyle açılan davada¹¹⁶, akademik personelin tabi olduğu disiplin suç ve cezalarının kanuni dayanağı sorunu üzerinde durulmuştur.

Her ne kadar, kararın bir paragrafında, Anayasa Mahkemesinin bir kararından¹¹⁷ hareketle, akademik personelin tabi olduğu disiplin suç ve cezalarının kanunla düzenlenmesinin hukuken zorunlu olduğu belirtilmişse de, kararın devamında, Yükseköğretim Kurulunca yapılacak düzenlemede, devlet memurlarının disiplin işlemlerinde uygulanan usul ve esasların düzenlendiği 657 sayılı Devlet Memurları

¹¹⁶ Danıştay İDDK, T:20.09.2012, E:2007/1815, K:2012/1218, (UYAP Bilişim Sistemi); "Anayasa'nın 38. maddesinin ilk fıkrasında, "Kimse, ... kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz" denilerek "suçun yasallığı", üçüncü fıkrasında da "ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur" denilerek, "cezanın yasallığı" ilkesi getirilmiştir. Bu ilkelerin değerlendirildiği, Anayasa Mahkemesinin 20.10.2011 günlü, E:2010/28, K:2011/139 sayılı kararında ise, "Anayasa'da öngörülen suçta ve cezada yasallık ilkesi, insan hak ve özgürlüklerini esas alan bir anlayışın öne çıktığı günümüzde, ceza hukukunun da temel ilkelerinden birini oluşturmaktadır. Anayasa'nın 38. maddesine paralel olarak Türk Ceza Kanunu'nun 2. maddesinde yer alan "suçta ve cezada kanunilik" ilkesi uyarınca, hangi eylemlerin yasaklandığı ve bu yasak eylemlere verilecek cezaların hiçbir kuşkuyla yer bırakmayacak biçimde yasada gösterilmesi, kuralın açık, anlaşılır ve sınırlarının belli olması gerekmektedir. Kişilerin yasak eylemleri önceden bilmeleri düşüncesine dayanan bu ilkeyle temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alınması amaçlanmaktadır. Anayasa'nın 38. maddesinde idari ve adli cezalar arasında bir ayırım yapılmadığından disiplin cezaları da bu maddede öngörülen ilkelere tâbidir." denilmiştir.

Anayasa'nın anılan hükümleri ile aktarılan Anayasa Mahkemesi kararı gereğince, Yükseköğretim Kurumlarında çalışan yönetici, öğretim elemanı ve memurlara uygulanacak disiplin suç ve cezalarının da yasayla düzenlenmesi hukuken zorunludur.

Yukarıda açıklanan Anayasal kurallar ile 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun 53. maddesinin (b) bendinde yer verilen ; "Öğretim elemanları, memur ve diğer personelin disiplin işlemleri, disiplin amirlerinin yetkileri, devlet memurlarına uygulanan usul ve esaslara göre Yükseköğretim Kurulunca düzenlenir" kuralı ve aynı Kanunda disiplin suç ve cezalarının ayrıca düzenlenmemesi bir arada değerlendirildiğinde, Yükseköğretim Kurulunca yapılacak düzenlemede, devlet memurlarının disiplin işlemlerinde uygulanan usul ve esasların düzenlendiği 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun esas alınması ve disiplin suç ve cezalarının 657 sayılı Yasa çerçevesinde belirlenmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

657 sayılı Yasa'nın 125. maddesinde ise, devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları, uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma olarak belirlenmiş, bu cezaları gerektiren fiiller de aynı maddede sayılmıştır.

2547 sayılı Yasanın yukarıda yer verilen hükmüne dayanılarak Yükseköğretim Kurulunca hazırlanarak yürürlüğe konulan "Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği"nin 4. maddesinde ise, davacıya verilen disiplin cezası olan "üniversite öğretim mesleğinden çıkarma" cezası, üniversite öğretim mesleğinden bir daha alınmamak üzere çıkarılma olarak tanımlanmış, aynı Yönetmeliğin dava konusu edilen 11/(a-3) maddesinde ise, bir başkasının bilimsel eserinin veya çalışmasının tümünü veya bir kısmını kaynak belirtmeden kendi eseri gibi göstermek fiili üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasının gerektiren fiiller arasında sayılmıştır.

Davacıya verilen üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezası ve bu cezayı gerektiren fiil 2547 sayılı Yasa'da düzenlenmediği gibi, 657 sayılı Yasa'da da böyle bir ceza ve fiile yer verilmemiştir.

Bu durumda, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezası ve bu cezayı gerektiren disiplin suçunun yasal dayanağının bulunmadığı anlaşıldığından, dava konusu edilen düzenlemede ve bu düzenlemeye dayanılarak tesis edilen işlemde hukuka uyarlık görülmemiştir."

¹¹⁷ AYM, T:20.10.2011, E:2010/28, K:2011/139.

Kanunu'nun esas alınması suretiyle disiplin suç ve cezalarının belirlenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu durum, akademik personelin tabi olacağı disiplin suç ve cezalarının dayanağı konusunda çelişkili bir yaklaşımı beraberinde getirmiştir. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu kararının gerekçesi dikkate alındığında, akademik personelin tabi olduğu disiplin suç ve cezalarının kanunla düzenlenmesinin hukuken zorunlu olduğunun kabul edilmesinin sonucu olarak, 2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinde akademik personel disiplin suç ve cezalarının düzenlenmemiş olmasının Anayasa'ya aykırı olduğu gerekçesiyle somut norm denetimi yoluyla Anayasa Mahkemesine başvurulması yönünde karar alınması gerekirken, bu yönde bir karar alınmamıştır.

Bu dönem itibarıyla Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu tarafından, mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 4/g maddesi ile 11/a-3 maddesinde yer alan “*üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasının*”¹¹⁸ ve bu cezayı gerektiren fiilin, 2547 sayılı Kanun'da ve 657 sayılı Kanun'da düzenlenmemiş olması nedeniyle kanuni dayanağı bulunmadığından, hukuka aykırı olduğu sonucuna ulaşılırken; anılan mülga Yönetmeliğin 4/c maddesi ile 7. maddesinde yer alan “*yönetim görevinden ayırma cezası*”¹¹⁹ ve anılan mülga Yönetmeliğin 4/f maddesi ile 10. maddesinde yer alan

¹¹⁸ Danıştay İDDK, T:20.9.2012, E:2007/1815, K:2012/1218,(UYAP Bilişim Sistemi).

¹¹⁹ Danıştay İDDK, T:05.11.2012, E:2011/2486, K:2012/1698, (UYAP Bilişim Sistemi).

“görevinden çekilmiş sayma cezasının”¹²⁰, 2547 sayılı Kanun’da ve 657 sayılı Kanun’da düzenlenmemiş olması nedeniyle hukuka aykırı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer bir anlatımla; Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu tarafından, “yönetim görevinden ayırma cezası” ve “görevinden çekilmiş sayma cezası” yönünden cezada kanunilik ilkesi uygulanırken, “üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezası” yönünden suçta ve cezada kanunilik ilkesi uygulanmıştır.

Nitekim; Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği’nde 29.01.2014 tarih ve 28897 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmelik ile yapılan değişiklik sonucu “yönetim görevinden ayırma”, “görevinden çekilmiş sayma” ve “üniversite öğretim mesleğinden çıkarma” cezaları yürürlükten kaldırılmıştır.

İlerleyen süreçte, 2547 sayılı Kanun’un 53/b maddesi, 01.03.2014 tarih ve 6528 sayılı Kanun ile değişikliğe uğramış ve “Öğretim elemanları, memur ve diğer personele uygulanabilecek disiplin cezaları uyarma, kınama, yönetim görevinden ayırma, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve

¹²⁰ Danıştay İDDK, T:24.02.2014, E:2011/301, K:2014/472, (UYAP Bilişim Sistemi); “2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu’nun 53. maddesinin (b) bendinde ; "Öğretim elemanları, memur ve diğer personelin disiplin işlemleri, disiplin amirlerinin yetkileri, devlet memurlarına uygulanan usul ve esaslara göre Yükseköğretim Kurulunca düzenlenir" kuralı yer almaktadır. Anılan Kanunda, disiplin suç ve cezaları ayrıca düzenlenmemiş, bu konuda, devlet memurlarına uygulanan usul ve esaslara gönderme yapılmıştır.

Buna göre, Yükseköğretim Kurulunca yapılacak düzenlemede, devlet memurlarının disiplin işlemlerinde uygulanan usul ve esasların düzenlendiği 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun esas alınması ve disiplin cezalarının 657 sayılı Yasa çerçevesinde belirlenmesi gerekmektedir.

657 sayılı Yasa’nın 125. maddesinde ise, devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları, uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma olarak belirlenmiştir.

2547 sayılı Yasanın yukarıda yer verilen hükmüne dayanılarak Yükseköğretim Kurulunca hazırlanarak yürürlüğe konulan "Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği"nin dava konusu işlem tarihinde yürürlükte olan şekliyle 4. maddesinde, davacıya verilen disiplin cezası olan "görevinden çekilmiş sayma" cezası, görevle ilişkinin istekle olmuşçasına kesilmesi olarak tanımlanmıştır.

Davacıya verilen görevinden çekilmiş sayma cezası 2547 sayılı Yasa’da düzenlenmediği gibi, 657 sayılı Yasa’da da böyle bir cezaya yer verilmemiştir.

Bu durumda, görevinden çekilmiş sayma cezasının yasal dayanağının bulunmadığı anlaşıldığından, dava konusu işlemde hukuka uyarlık görülmemiştir.”; aynı yönde, T: 01.10.2012, E:2007/1018, K:2012/1333, (UYAP Bilişim Sistemi).

kamu görevinden çıkarma cezalarıdır. Hangi fiillere hangi disiplin cezasının uygulanacağı, bu bentte sayılan kişilerin disiplin işlemleri ve disiplin amirlerinin yetkileri, Devlet memurlarına uygulanan usul ve esaslar da göz önüne alınmak suretiyle Yükseköğretim Kurulunca düzenlenir.” kuralı getirilmiştir.

Kanun koyucu tarafından yapılan bu değişiklik ile akademik personele uygulanacak disiplin cezalarının neler olduğu ilk defa kanunda düzenlenmiştir. Bu cezalar; uyarma, kınama, yönetim görevinden ayırma, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezalarıdır. Böylece, akademik personele uygulanacak disiplin cezaları, Anayasa’nın 130. maddesinin 9. fıkrasına uygun olarak kanuni dayanağa kavuşmuştur. Buna karşın, bu değişiklik ile akademik personelin tabi olduğu disiplin suçları bu aşamada henüz kanunda düzenlenmemiş olup, anılan Yönetmelik hükümleri uygulanmaya devam etmiştir.

Danıştay tarafından, 2547 sayılı Kanun’un 53/b maddesinin gerek 6528 sayılı Kanun ile değişikliğe uğramasından önce gerekse bu Kanun ile değişikliğe uğraması sonrası akademik personelin tabi olduğu disiplin uygulamalarına ilişkin usul ve esasların Yükseköğretim Kurulunun çıkardığı Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği’nde düzenlenmesi Anayasa’ya aykırı bulunmamıştır. Anayasa’nın 130. maddesinin 9. fıkrasına karşın, akademik personelin tabi olduğu disiplin suçları bakımından kanunilik ilkesi aranmamıştır. Bu yaklaşım, akademik personeli, uzun yıllar disiplin uygulamaları bakımından kanuni güvenceden yoksun bırakmıştır.

2547 sayılı Kanun’un 53/b maddesinin, 6528 sayılı Kanun ile değişikliğe uğraması sonrası bu değişikliğin Anayasa’nın 2., 7., 25., 26., 27., 38., 90. ve 130. maddelerine aykırı olduğu öne sürülerek iptali istemiyle dava açılmıştır. Anayasa Mahkemesi tarafından, 53/b maddesinin 2. cümlesinin iptaline ve iptal hükmünün,

kararın Resmi Gazete’de yayımlanmasından başlayarak, dokuz ay sonra yürürlüğe girmesine karar verilmiştir¹²¹. Buna göre, karar 07.04.2015 tarih ve 29319 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak, dokuz ay sonra 07.01.2016 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanun koyucu tarafından, dokuz aylık süre zarfında, akademik personelin tabi olacağı disiplin suç ve cezaları kanunda düzenlenmemiş ve dokuz ayın sonunda hukuki boşluk oluşmuştur.

Anayasa Mahkemesi kararında, öncelikle Anayasa’nın 38. maddesinde, idari ve adli cezalar arasında ayırım yapılmamış olması nedeniyle disiplin cezalarının da maddede

¹²¹ AYM, T:14.1.2015, E:2014/100, K:2015/6, (R.G.:07.04.2015- 29319); “Dava konusu kural, hangi fiillere hangi disiplin cezasının uygulanacağını, yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim elemanları, memurlar ve diğer personelin disiplin işlemleri ve disiplin amirlerinin yetkilerinin, Devlet memurlarına uygulanan usul ve esaslar da göz önüne alınmak suretiyle Yükseköğretim Kurulunca düzenleneceğini belirlemiştir.

Kamu hizmetlerini yürüten kamu görevlilerinin görev anlayışları, yetki ve sorumlulukları kamu hizmeti ve hizmet gerekleri ile sınırlandırılmış, bu sınırlar dışına çıkanların ise disiplin cezaları ile cezalandırılmaları öngörülmüştür.

Anayasanın 38. maddesinde suç ve cezaların kanuniliği ilkesi düzenlenmiştir. Ceza yaptırımına bağlanan fiilin kanunun "açıkça" suç sayması şartına bağlanmış olmasıyla, suç ve cezalara ilişkin düzenlemelerin şekli bakımından kanun biçiminde çıkarılması yeterli olmayıp bunların içerik bakımından da belirli amacı gerçekleştirmeye elverişli olmaları gerekir. Bu açıdan kanunun metni, bireylerin hangi somut fiil ve olguya hangi hukuksal yaptırımın veya sonucun bağlandığını belirli bir açıklık ve kesinlikte öngörebilmelerine imkân verecek düzeyde kaleme alınmış olmalıdır. Bu nedenle, belirli bir kesinlik içinde kanunda hangi fiile hangi hukuksal yaptırımın bağlandığının bireyler tarafından bilinmesi ve eylemlerin sonuçlarının öngörülebilmesi gerekir.

Anayasa’nın 128. maddesinin ikinci fıkrasında, "Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir." denilmiş; 130. maddesinin dokuzuncu fıkrasında ise öğretim elemanlarının disiplin ve ceza işlerinin kanunla düzenleneceği kural altına alınmıştır.

Dava konusu kural ile düzenlenmesi öngörülen hususlar, hangi fiillerin hangi disiplin cezalarını gerektireceği, bentte sayılan kişilerin disiplin işlemleri ve disiplin amirlerinin yetkileri gibi konuları içermektedir. Kamu görevlileri olarak memurların ve öğretim elemanlarının disiplin işlemleri konusunda kuralla getirilmiş bir kanuni güvence bulunmamaktadır. Söz konusu disiplin işlemleri, Anayasa’nın yukarıda yer alan hükümleri gereğince kanunla düzenlenmesi öngörülen hususlardır. Bu hâliyle öğretim elemanları, memurlar ve diğer personel için getirilmiş herhangi bir kanuni güvence bulunmadığı gibi yasal olarak belirlilik de sağlanmamıştır. Kural, sadece Devlet memurlarına uygulanan usul ve esasların göz önüne alınmasını düzenlemiş ancak bunun dışında herhangi bir kanuni düzenlemeye yer vermemiştir.

Dava konusu kural bu hâliyle disiplin uygulamaları ile ilgili olarak genel ilkeleri ortaya koymamakta, disiplin cezalarını gerektiren hâl ve durumları belirlememektedir. Ayrıca kuralda, disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar, disiplin cezalarının verilmesinde zamanaşımı ve karar verme süreleri, yüksek disiplin kurulunun çalışma usul ve yöntemleri, kurul kararlarına itiraz ve savunma hakkı başta olmak üzere kamu görevlilerinin hakları, cezaların tatbik edilme şekli ve disiplin cezalarının hangi hâllerde özlük dosyasından silinebileceği gibi konuların hiçbirisi ile ilgili kanuni düzenleme bulunmamaktadır. Dolayısıyla kapsama dâhil personelin disiplin işlemlerine dair usul ve esasların kanunda gösterilmeyerek, tüm bu işlemlerin Yükseköğretim Kurulunca düzenlenmesini öngören dava konusu kural, Anayasa’nın 38., 128. ve 130. maddeleriyle bağdaşmamaktadır.

Açıklanan nedenlerle, dava konusu kural Anayasa’nın 38., 128. ve 130. maddelerine aykırıdır. İptali gerekir.”.

düzenlenen ilkelere tabi olduğu kabul edilmiştir.

Anayasa'nın 128. maddesinin 2. fıkrası ve 130. maddesinin 9. fıkrasının dikkate alınması suretiyle, 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinin (b) bendinde sadece akademik personel disiplin cezalarının düzenlenmiş olmasının, disiplin cezasını gerektiren hal ve durumların diğer bir ifade ile disiplin suçlarının ve disiplin uygulamalarına ilişkin genel ilkelerin kanunla düzenlenmemiş olmasının, Anayasa'nın 38., 128. ve 130. maddelerine aykırı olduğu gerekçesiyle iptal kararı verilmiştir.

Diğer bir anlatımla, Anayasa Mahkemesi, 2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinde disiplin cezalarının belirlenmesine karşın, hangi fiillere hangi disiplin cezalarının uygulanacağını, yükseköğretim kurumlarında görevli akademik personelin disiplin işlemleri ve disiplin amirlerinin yetkilerinin, Devlet memurlarına uygulanan usul ve esaslar da göz önüne alınmak suretiyle Yükseköğretim Kurulunca düzenlenmesinin, Anayasa'nın 38., 128. ve 130. maddelerine aykırı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Anılan karar ile yüksek Mahkeme tarafından, akademik personel disiplin suç ve cezalarında kanunilik ilkesinin geçerli olduğu ortaya konulmuştur. Kararda, sadece şekli anlamda kanun ile düzenleme yapılmasının, kanuni güvence sağlamayacağı, kanuni belirliliğin sağlanması gerektiği ifadesi ile ihdas edilecek düzenlemede belirlilik ilkesinin uygulanması gerektiği vurgulanmıştır. Bununla birlikte, disiplin cezasının tesis edilme sürecine ilişkin usul kurallarının kanunla düzenlenmemiş olması üzerinde durularak, bu yöndeki eksiklik belirtilmiştir.

Anayasa Mahkemesinin E:2014/100 sayılı kararının Resmi Gazete'de yayımlanmasından (07.04.2015) önceki dönemde işlenen disiplin suçları bakımından, mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği uyarınca hakkında disiplin cezası tesis edilen bir akademisyen tarafından,

disiplin cezasının iptali istemiyle açılan bir davada, ilk derece mahkemesi¹²² tarafından, Anayasa Mahkemesince Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin dayanağı kanun maddesinin iptal edilmiş olması nedeniyle, anılan Yönetmelik uyarınca tesis edilen disiplin cezasının iptaline karar verilmiştir.

Kararın gerekçesinde, mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği uyarınca hakkında disiplin cezası tesis edilen akademik personelin de, dayanak kanun için itiraz yoluyla Anayasa Mahkemesine başvuru hakkı bulunduğundan, dayanak kanun maddesinin Anayasa Mahkemesince iptal edilmiş olması durumunda, iptal hükmünün sonuçlarından yararlanması gerektiği belirtilmiştir. Aksinin kabul edilmesi durumunda, Anayasa'ya aykırı olduğu için iptal edilmiş olan kanun maddesinin uygulanmasının hukuken korunması sonucuna yol

¹²² Ankara 14. İdare Mahkemesi, T:19.04.2016, E:2015/3342, K:2016/1542 (UYAP Bilişim Sistemi); “Bu hukuksal durumun doğal sonucu olarak, bir kanun ya da kanun hükmünde kararnamenin uygulanması nedeniyle dava açmak durumunda kalan ve Anayasa’nın 153. maddesi uyarınca itiraz yoluyla Anayasa Mahkemesine başvurulmasını isteme hakkına sahip olan kişilerin de, hak veya menfaatlerini ihlal eden kuralın iptal davası veya itiraz yoluyla daha önce yapılan başvuru sonucunda Anayasa Mahkemesince iptal edilmiş olması halinde iptal hükmünün hukuki sonuçlarından yararlanmaları gerekeceği açıktır. Aksi halde Anayasa Mahkemesince verilen iptal kararının uygulama tarihinin yukarıda belirtilen amaçla ayrıca belirlenmesi halinde iptal edilen yasa kuralının uygulanmasının sürdürülmesi nedeniyle bu uygulamaya karşı dava yoluna başvurulacakların iptal kararının hukuki sonuçlarından yararlanamayacaklarının kabulü, bir yandan dava yoluna başvuran herkes için Anayasa ile tanınmış olan itiraz hakkının bunlar için fiilen işlemez hale getirilerek ortadan kalkması ve iptal kararının uygulanamaması, öte yandan Anayasa'ya aykırılığı hükmen saptanmış olan bir yasa kuralının uygulanmasının hukuken korunması gibi bir sonuca neden olur ki bu durumun Anayasanın üstünlüğü ve Hukuk Devleti ilkesine aykırı düşeceğinin kabulü gerekir.(...)”

Bu durumda; Anayasa Mahkemesinin sözü edilen iptal kararlarının gerekçesi karşısında; usul ve esasları kanunda belirlenmeyen disiplin cezalarını gerektiren fiil ve durumlar, disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar, disiplin cezalarının verilmesinde zamanasımı ve karar verme süreleri, yüksek disiplin kurulunun çalışma usul ve yöntemleri, kurul kararlarına itiraz ve savunma hakkı başta olmak üzere yükseköğretim personelinin hakları, cezaların tatbik edilme şekli ve disiplin cezalarının hangi hallerde özlük dosyasından silinebileceği gibi hususların Kanun ile düzenlenmesi gerektiği anlaşılmakta olup Anayasa Mahkemesince iptal edilen Kanun hükmüne dayalı olarak çıkarılan Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 9/m maddesi uyarınca tesis edilen dava konusu işlemde hukuka uygunluk bulunmadığı sonucuna varılmaktadır.

Bunun yanında, 657 sayılı Kanunun 125. maddesinde, devlet memurlarına verilecek disiplin cezalarının; uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma olarak belirlendiği ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nun 20. maddesinde de; bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurlar Kanununa atıf yapıldığı görülmekte olup, davalı idarece Mahkememizin yürütmeyi durdurma kararı akabinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu dikkate alınarak davacı hakkında yeni bir işlem tesis edilebileceği de açıktır.”.

açacağı, bunun ise Anayasa'nın üstünlüğü ve hukuk devleti ilkesine aykırı olacağı ifade edilmiştir.

Bu kararın temyiz edilmesi üzerine, Danıştay Sekizinci Dairesince¹²³; Anayasa Mahkemesi tarafından, kanun maddesinin iptal edilmesi sonucu meydana gelecek hukuksal boşluğun kamu düzenini ihlal edeceği gözetilerek, kararın Resmi Gazete'de yayımlanmasından dokuz ay sonra yürürlüğe girmesine karar verildiği dikkate alınarak, bu dönem itibarıyla dayanağı kanun maddesi yürürlükte bulunan mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği uyarınca verilen disiplin cezası hakkında dayanak kanun maddesinin iptal edildiği gerekçesiyle karar verilmesinde hukuka uyarlık bulunmayarak, işin esasının değerlendirilmesi gerektiğine karar verilmiştir.

İlk derece Mahkemesinin ısrar kararı üzerine, Danıştay İdari Dava Daireleri

¹²³ Danıştay 8. D., T:20.10.2020, E:2016/8169, K:2020/4498, (UYAP Bilişim Sistemi); "Anayasa Mahkemesi, 07/04/2015 tarih ve 29319 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 14/01/2015 gün ve E:2014/100, K:2015/6 sayılı kararında; 2547 Kanun'un 53. maddesinin (b) bendinin ikinci cümlesini, kapsama dâhil personelin disiplin işlemlerine dair usul ve esasların Kanunda gösterilmeyerek, tüm bu işlemlerin Yükseköğretim Kurulunca düzenlenmesini öngördüğünden bahisle Anayasa'nın 38., 128. ve 130. maddeleriyle bağdaşmadığı gerekçesiyle iptal etmiştir. Bu hükmün iptali nedeniyle doğacak hukuksal boşluğu kamu düzenini ihlal edici görerek, Anayasa'nın 153/3 ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 66/3. maddeleri gereğince iptal hükmünün, kararın Resmi Gazete'de yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra yürürlüğe girmesine kararlaştırmıştır. Bu çerçevede, iptal kararının yürürlüğe girdiği 08/01/2016 tarihine kadar Yükseköğretim Kurumları, Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinin dayanağı olan 2547 sayılı Kanunun 53. maddesinin (b) bendinin ikinci cümlesi yürürlükte olduğundan, uyumsuzluğun, dava konusu işlemin tesis edildiği tarihteki mevzuat dikkate alınarak çözümlenmesi gerekmektedir. Bu durumda; İdare Mahkemesince, dava konusu işlemin tesis edildiği tarihte yürürlükte olan mevzuat hükümleri dikkate alınmak suretiyle, işin esası hakkında bir karar verilmesi gerektiğinden, temyize konu Mahkeme kararında hukuki isabet görülmemiştir."

Kurulu¹²⁴ tarafından, Anayasa Mahkemesinin iptal kararı sonrası 6764 sayılı Kanun ve 7243 sayılı Kanun ile değişikliğe uğrayan 2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinde yer alan yeni kanuni düzenlemelere göre uyuşmazlığın çözümlenmesi gerektiği kabul edilmiştir.

Kanaatimce, İDDK kararında kabul edildiği üzere, akademik personelin, disipline aykırı fiil tarihi itibarıyla yürürlükte olmayan bir kanun hükmüne tabi kılınması, hukuk devletinin temel ilkeleri arasında yer alan “*öngörülebilirlik*”, “*hukuki güvenlik*” ve “*belirlilik*” ilkelerini zedeleyeceği gibi suç ve cezaların kanuniliği ilkesinin de ihlal edilmesine yol açacaktır. Zira, Anayasa'nın 38. maddesi uyarınca, hiç kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmayacağı gibi kimseye suçu işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır bir ceza verilemez. Bu bakımdan, İDDK'nın yeni kanuni düzenleme olarak, uyuşmazlığın çözümünde, fiil tarihinden sonra 6764 sayılı Kanun ve 7243 sayılı Kanun ile değişikliğe uğrayan 2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinin uygulanacağını kabulü, suç ve cezaların geçmişe yürütülememesi ilkesine uyarlık taşımadığı gibi sonucu itibarıyla hukuk devleti ilkesinin de ihlal edilmesine yol açmıştır.

Bu bakımdan; Anayasa Mahkemesinin iptal kararının Resmi Gazete'de yayımlanmasından (07.04.2015) önceki dönemde işlenmiş olan disiplin suçları yönünden, dayanak kanun maddesi o tarih itibarıyla yürürlükte bulunduğundan, mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin

¹²⁴ Danıştay İDDK, T:14.11.2022, E:2022/3128, K:2022/3263, (UYAP Bilişim Sistemi); “Anayasa Mahkemesi bir kanun maddesini iptal ettikten sonra, Anayasa Mahkemesince iptal hükmünün yürürlüğü ertelenmiş ise, iptal hükmünün yürürlüğünün ertelenmesi süresi içinde veya daha sonraki bir tarihte yasama organınca yeni bir yasal düzenleme yapılırsa, uyuşmazlığın bu düzenlemeye göre çözümlenmesi gerekmektedir. Aksi yaklaşımın, işlenen fiillerin cezasız kalması neticesini doğuracağı açıktır.

Nitekim, bakılan uyuşmazlık özelinde de, Anayasa Mahkemesinin yukarıda anılan iptal kararlarından sonra 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinin (b) fıkrası, 6764 sayılı Kanun'un 26. maddesi ve 7243 sayılı Kanun'un 7. maddesi ile değiştirildiğinden, uyuşmazlığın yeni yasal düzenlemeye göre çözümlenmesi gerekmektedir.

Bu durumda, İdare Mahkemesince, davacı tarafından işlendiği iddia edilen fiillerin sübut bulup bulmadığı, disiplin cezasını gerektirip gerektirmediği ve lehe bir hüküm olup olmadığı yönlerinden işin esasına girilerek bir değerlendirme yapıldıktan sonra varılacak kanaate göre yeniden bir karar verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.”.

Yönetmeliği'nin uygulanması suretiyle tesis edilen disiplin cezalarının dava konusu edilmesi durumunda, disiplin cezasının dayanak kanun maddesinin Anayasa Mahkemesince iptal edildiği gerekçesiyle doğrudan iptal kararı verilmesi hukuken mümkün olmadığı gibi sonradan değişikliğe uğrayan 2547 sayılı Kanun'un 53/b ve devamı maddelerin uygulanması suretiyle uyuşmazlığın çözümlenmesi de kabul edilemez.

Diğer bir anlatımla, bu dönem itibarıyla işlenen mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'ne aykırı fiiller nedeniyle tesis edilen disiplin cezalarının iptali istemiyle dava açılmış olması durumunda, anılan Yönetmeliğin uygulanması suretiyle uyuşmazlığın çözümlenmesi gerekmektedir.

Öte yandan, doktrinde bu dönem itibarıyla, akademik personel disiplin suç ve cezalarının yönetmelikle düzenlenmesinin kanunilik ilkesi nedeniyle Anayasa'ya aykırı olduğu ortaya konulmuştur¹²⁵.

c. Disiplin Cezalarına İlişkin Kanun Maddesinin İptal Edilmesinden Sonraki Dönem

Anayasa Mahkemesinin E:2014/100 sayılı kararı ile 2547 sayılı Kanun'un 6528 sayılı Kanun ile değişik 53/b maddesinin 2. cümlesi iptal edilmiş olup, iptal edilmesi nedeniyle doğacak hukuksal boşluğun kamu düzenini ihlal edici nitelikte olduğu belirtilerek, Anayasa'nın 153. maddesinin üçüncü fıkrası¹²⁶ ve 6216 Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 66/3 maddesi¹²⁷ uyarınca iptal kararının Resmi Gazete'de yayımlanmasından başlayarak, dokuz ay sonra

¹²⁵ Pınar, 2012, s.53.

¹²⁶ "Kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi veya Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü ya da bunların hükümleri, iptal kararlarının Resmî Gazetede yayımlandığı tarihte yürürlükten kalkar. Gereken hallerde Anayasa Mahkemesi iptal hükmünün yürürlüğe gireceği tarihi ayrıca kararlaştırabilir. Bu tarih, kararın Resmî Gazetede yayımlandığı günden başlayarak bir yılı geçemez."

¹²⁷ "Mahkemece iptaline karar verilen kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi veya Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü veya bunların belirli madde veya hükümleri, iptal kararının Resmî Gazetede yayımlandığı tarihte yürürlükten kalkar. Mahkeme gerekli gördüğü hâllerde, Resmî Gazetede yayımlandığı günden başlayarak iptal kararının yürürlüğe gireceği tarihi bir yılı geçmemek üzere ayrıca kararlaştırabilir."

yürürlüğe girmesi uygun görülmüştür.

Bu bakımdan, bu dönemi iki kısma ayırarak incelemek mümkündür. İlk kısım (07.04.2015- 07.01.2016), Anayasa Mahkemesinin E:2014/100 sayılı kararının Resmi Gazete’de yayımlanmasından sonra yürürlüğe girmesi için öngörülen 9 aylık süre içinde işlenen disiplin suçları ve ikinci kısım ise Anayasa Mahkemesinin anılan kararının yürürlüğe girdiği 07.01.2016 tarihi ile 2547 sayılı Kanun’un 6764 sayılı Kanun ile değişikliğe uğraması sonucu disiplin suç ve cezalarının 2547 sayılı Kanun’da düzenlendiği 09.12.2016 tarihi arasında işlenen disiplin suçlarıdır. Bu dönemde; akademik personelin disipline aykırı fiillerinin hangi hukuki düzenlemelere tabi olması gerektiği uygulamada büyük bir sorun teşkil etmiştir.

Bu dönem itibarıyla üzerinde durulması gereken ilk kısmın (07.04.2015- 07.01.2016), yargı kararları çerçevesinde analiz edilmesi konunun aydınlatılmasını sağlayacaktır. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun konuya ilişkin bir kararında¹²⁸, Anayasa Mahkemesince iptal kararının yürürlüğe girmesinin ertelenmesine karar verilmiş olması durumunda, Anayasa Mahkemesi kararından önce açılmış ve henüz

¹²⁸ Danıştay İDDK, T:29.04.2015, E:2013/826, K:2015/1654, (UYAP Bilişim Sistemi); “Anılan Anayasa Mahkemesi kararı ile, iptal hükmünün, kararın Resmi Gazetede yayımlanmasından başlayarak 9 ay sonra yürürlüğe girmesine karar verilmiş ise de, Anayasa Mahkemesince bir kanunun tümünün ya da belirli hükümlerinin Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmiş olduğu bilindiği halde eldeki davaların Anayasaya aykırılığı saptanmış olan kurallara göre görüşülüp çözümlenmesi, Anayasanın üstünlüğü prensibine ve hukuk devleti ilkesine aykırı düşeceği için uygun görülemez. Bir başka anlatımla, Anayasa Mahkemesinin, iptal kararının yürürlüğe gireceği tarihi ileriye dönük olarak ertelemiş bulunması öncelikle yasama organına aynı konuda, iptal kararının gerekçesine uygun olarak, yeni bir düzenleme için olanak tanımak ve ortada hukuki bir boşluk yaratmamak amacına yönelik olup yargı mercilerinin bakmakta oldukları uyuşmazlıklarda hukuka ve Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmiş kuralları uygulaması ve uyuşmazlıkları bu kurallara göre çözümlemesi sonucunu doğurmaz.

Diğer yandan, Anayasanın 153. maddesine göre yasama, yürütme ve yargı organları için bağlayıcı olan Anayasa Mahkemesinin söz konusu kararının, bu karardan önce açılmış bulunan ve henüz sonuçlanmamış olan tüm davalara uygulanması gerekmektedir.

Davanın reddi yolundaki İdare Mahkemesi kararının temyizden incelenip bozulması istemi henüz karara bağlanmadan, davacının kamu görevinden çıkarma cezası ile cezalandırılmasına ilişkin dava konusu işlem ile davanın reddi yolundaki İdare Mahkemesi kararına dayanak oluşturan Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları, Disiplin Yönetmeliği’nin dayanağı olan 2547 sayılı Yasanın 53. maddesinin (b) fıkrasının ikinci cümlesinin Anayasa Mahkemesinin yukarıda yer verilen kararıyla iptaline karar verilmiş olması nedeniyle, dava konusu işlemin de yasal dayanağı kalmamıştır. Bu durumda, davacıya verilen disiplin cezasının yasal dayanağının Anayasaya ve hukuka aykırı olduğu Anayasa Mahkemesi kararı ile ortaya konulduğundan davanın reddi yolundaki İdare Mahkemesi ısrar kararında hukuki isabet bulunmamaktadır.”.

sonuçlanmamış olan davalarda, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş olan kuralların uygulanamayacağı kabul edilmiştir. Bunun Anayasa'nın üstünlüğü prensibine ve hukuk devleti ilkesine aykırılık teşkil edeceği ifade edilmişse de, bu görüşe katılmak mümkün değildir. Zira; Anayasa Mahkemesinin, iptal kararının yürürlüğe girmesini ertelemiş olması, iptal edilen madde ya da maddeler nedeniyle doğacak hukuksal boşluğun yasama organı tarafından doldurulması için süre tanınması amacı taşımaktadır. Bununla birlikte, bu sürenin yalnızca yasama organına yönelik olduğu kabul edilemez. Anayasa Mahkemesi tarafından, iptal edilen düzenlemelerin yürürlükte bulunmaması nedeniyle meydana gelecek hukuksal boşluğun, kamu düzenini ihlal edecek nitelikte olduğu dikkate alınarak, iptal kararının yürürlüğe girmesinin ertelenmesine karar verilmektedir.

Nitekim, iptal hükmünün yürürlüğe girmesinin ertelenmesi kararı da “*iptal*” kararı gibi, Anayasa Mahkemesi kararının bir parçasını teşkil etmektedir. Bu nedenle Anayasa'nın 153. maddesi gereği, iptal kararı gibi, iptal kararının yürürlüğe girmesinin ertelenmesi kararı da, yasama organı ile birlikte yürütme ve yargı organları bakımından bağlayıcı sonuçlar meydana getirecektir. Anayasa Mahkemesi kararının yalnızca “*iptal*” kısmının dikkate alınması, yürürlüğe girme tarihinin ertelenmesi kısmının uygulanmaması ya da göz önüne alınmaması, Anayasa'nın 153. maddesine uyarlık taşımayacaktır.

Diğer bir anlatımla, yürürlüğe girmesi ertelenen Anayasa Mahkemesi kararının, yürürlüğe girmediği dönemde işlenen disiplin suçları nedeniyle tesis edilen disiplin cezalarının yargısal denetiminde, yürürlüğü Anayasa Mahkemesi kararıyla korunan düzenlemenin esas alınması gerekmektedir. Aksinin kabul edilmesi Anayasa'nın 153. maddesine aykırılık teşkil edeceği gibi, akademik disiplini ihlal eden fiillerin meydana gelen hukuksal boşluk nedeniyle cezasız kalmasına ve akademik düzeninin bozulmasına yol açacaktır. Bu durum, akademik düzenin gereği gibi yürütülmesi amacı taşıyan

akademik disiplin hukukuna aykırılık teşkil edecektir.

Bu bakımdan; Anayasa Mahkemesi kararının, Resmi Gazete'de yayımlandığı 07.04.2015 tarihi ile kararın yürürlüğe girdiği 07.01.2016 tarihi arasında akademik personel tarafından, Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nde yer alan disiplin kurallarına aykırı bir fiil işlenmiş olması durumunda, bu Yönetmelik uyarınca disiplin cezası tesis edilmelidir. Bununla birlikte, tesis edilmiş olan disiplin cezalarının yargısal denetiminin de yine Anayasa Mahkemesi kararıyla 9 ay süreyle korunan 2547 sayılı Kanun'a dayanılarak ihdas edilen Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği uyarınca yapılması gerekmektedir. Bu dönem için akademik personelin disipline aykırı fiili nedeniyle disiplin cezası uygulanmaması ya da disiplin cezasının, dayanak kanun maddesinin Anayasa Mahkemesince iptal edildiği gerekçesiyle doğrudan iptal edilmesi, disipline aykırı fiillerin yaptırımsız kalmasına yol açacaktır. Bu durum ise akademik düzenin ihlal edilmesi sonucuna neden olacaktır.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun anılan 29.04.2015 tarihli kararı üzerine, Yükseköğretim Kurulunun 12.11.2015 tarih ve 486 sayılı işlemi ile "2547 sayılı Kanun ile adı geçen Yönetmeliğe göre başlatılmış olup da henüz tamamlanmamış olan ve bundan sonra başlatılacak tüm disiplin soruşturmalarında;

- 2547 sayılı Kanunun 53. maddesinin (a) bendi ile diğer maddelerinde özel olarak düzenlenen disipline dair hususlar dışında 657 sayılı Kanunun disipline ilişkin hükümlerinin; her iki kanunda bulunmayan usul kuralları açısından Yükseköğretim Kurumları Yönetici Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinde yer alan usule ilişkin hükümlerin uygulanmasına,

- Disiplin cezalarına ilişkin olarak açılmış olan davalarda yukarıda zikredilen Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu kararında belirtilen gerekçeyle mahkemelerce iptal kararı verilmesi halinde, disiplin cezasına konu olan fiil hakkında yukarıda

zihredilen hükümler uygulanmak suretiyle yetkili mercilerce yeniden işlem tesisi yoluna gidilmesine..." karar verilmiştir.

Yükseköğretim Kurulunun anılan işleminin iptali istemiyle açılan davada, Danıştay Sekizinci Dairesi¹²⁹ tarafından, dava konusu kararın, "*her iki kanunda bulunmayan usul kuralları açısından Yüksek  ğretim Kurumları Yönetici  ğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinde yer alan usule ilişkin hükümlerin uygulanmasına*" kısmı yönünden yürütmenin durdurulması isteminin kabulüne, diğ r

¹²⁹ Danıştay 8. D., T:09.03.2016, E:2016/1221, (UYAP Bilişim Sistemi).

kısımları yönünden ise yürütmenin durdurulması isteminin reddine karar verilmiştir¹³⁰.

¹³⁰ " ... Üniversitelerin, İktisadi ve Ticari İlimler Akademilerinin, Devlet Mühendislik ve Mimarlık Akademilerinin, Devlet Güzel Sanatlar Akademilerinin, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsünün öğretim üye ve yardımcılarının,..., özel kanunlarının hükümlerine tabi olduğu kuralı yer almıştır.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 'Özlük hakları' başlıklı 62. maddesinde, üniversite öğretim elemanları ve üst kuruluşlar ile üniversitelerdeki memur ve diğer görevlilerin özlük hakları için bu kanun, bu kanunda belirtilmeyen hususlar için Üniversite Personel Kanunu, Üniversite Personel Kanununda bulunmayan hususlar için ise genel hükümlerin uygulanacağı hükmüne yer verilmiştir.

2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nun 'Uygulanacak diğer kanun hükümleri' başlıklı 20. maddesinde ise, bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerinin uygulanacağı kurala bağlanmıştır.

Hükümlerinin mahiyeti itibarıyla herkese veya her olaya uygulanması mümkün olan kanunlara genel kanun, buna mukabil belli kişilere veya belli olaylara uygulanan kanunlara ise özel kanun denilmektedir. Yukarıda yer verilen yasal düzenlemelerde yapılan atıflardan da anlaşılacağı üzere, 2547 sayılı Kanun, konusu ve kapsamı itibarıyla 657 sayılı Kanun'a göre özel nitelikte bir kanundur. Bu nedenle, 2547 sayılı Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde, genel kanun olan 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması gerekmektedir. (...)

Devlet memurlarına uygulanacak disiplin cezaları ile bu cezayı gerektiren fiil ve haller esas olarak 657 sayılı Kanun'un 125. maddesinde sayılmıştır. Ancak aynı maddede, özel kanunların disiplin suç ve cezalarına ilişkin hükümlerinin saklı olduğu belirtilmiştir. Bu anlamda, yükseköğretim personeline ilişkin olarak öncelikle 2547 sayılı Kanun'a bakmak gerekecektir. Sözü edilen Kanunun 53. maddesinin (b) bendinin Anayasa Mahkemesi kararından sonraki mevcut halinde, sadece öğretim elemanları, memur ve diğer personele uygulanabilecek disiplin cezaları sayılmakta, ancak bu cezayı gerektiren fiil ve haller ile disiplin uygulamalarına ilişkin genel ilkeler,..., gibi disipline dair usul ve esaslar yer almamaktadır. Bu itibarla, özel kanun olan 2547 sayılı Yasa'da yer almayan disipline ilişkin konularda, genel kanun niteliğinde bulunan 657 sayılı Yasa hükümlerini uygulamak gerekecektir. Aksi düşünce, mevzuata aykırı davranan yükseköğretim personeline halen yürürlükte bulunan disiplin cezalarının uygulanmaması sonucunu doğuracak, bu durum da kurumların çalışma düzeninin bozulmasına ve kuruluş amacı olan eğitim-öğretim hizmetlerinin sekteye uğramasına neden olacaktır.

Bu düşünceden hareketle, Anayasa Mahkemesi de, yukarıda yer verilen 14/01/2015 gün ve E:2014/100, K:2015/6 sayılı kararında, 2547 Kanun'un 53. maddesinin (b) bendinin ikinci cümlesinin iptal edilmesi nedeniyle doğacak hukuksal boşluğu kamu düzenini ihlal edici görerek,..., iptal hükmünün, kararın Resmi Gazetede yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra yürürlüğe girmesini uygun görmüştür.

Diğer yandan, 657 sayılı Kanun ile Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin disipline ilişkin hükümlerinin karşılaştırılmasından, yalnızca yükseköğretim personeli tarafından işlenebilecek bazı eylemler dışında disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin neredeyse birebir aynı olduğu görülmüş olup, bu durum, ilgili Yönetmelik hükümleri uygulanmakta iken dahi yükseköğretim personeline uygulanan disiplin işlemlerinin dayanağının 657 sayılı Kanun olduğunun bir göstergesidir."

Danıştay Sekizinci Dairesinin anılan kararına karşı yapılan itiraz üzerine, İDDK¹³¹ tarafından, Daire kararının gerekçesi değiştirilmek suretiyle itirazın reddine karar verilmiştir. Daire kararında, 2547 sayılı Kanun'un 62. maddesi ve 2914 sayılı Kanun'un 20. maddesi esas alınarak, 657 sayılı Kanun'un, genel kanun niteliğinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın İDDK tarafından, 2547 sayılı Kanun'un 62. maddesinin özlük hakları konusunda; 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanun'un 20. maddesinin ise bu Kanun kapsamında belirtilen konularda hüküm bulunmaması durumunda 657 sayılı Kanun'a atıf yaptığı, disiplin konusunda bu maddelerin dayanak teşkil etmeyeceği vurgulanmıştır. İDDK kararında, hukuksal boşluğun doldurulmasında, 657 sayılı Kanun'un uygulanacak olması, genel kanun olmasına dayandırılmıştır.

Danıştay Sekizinci Dairesinin uyuşmazlık hakkındaki esas kararında¹³², dava konusu Yükseköğretim Kurulu işleminin *"her iki kanunda bulunmayan usul kuralları açısından Yüksek Öğretim Kurumları Yönetici Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin*

¹³¹ Danıştay İDDK, T:27.02.2017, E:2016/597, (UYAP Bilişim Sistemi); "İtiraza konu kararda, anılan kısım yönünden yürütmenin durdurulmasına hükmedilirken, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 'Özlük hakları' başlıklı 62. maddesinde yer alan, üniversite öğretim elemanları ve üst kuruluşlar ile üniversitelerdeki memur ve diğer görevlilerin özlük hakları için bu kanun, bu kanunda belirtilmeyen hususlar için Üniversite Personel Kanunu, Üniversite Personel Kanununda bulunmayan hususlar için ise genel hükümlerin uygulanacağı yolundaki hüküm ile 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nun 'Uygulanacak diğer kanun hükümleri' başlıklı 20. maddesinde yer alan, bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerinin uygulanacağı yolundaki hükümde yapılan atıflardan yola çıkılarak, 657 sayılı Kanun'un, olayda uygulanacak genel kanun niteliğinde olduğu sonucuna varılmış ise de; yukarıda madde metnine yer verildiği üzere 2547 sayılı Kanun'un 62. maddesi, disiplin konusunda değil özlük hakları konusunda 657 sayılı Kanun'a atıfta bulunmaktadır. 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ise aylık ve ek gösterge, derece yükseltilmesi ve kademe ilerlemesinin şekil ve şartları ile, sosyal haklardan yararlanma, ek ders ücreti, üniversite, idari görev ve geliştirme ödeneklerinin miktarı, emekli ve yabancı öğretim elemanlarının sözleşmeli olarak çalıştırılma usul ve esaslarını belirlemek amacıyla yürürlüğe konulmuş olup, anılan Yasa'nın 20. maddesi de disiplin konularında değil, bu Kanunda belirtilen ve ayrıntısına yukarıda değinilen konularda hüküm bulunmayan hallerde 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması sonucunu doğurmaktadır.

Her ne kadar, anılan maddelerde yapılan atıflar, 657 sayılı Kanun'un disipline ilişkin hükümlerinin uygulanmasının dayanağı olmasa da, Anayasa Mahkemesinin 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinin (b) bendinin ikinci cümlesinin iptali yolunda verdiği karar üzerine doğan hukuksal boşluğun doldurulmasında, 2547 sayılı Kanun ve bu Kanun'a dayanılarak yürürlüğe konulan Yönetmeliğe göre başlatılan ya da başlatılacak olan disiplin soruşturmalarında, genel kanun olması dolayısıyla, 657 sayılı Kanun'un uygulanması tabiidir. Bu nedenle, Daire kararında yer alan ve 2547 sayılı Kanun'un 62. maddesi ile 2914 sayılı Kanun'un 20. maddesine yer verilmesi suretiyle oluşturulan gerekçede hukuki isabet bulunmamakta ise de, anılan ibare yönünden verilen yürütmenin durdurulması isteminin reddine ilişkin karar sonucu itibarıyla yerinde görülmüştür."

¹³² Danıştay 8. D., T:11.03.2020, E:2016/1221, K:2020/1783, (UYAP Bilişim Sistemi).

Yönetmeliğinde yer alan usule ilişkin hükümlerin uygulanmasına," ilişkin kısmının iptaline, diğer kısımlar yönünden davanın reddine karar verilmiştir. Bu karar, İDDK tarafından onanarak¹³³ kesinleşmiştir. Onama kararında yer alan karşı oy gerekçesi dikkat çekici olup, disiplin kurullarının oluşumu ile ilgili usule ilişkin hususların, 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinin (a) bendinde düzenlendiği, bu düzenlemenin ise Anayasa Mahkemesinin E:2014/100 sayılı kararı ile iptal edilmediği, dolayısıyla "...her iki kanunda bulunmayan usul kuralları açısından Yükseköğretim Kurumları Yönetici Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinde yer alan usule ilişkin hükümlerin..." uygulanmasında hukuka aykırılık bulunmadığı kabul edilmiştir.

Doktrinde, bu dönem itibarıyla, akademik personel disiplin işlerine uygulanabilecek usul kuralının bulunmaması nedeniyle, hukuki boşluğun meydana geldiği, Anayasa ve uluslararası hukukun koruduğu üniversite özerkliği ile 657 sayılı Kanun'un usul hükümlerinin uyuşmaması nedeniyle uygulanmaması gerektiği¹³⁴ ifade edilmiştir. Bu yorum, usul kurallarının bulunmaması nedeniyle disiplin soruşturması yürütülmemesine yol açacak niteliktedir.

Başka bir somut uyuşmazlıkta; üniversitede görev yapan bir akademisyenin, 21.07.2015 tarihinden itibaren görevine mazeretsiz ve izinsiz olarak gelmediğinden bahisle 657 sayılı Kanun'un 125/E-d maddesi uyarınca devlet memurluğundan çıkarma cezasıyla cezalandırılmasına ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davada; ilk derece Mahkemesince, 657 sayılı Kanun'un uygulanması suretiyle karar verilmiştir.

¹³³ Danıştay İDDK, T:27.01.2022, E:2020/3013, K:2022/199, (UYAP Bilişim Sistemi).

¹³⁴ Ercan, Mehmet Sercan, "Yükseköğretim Personeli Disiplin Hukukuna Uygulanacak Usule İlişkin Değerlendirme", **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XVI, S.2, 2019, s.61.

Bu kararın temyiz edilmesi üzerine, Danıştay 8. Dairesince¹³⁵, öncelikle neden 657 sayılı Kanun'un, bu dönem itibarıyla akademik personele disiplin hukuku bakımından uygulanamayacağı ortaya konulmuştur.

Kanaatimce de, Anayasa'nın 130. maddesi uyarınca akademik personelin bilimsel özerklik ile temellenen farklı statüsü, bu dönem itibarıyla, 657 sayılı Kanun'un uygulanmamasını, akademik personelin niteliklerinin dikkate alındığı, özel nitelikli bir kanun olan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanun'a dayanılarak ihdas edilen Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin uygulanmasını zorunlu kılmaktadır.

Kararın devamında, *"Davacının, 21.07.2015 tarihinden itibaren mazeretsiz ve izinsiz olarak 20 iş günü göreve gelmeme fiilinin, Anayasa Mahkemesinin 14.1.2015 tarih ve E:2014/100, K:2015/6 sayılı kararının, 07.04.2015 tarih ve 29319 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmasından sonra ve anılan kararın 2547 sayılı Kanunun 53/b*

¹³⁵ Danıştay 8. D., T:14.09.2022, 2019/7427, K:2022/4713, (UYAP Bilişim Sistemi) ; "...2547 sayılı Kanun'un, 6764 sayılı Kanun ile değişik 53. maddesinin (b) fıkrasının (1), (2), (3), (4) ve (6) numaralı bentlerinde yer alan "657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak..." ibarelerinin, "...öğretim elemanı, memur ve diğer personelden oluşan yükseköğretim kurumları kamu personeline ilişkin disiplin kuralları öngörülürken kanun koyucu tarafından bunlar arasında görevin niteliğinden kaynaklanan ve Anayasa tarafından öngörülen ayırım ve farklılıkların dikkate alınmayarak öğretim elemanları ile memur ve diğer personelin tümüyle aynı kurallara tabi kılınması ve dava konusu ibareler yoluyla öğretim elemanlarının disiplin sorumluluğu kapsamına 657 sayılı Kanun'da sayılan fiillerin tamamının dâhil edilmesi, Anayasa'da bu kişiler için öngörülen güvencelerle örtüşmediği gibi gerek uygulayıcılar gerekse disiplin kurallarının muhatapları yönünden birtakım belirsizliklere de yol açtığından dava konusu kuralların Anayasa'nın 2., 27. ve 130. maddeleriyle bağdaşmadığı" gerekçesiyle Anayasa Mahkemesinin 17.07.2019 tarih ve 30834 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 10.04.2019 tarih ve E:2017/33, K:2019/20 sayılı kararıyla iptaline ve kararın Resmi Gazete'de yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra yürürlüğe girmesine karar verilmiş (...)

Anayasanın 130. maddesinde; üniversiteler, bilimsel çalışmaların yapıldığı ve bilimin öğretildiği kurumlar olarak kabul edilmiş olup, bilimsel ve idari özerklik tanınmak suretiyle, diğer kamu kurumlarından farklı değerlendirilmiştir. Anılan maddede öğretim elemanlarının, Yükseköğretim Kurulunun veya üniversitelerin yetkili organları dışında kalan makamlarca görevden uzaklaştırılamayacakları; görevleri, atamaları gibi birçok hususun kanunla düzenleneceğinin kurala bağlandığı dikkate alındığında, öğretim elemanlarının diğer kamu görevlilerine nazaran daha güvenceli bir personel rejimine tabi kılındığı anlaşılmıştır. Bu bakımdan; Anayasanın 130. maddesi gereği öğretim elemanlarının bilimsel özerkliğe dayalı farklı statüleri dikkate alınarak, disiplin sorunlarının genel nitelikli 657 sayılı Kanun yerine öğretim elemanlarının niteliklerinin gözetildiği, özel bir kanun olan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu uyarınca çözümlenmesi gerekmektedir.

Nitekim; 657 sayılı Kanunun 1. maddesinin 3. fıkrasında, öğretim elemanlarının kendi özel kanunlarına tabi olduğu kurala bağlanmış ve aynı Kanunun disipline ilişkin 125. maddesinin 6. fıkrasında, özel kanunların disiplin suç ve cezalarına ilişkin hükümlerinin saklı olduğu belirtilmiştir."

maddesinin 2. cümlesinin iptali nedeniyle doğacak hukuksal boşluğun kamu düzenini ihlal edici nitelikte olduğu gözetilerek, Resmi Gazetede yayımlanmasından sonra yürürlüğe girmesi için öngörülen dokuz aylık süre içerisinde işlendiği anlaşılmıştır. Buna göre anılan dokuz aylık sürenin sonuna kadar iptaline karar verilen kuralın uygulanmaya devam edeceği dikkate alınarak, 2547 sayılı Kanun ve bu Kanuna dayanılarak ihdas edilen Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği uyarınca usulüne uygun olarak yapılacak disiplin soruşturması sonucu fiilin sübuta ermesi durumunda, davacının anılan mevzuat hükümlerine göre disiplin cezasıyla cezalandırılması gerekirken, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125/E-d maddesi gereğince "Devlet memurluğundan çıkarma" cezası ile cezalandırılmasının hukuka aykırı olduğu sonucuna ulaşılmıştır." gerekçesi yer almıştır.

Kararın aktarılan bu kısmında, disiplin cezasına konu fiilin işlendiği tarih itibarıyla yürürlükte bulunan düzenlemenin dikkate alınması gerektiğinden hareket edilmiştir. Disipline aykırı fiilin işlendiği tarihin Anayasa Mahkemesinin iptal kararının yürürlüğe girmesini ertelediği dokuz aylık süre içerisinde olması nedeniyle 2547 sayılı Kanun'un yürürlükte bulunduğu ve bu Kanun'a dayanılarak tesis edilen Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği uyarınca yürütülecek disiplin soruşturması sonucuna göre işlem tesis edilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Kanaatimce, bu yorum suç ve cezaların geçmişe yürütülmemesi ilkesine dayanmakta olup, akademik personelin fiil tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan mevzuat hükümlerine tabi kılınması, akademik personel için hukuki öngörülebilirlik ve güvence sağlamıştır.

Danıştay Sekizinci Dairesinin, aynı yönde başka bir kararında¹³⁶; akademisyenin, fiil tarihinde yürürlükte bulunmayan, 2547 sayılı Kanun'un 53b-6 maddesinin (c) bendi

¹³⁶ Danıştay 8.D., T:06.04.2023, E:2019/9865, K:2023/1675, (UYAP Bilişim Sistemi).

uyarınca kamu görevinden çıkarma cezası ile cezalandırılmasına ilişkin işlemin, hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle iptaline karar verilmiştir. Bu kararda da yine disiplin cezasına konu fiilin, Anayasa Mahkemesinin iptal kararının yürürlüğe girmesini ertelediği dokuz aylık süre içerisinde işlenmiş olması nedeniyle 2547 sayılı Kanun'un yürürlükte bulunduğu ve bu Kanun'a dayanılarak ihdas edilen Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği uyarınca yürütülecek disiplin soruşturması sonucuna göre işlem tesis edilmesi gerektiği ortaya konulmuştur.

Diğer bir anlatımla, Danıştay Sekizinci Dairesi tarafından, bu dönem itibarıyla 2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinin 2. cümlesinin yürürlükte bulunması nedeniyle bu kanuni düzenlemeye dayanılarak ihdas edilen Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin uygulanmasına devam edildiği anlaşılmaktadır.

Anayasa Mahkemesi bir bireysel başvuru kararında¹³⁷ bu durumu değerlendirerek, anılan dokuz aylık sürenin sonuna kadar iptaline karar verilen kuralın temel hakların ihlaline neden olmayacak şekilde uygulanmasına devam edileceğini kabul etmiştir.

Bu dönemde üzerinde durulması gereken ikinci kısım (07.01.2016- 09.12.2016), Anayasa Mahkemesinin E:2014/100 sayılı kararının yürürlüğe girdiği 07.01.2016 tarihi ile 2547 sayılı Kanun'un 6764 sayılı Kanun ile değişikliğe uğrayarak, akademik personel disiplin suç ve cezalarının kanun ile düzenlendiği 09.12.2016 tarihi arasında işlenen disiplin suçlarıdır.

¹³⁷ AYM, T:09.06.2022, Bireysel B. Numarası: 2017/30653; "39. Başvuru konusu olay, Anayasa Mahkemesi'nin 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinin (b) fıkrasının ikinci cümlesinin (bkz. § 25) iptaline karar vermesi etrafında şekillenmiştir. Anayasa Mahkemesi ilgili Kanun maddesinin iptali nedeniyle doğacak hukuksal boşluğun kamu düzenini ihlal edici nitelikte olduğunu gözeterek, kararın Resmî Gazete'de yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra yürürlüğe girmesini uygun görmüştür (bkz. § 26). Buna göre anılan sürenin sonuna kadar iptaline karar verilen kuralın -ancak temel hakların ihlaline neden olmayacak şekilde- uygulanmaya devam edeceği, bu süre zarfında kanun koyucu tarafından düzenleme yapılmaması halinde ise süre sonu itibarıyla kamu düzenini ihlal edici nitelikte bir hukuksal boşluğun oluşacağı açıktır. Ancak dokuz aylık sürenin 7/1/2016 tarihinde sona ermesine karşılık, kanun koyucu söz konusu alanı düzenlememiş ve 8/1/2016 tarihinden itibaren öğretim elemanlarının eylemlerinin disiplin yönünden değerlendirilmesinde uygulanacak kural yönünden bir yasa boşluğu oluşmuştur."

Anayasa Mahkemesinin E:2014/100 sayılı kararının 07.01.2016 tarihinde yürürlüğe girmesi ile akademik personel disiplin kurallarını düzenleyen mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin kanuni dayanağı yürürlükten kalkmıştır. Bu dönem itibarıyla, akademik personelin tabi olduğu disiplin hükümlerinin bulunmaması nedeniyle hukuki boşluk oluşmuştur. Bu hukuki boşluk, 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinde, 09.12.2016 tarih ve 29913 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6764 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile akademik personel disiplin suç ve cezalarının, düzenlenmesine kadar devam etmiştir.

Akademik personelin, hukuki boşluğun bulunduğu bu dönem içerisinde işlediği disiplin suçları yönünden, Danıştay Sekizinci Dairesi¹³⁸ tarafından, Anayasa Mahkemesinin gerek norm denetimi gerekse bireysel başvuru kapsamında verdiği kararların bir bütün olarak değerlendirilmesi suretiyle, disiplini bozan fiillerin cezasız kalmasının, kamu düzeninin ihlal edilmesine yol açacağı ve disiplin hukukunun kamu hizmetinin gereği gibi yürütülmesi amacına aykırılık teşkil edeceği dikkate alınarak, (07.01.2016- 09.12.2016) dönemi için genel kanun olması nedeniyle 657 sayılı Kanun'un uygulanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer bir anlatımla; 657 sayılı Kanun'un disiplin hükümlerinin, kamu personel rejimini kurala bağlayan temel kanun niteliği taşıması nedeniyle, akademik personele bu dönem itibarıyla uygulanması gerektiği kabul edilmiştir. Aksi durumda, akademik personelin akademik düzeni ihlal eden fiillerinin cezasız kalması ve akademik düzenin ihlal edilmesi nedeniyle bilimsel araştırma ve çalışmalar ile eğitim öğretim faaliyetlerinin

¹³⁸ Danıştay 8.D., T:26.12.2023, E:2023/2621, K:2023/7814, (UYAP Bilişim Sistemi); "Olayda; davacının, disiplin cezasına konu teşkil eden, 2016 yılında toplam 20 günden fazla göreve gelmeme fiilinin, Anayasa Mahkemesinin 14.01.2015 tarih ve E:2014/100, K:2015/6 sayılı kararının yürürlüğe girdiği 07.01.2016 tarihinden itibaren işlendiğinden bahisle dava konusu işlemin tesis edilmiş olması ve bu dönemde 2547 sayılı Kanun'da 6764 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanlarına uygulanabilecek disiplin suç ve cezalarına, disiplin uygulamalarına ilişkin usul ve esasların henüz düzenlenmemiş olması nedeniyle genel kanun olarak, 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmasında hukuka aykırılık bulunmamaktadır. Aksinin kabulü, hukukun temel ilkelerine aykırı olarak, disiplini bozan fiillerin cezasız kalması sonucu, kamu düzeninin ihlaline yol açacağı gibi disiplin hukukunun kamu hizmetinin gereği gibi yürütülmesi amacına aykırılık teşkil edecektir."

yürütülmesinde aksaklıklar yaşanmasına neden olacağından, nihai anlamda kamu düzeninin bozulmasına yol açacaktır.

Bununla birlikte, doktrinde bu dönem itibarıyla akademik personele 657 sayılı Kanun uygulanarak disiplin cezası verilmesinin hukuken mümkün olmadığı savunulmuştur. Kanun koyucunun ihmalinin ve kanuni boşluğun, hukukun sınırlarının aşılıarak, idarece doldurulmasının idarenin anayasal ve yasal görev ve yetkileri kapsamında olmadığı, Anayasa'nın 38. ve 130. maddeleri karşısında, kanun koyucu tarafından yeni düzenleme yapılmadığı sürece akademik personel hakkında disiplin cezası verilmeye elverişli bir norm bulunmadığı ifade edilmiştir¹³⁹.

d. Disiplin Suç ve Cezalarının Kanun İle Düzenlendiği Dönem

2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinde, 09.12.2016 tarih ve 29913 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6764 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle akademik personel disiplin suç ve cezaları artık kanunilik ilkesine uygun olarak, Anayasa'nın 130. maddesinin 9. fıkrası ekseninde kanun ile düzenlenmiştir.

2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinde¹⁴⁰, disiplin cezaları yönünden katı bir kanunilik ilkesi uygulanmıştır. Akademik personele uygulanabilecek disiplin cezaları; uyarma, kınama, aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezaları olmak üzere tahdidi olarak sayılmıştır. Bu çerçevede, akademik personele bu disiplin cezaları dışında bir disiplin cezası uygulanamayacaktır.

¹³⁹ Ulusoy, Ali D./ Ozansoy, Cüneyt/ Tekinsoy, Ayhan/ Öztürk, Burak/ Ardiçoğlu, Artuk, "Üniversite Öğretim Elemanlarının Disiplin İşlerinde 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Uygulanabilir mi?", <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/ankara-hukuk-hocalarindan-uyari-niteliginde-makale-akademisyenlere-sorusturma-acilamaz-477695> (Erişim: 14.11.2022).

¹⁴⁰ 2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesi; "(Değişik: 2/12/2016 - 6764/26 md.) Devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanlarına uygulanabilecek disiplin cezaları uyarma, kınama, aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezalarıdır. (Ek cümleler: 15/4/2020-7243/7 md.) Öğretim elemanları dışında iş sözleşmesiyle çalışan personel 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ve iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine tabidir. Memurlar hakkında ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 inci maddesi uygulanır."

Disiplin suçları yönünden ise, 2547 sayılı Kanun'un 53/D maddesinin 5. fıkrası ile kıyas mümkün kılınmış ve kanunilik ilkesi katı bir şekilde uygulanmamıştır. Disiplin suçu teşkil edebilecek fiillerin çerçevesi çizilerek “*nitelik ve ağırlıkları itibarıyla*” kanunda kurala bağlanan disiplin suçlarına benzer fiillerin, disiplin suçu olabileceği kabul edilmiştir¹⁴¹.

Kanunilik ilkesinin *dört temel fonksiyonu*¹⁴² çerçevesinde, disiplin suç ve cezalarının kanun ile düzenlenmesi ile akademik personelin özgürlüğünün sınırlarını önceden bilmesi ve fiillerini buna göre gerçekleştirmesi mümkün kılınmıştır. Keyfi ya da rastgele disiplin cezası ile muhatap olmayacağını bilen akademisyen, idare ve diğer güç odakları karşısında koruma sağlamış, insan hakları ve demokratik anayasal haklar bağlamında hukuki güvenceye sahip olmuştur.

Bu dönemde, 2547 sayılı Kanun'un, 6764 sayılı Kanun ile değişik 53. maddesinin (b) fıkrasının (1), (2), (3), (4) ve (6) numaralı bentlerinde yer alan “*657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak...*” ibaresi Anayasa Mahkemesi¹⁴³ tarafından iptal edilmiş ve kararın Resmi Gazete'de yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra yürürlüğe girmesine karar verilmiştir.

Kanun koyucu tarafından, dokuz aylık sürenin dolduğu tarih itibarıyla, 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinin (b) fıkrasının (1), (2), (3), (4) ve (6) numaralı bentlerinde yer alan “*657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak...*” ibaresi, 17.04.2020 tarih ve 31102

¹⁴¹ Bu bakımdan; “*tipiklik*”, akademik personel disiplin rejiminde ceza hukukundaki kadar katı olarak uygulanmamaktadır. Zira, akademik personel disiplin rejiminde çeşitli nedenlerle kanunda öngörülmemiş fiillere de kıyas yolunda disiplin cezası uygulanabilmektedir. Öngörülen disiplin hükmünün, “*torba suç*” hükmü niteliğinde olması ya da kanunda öngörülmeleyen fiiller bakımından nitelik ve ağırlık itibarıyla benzer fiiller için öngörülen disiplin cezalarının uygulanması mümkündür. Tipiklik unsurunun bu iki durum çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Disiplin hükmünün, torba suç niteliğinde olması, kurum düzenini bozan ya da ihlal eden hal ve davranışın birçok durumu kapsamaktadır. Bu durumda, idareye disiplin hükmünün içeriğini belirleme konusunda takdir yetkisi tanınmaktadır. Akademik personel tarafından işlenen fiilin, torba disiplin suç hükmü kapsamında olması durumunda tipiklik unsuru gerçekleşirken, fiilin bu kapsamda olmaması durumunda tipiklik unsuru gerçekleşmediğinden, disiplin suçu oluşmayacaktır.

¹⁴² Çetintürk, Ekrem, “Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında İdarenin Düzenleyici İşlemleriyle Suç ve Ceza Konulamaz İlkesi”, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, S.9, Y.5, Haziran 2017, s.46.

¹⁴³ AYM, T:10.04.2019, E:2017/33, K:2019/20, (R.G.:17.07.2019- 30834).

sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7243 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır. Aynı Kanun ile 2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinde yer alan disiplin suçlarına bir kısım disiplin suçları daha eklenmiştir.

Bu dönemde itibarıyla üzerinde durulması gereken konu da, 2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinde, 657 sayılı Kanun'a atıf yapılması nedeniyle düzenlenmemiş olan disipline aykırı fiiller nedeniyle tesis edilen disiplin cezalarıdır.

Bu dönemi ikiye ayırarak incelemek konunun aydınlatılmasını sağlayacaktır. Birinci dönem olarak, Anayasa Mahkemesinin E:2017/33 sayılı kararının Resmi Gazete'de yayımlandığı 17.07.2019 tarihinden önceki dönem ve ikinci dönem olarak, kararın Resmi Gazete'de yayımlandığı 17.07.2019 tarihi ile 2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinin 7243 sayılı Kanun ile değişikliğe uğradığı 17.04.2020 tarihi arasındaki dönemdir.

Danıştay Sekizinci Dairesince¹⁴⁴ birinci dönem yani Anayasa Mahkemesi kararının Resmi Gazete’de yayımlanmasından önceki dönemde bakımından, Anayasa Mahkemesinin iptal kararlarının geriye yürümeyeceğinden hareketle, 2547 sayılı Kanun’un 53/b maddesinde 657 sayılı Kanun’a yapılan atıf yürürlükte bulunduğundan, akademik personelin disipline aykırı fiili nedeniyle 657 sayılı Kanun uyarınca disiplin cezası ile cezalandırılabilmesi kabul edilmiştir. Bu kararın, bir bütün olarak değerlendirilmesinden, somut uyuşmazlıkta, akademik personelin 10 gün göreve gelmeme fiilinin işlendiği tarih itibarıyla 2547 sayılı Kanun’da göreve gelmeme fiili düzenlenmemekle birlikte, 657 sayılı Kanun’a yapılan atfın yürürlükte bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle akademik personelin fiilinin, yürütülecek disiplin

¹⁴⁴ Danıştay 8. D., T:19.10.2023, E:2021/2980, K:2023/4943 (UYAP Bilişim Sistemi); “Bununla birlikte; Anayasa Mahkemesi’nin 22.01.1990 tarih ve 20410 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 12.12.1989 tarih ve E:1989/11, K:1989/48 sayılı kararında; “Türk Anayasal sisteminde, "Devlete güven" ilkesini sarsmamak ve ayrıca devlet yaşamında bir karmaşaya neden olmamak için iptal kararlarının geriye yürümezliği kuralı kabul edilmiştir. Böylece hukuksal ve nesnel alanda etkilerini göstermiş, sonuçlarını doğurmuş bulunan durumların, iptal kararlarının yürürlüğe gireceği güne kadarki dönem için geçerli sayılması sağlanmıştır.” ifadeleri yer almıştır.

Olayda; davacının, 07.05.2018 tarihinden itibaren izinsiz olarak 10 iş günü göreve gelmeme fiilinin, Anayasa Mahkemesinin 10.04.2019 tarih ve E:2017/33, K:2019/20 sayılı kararının, 17.07.2019 tarih ve 30834 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmasından önce, işlendiği anlaşılmıştır.

Her ne kadar, 2547 sayılı Kanun’un, 6764 sayılı Kanun ile değişik 53. maddesinin (b) fıkrasının (1), (2), (3), (4) ve (6) numaralı bentlerinde yer alan “657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak...” ibareleri Anayasa Mahkemesi’nce iptal edilmiş ise de; davacının, davaya konu 07.05.2018 tarihinden itibaren izinsiz olarak 10 iş günü göreve gelmeme fiilinin işlendiği tarih itibarıyla yürürlükte olduğu ve Anayasa Mahkemesi kararlarının geriye yürümezliği ilkesi gereği, davaya konu uyuşmazlığa uygulanması gerektiği açıktır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun “Disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller” başlığını taşıyan 125. maddesinde; özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemenin aylıktan kesme cezasını; özürsüz ve kesintisiz 3- 9 gün göreve gelmemenin, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını; özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemenin Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller arasında olduğu düzenlenmiştir. 2547 sayılı Kanun’un 17.04.2020 tarih ve 31102 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 7243 sayılı Kanun ile değişik 53/b maddesinin 3/m bendinde, özürsüz ve kesintisiz 3- 9 gün göreve gelmemek, aylıktan veya ücretten kesme cezasını gerektiren fiiller arasında yer verilmiştir.

Bu durumda, 2547 sayılı Kanun’a tabi doktor öğretim üyesi olan davacının, davaya konu 07.05.2018 tarihinden itibaren izinsiz olarak 10 iş günü göreve gelmeme fiilinin, 2547 sayılı Kanun’un, 6764 sayılı Kanun ile değişik 53. maddesinin (b) fıkrasının (1), (2), (3), (4) ve (6) numaralı bentlerinde yer alan “657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak...” ibareleri Anayasa Mahkemesi’nce iptal edilmeden işlendiği dikkate alınarak, disiplin hukuku kapsamında fiilin değerlendirilmesi suretiyle, yürütülecek disiplin soruşturması sonucu 2547 sayılı Kanun’un, 6764 sayılı Kanun ile değişik 53. maddesinin, 657 sayılı Kanun’a yaptığı atıf doğrultusunda fiilin sübut bulması durumunda, 657 sayılı Kanun’un 125. maddesi kapsamında işlem tesis edilmesi gerekirken, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 94. maddesi uyarınca görevden çekilmiş sayılmasına ilişkin işlemde ve Bölge İdare Mahkemesi kararında hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.”.

soruşturmasında, 657 sayılı Kanun'un disiplin hükümleri çerçevesinde değerlendirilmesi suretiyle işlem tesis edilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kanaatimce, akademik personelin göreve gelmeme fiilinin, 657 sayılı Kanun'un disiplin hükümleri çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira, bu değerlendirmede, akademik faaliyetlerin özelliklerinin, akademik personelin kendine özgü niteliğinin ve mesaiye devam durumunun dikkate alınması gerekmektedir. Zira, gerek Anayasa Mahkemesinin gerek Danıştayın birçok kararında ortaya konulduğu üzere akademik personel yürüttüğü hizmetin niteliği nedeniyle diğer kamu görevlilerinden ayrılmakta ve özel bir statüye sahip bulunmaktadır. 2547 sayılı Kanun'un 657 sayılı Kanun'a atıf yaptığı düzenlemenin, Anayasa Mahkemesi tarafından henüz iptal edilmediği bir dönemde, 657 sayılı Kanun'un disiplin hükümlerinin uygulanmasında, akademik personelin özel statüsünün dikkate alınması Anayasa'nın 130. maddesinin gereğidir.

İkinci dönem yani Anayasa Mahkemesinin iptal kararının Resmi Gazete'de yayımlandığı 17.07.2019 tarihi ile 2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinin 7243 sayılı Kanun ile değişikliğe uğradığı 17.04.2020 tarihi arasındaki dönemde; Anayasa Mahkemesinin iptal kararının dokuz ay sonra yürürlüğe girmesine karar vermiş ve kararın henüz yürürlüğe girmemiş olması nedeniyle 2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinde düzenlenmemiş bir kısım fiiller bakımından, 657 sayılı Kanun'a yapılan atıf nedeniyle bu Kanun'un uygulanmasına devam edilmesi gerekmektedir.

2. DİĞER İLKELER

a. Savunma Hakkı

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 36. maddesinde, herkesin yargı mercileri önünde savunma hakkına sahip olduğu düzenlenirken; 129. maddesinde, memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve

bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemeyeceği kurala bağlanarak, disiplin hukukunda savunma hakkı anayasal güvence altına alınmıştır.

Disiplin cezasının ancak savunma hakkı tanındıktan sonra tesis edilebileceği öngörülerek, disiplin hukukunda savunma hakkının önemine dikkat çekilmiş ve doğrudan Anayasa’da düzenlenmiştir. Savunma hakkı disiplin kovuşturmasının güvencesi olarak öngörülmüştür¹⁴⁵. Her ne kadar hukuk devleti ilkesinin gereği olarak savunma hakkı anayasal bazda kurala bağlanmışsa da, savunma hakkının kullanım usulü ve süresine yönelik bir anayasal bir düzenleme bulunmamaktadır.

Anayasa’nın 129. maddesinin gerekçesinde; “... yapılacak disiplin kovuşturmalarında ve disiplin cezası uygulamasında ilgiliye isnat olunan hususun bildirilmesi, dinlenilmesi, savunmasını yapma imkânı tanınması bu madde ile güvence altına alınmaktadır.” ifadesi yer almış olup, hakkında disiplin soruşturması yapılan kişiye, isnat olunan hususun bildirilmesi suretiyle savunma hakkı tanınması gerektiği ortaya konulmuştur. “İsnat olunan husus” ifadesinin içeriği konusunda ise anayasal bir belirleme yapılmamıştır.

Anayasa Mahkemesi tarafından, disiplin cezalarının özlük haklarını doğrudan etkilemesi nedeniyle anayasa koyucunun savunma hakkını özel olarak düzenlediği ifade edilmiş¹⁴⁶; savunma hakkının “önemi ve erdeminin tartışılmaz yücelikte”¹⁴⁷ olduğu vurgulanmıştır. Savunma hakkının, şeklen tanınması yeterli olmayıp, etkili olarak kullanımı Devletin pozitif yükümlülükleri arasında kabul edilmiştir¹⁴⁸. Temel haklar

¹⁴⁵ Alan, Nuri, “Savunma Hakkı”, **Danıştay Dergisi**, S.87, Y.23, 1993, s.20.

¹⁴⁶ AYM, T:11.04.2019, E:2019/8, K:2019/26, (R.G.:17.05.2019- 30777).

¹⁴⁷ AYM, T:14.7.1998, E:1997/41, K:1998/47, (R.G.:24.03.1999- 23649).

¹⁴⁸ Akıcı, Selçuk, “Anayasa Mahkemesi Kararlarında Savunma Hakkı”, **Gaziantep Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Y.2, S.1, 2024, s.53.

arasında yer alan savunma hakkının gerçek anlamda tanınması hukuki güvenlik ilkesinin de gereğidir.

Anayasa'nın 129. maddesinde yer alan amir hüküm ve gerekçesi dikkate alınmak suretiyle akademik personele disiplin soruşturması kapsamında savunma hakkı tanınması zorunludur. Bununla birlikte, savunma hakkı sınırsız olmayıp, gizliliğin sağlanması için savunma hakkının ihlali veya hakkın etkin kullanımı adına gizliliğin ihlali hukuka uygun olmayan uygulamalara sebep olacaktır¹⁴⁹. Öte yandan, savunma sınırını aşan ifadeler savunma hakkı kapsamında kabul edilemeyecektir¹⁵⁰.

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin 13.02.1991 tarihli ve 1 sayılı kararında; savunma hakkının, yaptırım uygulanmadan önce mutlaka tanınması, “*bilgilendirilme*” ve “*yeterli süre verilmesi*” unsurlarını taşıması gerektiği belirtilmiştir.

Bilgi alma ve görüş bildirme unsurlarından oluştuğu ifade edilen savunma hakkı¹⁵¹, idari yaptırım tesisinden önce kişinin, isnat edilen fiili işlemediğine ya da işlemiş olmasına karşın, daha az ceza verilmesine yönelik bilgi, belge ve olgulara ulaşılması için imkân ve kolaylık sağlayacaktır¹⁵². Disiplin soruşturmasında geniş anlamda¹⁵³ savunmanın; “*isnadın bildirilmesini, soruşturma sürecinde soruşturma dosyasını incelemeyi, örnek almayı, tanık dinletmeyi ve bilgi sahibi olmayı*”¹⁵⁴ kapsadığı ifade

¹⁴⁹ Önüt, Lale Burcu, “Yükseköğretim Disiplin Soruşturmalarında Savunma Hakkına İlişkin Güncel Gelişmeler”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.173, 2024, s.190.

¹⁵⁰ ibid., s.191.

¹⁵¹ Akıllıoğlu, Tekin, “Yönetim Önünde Savunma Hakları”, **TODAİE Yayınları**, Ankara 1983, s. 17.

¹⁵² Kurt, s.137.

¹⁵³ Hafizoğulları, Zeki, “Genel Çizgileriyle Savunma Hakkı”, **Ankara Barosu Dergisi**, 1994, S.1-4, s.20 vd.; Geniş anlamda savunma hakkının, iddia ve savunmanın karşılıklılığından hareketle disiplin cezasının iptali istemiyle açılan davada, idarenin iddia ve savunmalarını da kapsadığı ifade edilmektedir. Savunma hakkının yargı erki ile ilintili olduğu ileri sürülmektedir.

¹⁵⁴ Önüt, 2024, s.197.

edilmektedir. Dar anlamda savunma ise, soruşturulan veya vekilince yazılı veya sözlü savunma yapılması olarak belirtilmektedir¹⁵⁵.

Disiplin hukukunda, suç isnat edilen kişiye savunma hakkı tanınmaksızın disiplin cezası tesis edilememesi, “*savunma hakkının dokunulmazlığı*” ilkesi ile ifade edilmekte¹⁵⁶ olup, savunma hakkının verilmesi zorunludur.

Soruşturulana, disiplin suçunun ve delillerin eksiksiz bilgi ve belgelerle bildirilmesi suretiyle savunmanın alınması kişi özgürlüğü bakımından teminat teşkil edecek¹⁵⁷ olup, usulüne uygun savunmanın alınması aynı zamanda adil yargılanma hakkının gereğidir¹⁵⁸.

Disiplin soruşturması usulü ile ceza yargılamasının farklılıkları ve disiplin kurullarının yargısal yetkilerinin bulunmaması dikkate alınarak, disiplin rejiminde kullanılan savunma hakkının ceza hukukundaki teknik anlamı taşımadığı ifade edilmektedir¹⁵⁹. Buna karşı, Anayasa’nın açık hükmü nedeniyle disiplin rejiminde savunma hakkı yargısal usul benzeri olarak kabul edilmektedir¹⁶⁰. Savunmanın açılacak disiplin soruşturmasında alınması gerekmekte olup, soruşturma açılmadan doğrudan savunma alınması suretiyle disiplin cezası tesis edilebilmesi mümkün görülmemektedir¹⁶¹. Danıştay kararları da bu yönde olup, soruşturma açılmaksızın,

¹⁵⁵ Sandakdar, Oğuz/ Önüt, Lale Burcu/ Us Doğan, Eser/ Kasapoğlu Turhan, Mine/ Seyhan, Serkan, **İdare Hukuku Teorik Çalışma Kitabı**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s. 510; Sancakdar, Oğuz/ Altınok Çalışkan, Elif/ Dursun Özdemir, Gizem/ Seyhan, Serkan/ Yağcı, Pınar/ Karaca, Egemen, **Disiplin Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2022, s.43; Önüt, 2024, s.199.

¹⁵⁶ Ulusoy, 2013, s.50; Çağlayan, 2006, s.46.; Zor, Burç Volkan, “Disiplin Hukukunda Uygulanan İdari Usul İlkeleri”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.155, Y.34, 2021, s.356.

¹⁵⁷ Yıldız, Çağlasın, **Ceza Muhakemesi İlke ve Kurallarının Memur Disiplin Hukukuna Etkisi**, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Nisan 2022, s.47 vd.

¹⁵⁸ Pınar, İbrahim, Memurlar, Akademik Personel ve Kolluk Personeli Hakkında Uygulanan Disiplin Suç ve Ceza Soruşturması Esasları, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Mart 2024, s.292 vd.

¹⁵⁹ Hafizoğulları, s.25.

¹⁶⁰ Akyılmaz, s.258; Akıllıoğlu, s.20.

¹⁶¹ Akgüner, Tayfun, **İdare Hukuku**, Der Yayınevi, 9. Baskı, İstanbul 2021, s.697.

doğrudan savunmanın alınması suretiyle verilen disiplin cezalarının hukuka aykırı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır¹⁶².

Akademik personel disiplin rejiminde, savunma hakkına ilişkin ilke ve esaslar 2547 sayılı Kanun’a 6764 sayılı Kanun ile eklenen 53/A maddesinin 2. fıkrasında, bentler halinde kurala bağlanmıştı. Bu düzenlemede; “*Savunma hakkı kapsamında gözetilecek hususlar şunlardır:*

a) Soruşturulana, iddialar hakkında savunma imkânı tanınmadan disiplin cezası verilemez. Soruşturmayı yapanın yedi günden az olmamak üzere verdiği süre içinde veya belirtilen tarihte geçerli bir mazereti olmaksızın savunmasını yapmayan, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

b) Savunmaya davet yazısında hakkında disiplin soruşturması açılan fiilin neden ibaret bulunduğu, savunmasını belirtilen sürede yapmadığı takdirde savunmasından vazgeçmiş sayılacağı bildirilir.

c) Disiplin cezası vermeye yetkili makamlar gerek görürse, isnat edilen fiil ve soruşturma raporunda önerilen disiplin cezasını da belirtmek suretiyle, bu maddedeki esaslar çerçevesinde (a) ve (b) bentlerindeki usule göre tekrar savunma isteyebilir.

Hakkında üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezası istenenler soruşturma evrakını inceleme, tanık dinletme, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir.” kuralına yer verilmişti.

¹⁶² Danıştay 12. D., T:19.11.2015, E:2012/1677, K:2015/6064, (UYAP Bilişim Sistemi); “Bakılan uyuşmazlıkta, davacı hakkında soruşturma açılıp tarafsız bir soruşturmacı tayin edilmeksizin, olayın bizzat içerisinde yer alan Bölge Müdürü (...) tarafından doğrudan savunmasının alındığı ve yine aynı kişi tarafından cezanın verildiği anlaşılmaktadır.”; Danıştay 12. D., T:05.07.2005, E:2002/1367, K:2005/2816, (UYAP Bilişim Sistemi); “...davacıya isnat edilen fiiller hakkında disiplin soruşturması yapılmaksızın doğrudan disiplin amirince savunması alınarak disiplin cezası verilmesi suretiyle tesis edilen işlemde mevzuata uyarlık bulunmadığı (...)”.

Bu düzenlemenin Anayasa'ya aykırı olduğu iddiasıyla dava açılmış ve açılan davada; Anayasa Mahkemesi¹⁶³ tarafından, 2547 sayılı Kanun'un 53/A maddesinin 2. fıkrasının (a) bendinin ikinci cümlesinde yer alan "Soruşturmayı yapanın..." ve "verdiği" ibarelerinin ve aynı fıkranın (c) bendinde yer alan "...gerek görürse..." ve "...tekrar..." ibareleri ile "isteyebilir." ibaresinin "...yebili..." kısımlarının Anayasa'ya aykırı olduğu gerekçesiyle, anılan düzenlemenin (a) bendinin ikinci cümlesinin kalan kısımları ile (c) bendinin kalan kısımlarının uygulama kabiliyeti kalmadığı gerekçesiyle 6216 sayılı Kanun'un 43/4 maddesi uyarınca iptaline karar verilmiştir. İptal nedeniyle doğacak hukuksal boşluğun kamu yararını ihlal edecek nitelikte görülmesi nedeniyle iptal hükmünün kararın Resmi Gazete'de yayımlandığı 02.02.2023 tarihinden başlayarak dokuz ay sonra yürürlüğe girmesine karar verilmiştir.

Akademik personel disiplin rejiminde savunma hakkının esaslarına ilişkin düzenlemenin iptal edilmesi üzerine, Anayasa Mahkemesince öngörülen dokuz aylık süre içerisinde kanun koyucu tarafından, kanuni düzenleme yapılmamış ve akademik personelin savunma hakkı konusunda hukuki boşluk oluşmuştur. 2547 sayılı Kanun'un 53/A maddesinin 2. fıkrasının (a) bendinin ilk cümlesinde yer alan; "*Soruşturulana, iddialar hakkında savunma imkanı tanınmadan disiplin cezası verilemez.*" kuralı yürürlükte olup, bu kural Anayasa'nın 129. maddesinin kanuni bir görünümünü teşkil etmektedir.

2547 sayılı Kanun'un 53/A maddesinin 2. fıkrasının (a) bendinin ilk cümlesinde; iddialara ilişkin savunma imkanı tanınması yönünde bir zorunluluk öngörülmüştür.

¹⁶³ AYM, T:13.10.2022, E:2022/87, K:2022/121, (R.G.:02.02.2023- 32092); "Anayasa'nın savunma hakkının tanınmasını takdire bırakmayan 129. maddesinin ikinci fıkrası karşısında itiraz konusu kurallar, 2547 sayılı Kanun kapsamında yürütülecek disiplin soruşturması bakımından, hakkında soruşturma yapılan kişiye çeşitli disiplin cezalarından biri verilmeden önce savunma hakkından bütün gerekleriyle birlikte yararlanmasını temin etmemektedir."

Soruşturulan hakkında ancak savunma hakkı tanınması sonrası disiplin cezası tesis edilebilmesi mümkün kılınmıştır.

Diğer bir anlatımla; disiplin cezası verilebilmesi, soruşturulana kendisini savunma imkanı tanınması şartına bağlanmıştır. Düzenlemenin, lafzi ve amaçsal yorumu gereği, disiplin cezası verilebilmesi, savunmanın alınmış olması şartına bağlanmamış olup, savunma imkanının tanınmış olması şartı aranmıştır. Bu bakımdan, savunma imkanı tanınmasına karşın, savunma verilmemiş olması, disiplin cezası tesisine engel teşkil etmeyecektir. Soruşturmanın genişlemesi durumunda, savunma alınmış olsa dahi yeniden savunma hakkı tanınması gerekmektedir¹⁶⁴.

Kanaatimce, her ne kadar, 2547 sayılı Kanun'un 53/A maddesinin 2. fıkrasının (a) bendin ikinci cümlesi Anayasa Mahkemesi kararıyla iptal edilmiş ve kanun koyucu tarafından henüz yeni bir düzenleme yapılmamış olsa da, içtihatlarla belirlenen esasların uygulanması ve makul bir süre tanınması savunma hakkının gerçek anlamda ve etkin kullanımı için gereklidir.

Anayasa Mahkemesinin anılan kararında; *“21. Dahası Kanun'un 53/A maddesinin ikinci fıkrasının (c) bendinde disiplin cezası vermeye yetkili makamların soruşturma yapanın soruşturmayı tamamlamasından sonra ilave bir savunma alınmasına gerek gördüklerinde “isnat edilen fiil”i bildirerek savunma isteyecekleri düzenlenmişken, soruşturma yapan yönünden (b) bendinde savunmaya davet yazısında “disiplin soruşturması açılan fiilin neden ibaret bulunduğu”nun belirtileceği öngörülmüştür. Kanun'un 53/A maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre disiplin cezası verilmesini gerektiren bir fiilin işlendiğini öğrenen disiplin amiri yazılı olarak disiplin soruşturması başlatır. Bu son kural ve ikinci fıkranın (b) ve (c) bentlerinde tercih*

¹⁶⁴ Akkoyunlu, Sencer Abdullah, “Disiplin Soruşturmasında Memurun Savunma Hakkını Kullanımında İdarenin Uyması Gereken Esaslar”, **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.28, S.48, 2023, s.25.

edilen kavram farklılığı dikkate alındığında soruşturmayı yapanın davet yazısında soruşturma sırasındaki tespitlerden önce, sadece soruşturmanın başlatılmasına neden olan iddia çerçevesinde bildirimde bulunulmasının yeterli görüldüğü anlaşılmaktadır. Dolayısıyla isnadın sebebi (olay/olgu/eylem) kapsamında dahi yeterli bilgilendirmenin yapılmamasına imkân tanınmıştır.” gerekçesine yer verilmiştir.

Bu gerekçeyi irdelemek gerekirse; 2547 sayılı Kanun’un 53/A-2 maddesi bir silsile içerisinde değerlendirildiğinde, ilk olarak, anılan maddenin (a) bendinde yer alan “iddialar” kavramının, kelime anlamıyla öne sürülen düşünce ya da önerme olduğu dikkate alınarak, 2547 sayılı Kanun’un 53/A-1 maddesinde yer alan, “*disiplin cezası verilmesini gerektiren*” ifadesinden hareketle, disiplin amirinin öğrenmesinden itibaren disiplin soruşturması açmasını gerektiren fiil kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

İkinci olarak, 2547 sayılı Kanun’un 53/A-2 maddesi (b) bendinde yer alan “*disiplin soruşturması açılan fiil*” ifadesi de “iddialar” kavramı gibi, 2547 sayılı Kanun’un 53/A-1 maddesi çerçevesinde yorumlanmalıdır. Zira, maddede, disiplin amirince, disiplin cezası verilmesini gerektiren bir fiilin öğrenilmesi üzerine, soruşturulanın, yöneltilen fiilden haberdar olması amaçlanmaktadır.

Üçüncü olarak, 2547 sayılı Kanun’un 53/A-2 maddesi (c) bendinde yer alan “*isnat edilen fiil*” ifadesi, (a) ve (b) bentlerinden farklı olarak değerlendirilmektedir. Zira, burada bir iddianın ötesinde, artık bir disiplin soruşturması sonucu hazırlanan disiplin raporuna dayanan bir isnadın bulunduğundan hareket edilmektedir.

Kanaatimce, 2547 sayılı Kanun’un 53/A-2 maddesinde kanun koyucu tarafından tercih edilen kavram farklılığı, disiplin soruşturmasının farklı aşamalarının ifade edilmek istenmesinden kaynaklanmaktadır. Kanun koyucu tarafından, “*disiplin soruşturması açılmasını gerektiren isnadın sebebinin*” bildirilmesi suretiyle savunma imkanı tanınması

gerektiği yönünde düzenleme yapılması kavram farklılığının ortadan kalkmasını sağlayacaktır.

Anayasa Mahkemesinin anılan kararında; “16. *Hakkındaki isnadı bilmeyen kimsenin savunma yapması mümkün değildir. İsnat, anılan kişinin savunma yapabilmesi için kişiye bildirilmektedir. Bu nedenle de bildirimde, **ilgilinin hangi fiil ile itham edildiğinin ve hangi disiplin suçunu işlediğinin açıklanması gerekmektedir.** Diğer bir ifadeyle ilgili, isnadın sebebinden ve niteliğinden haberdar edilmelidir. İlgilinin hangi fiili nerede ve ne zaman işlediği (disiplin suçunu oluşturan olay/olaylar) isnadın sebebini oluşturur. Bunların soyut olarak değil ilgilinin savunma hazırlayabilmesine yetecek şekilde açıklanması gerekir. Böylelikle ilgili, soruşturmaya konu fiili nerede ve ne zaman işlemekle itham edildiğini bileceğinden savunmasını buna göre yapabilecektir. **Fiilin hukuki yönden vasıflandırılması ise isnadın niteliğidir. İsnadın niteliği hakkındaki bilgi de savunma yapmaya yetecek düzeyde olmalı ve ilgilinin işlemekle itham edildiği fiilin hangi normu ihlal ettiği bildirimde belirtilmelidir.** Disiplin süreci esnasında fiilin hukuki niteliğinin değişmesi durumunda da **ilgili bu değişiklikten haberdar edilmelidir.**” gerekçesi de yer almıştır.*

Gerekçeyi bir bütün olarak değerlendirmek gerekirse; isnadın, sebep ve nitelik olmak üzere iki boyutunun bulunduğu kabul edilmektedir. Soruşturulanın, hakkındaki isnadın sebebini bilmesi, savunma hakkının gerçek anlamda tanınması için zorunludur. İsnat edilen fiilin ne olduğu, nerede ve ne zaman işlendiği konusunda, soruşturulanın haberdar edilmesi yapılacak savunmanın somutlaşmasını sağlayacaktır.

Bununla birlikte, soruşturmacının daha soruşturmaya konu fiil aydınlatılmadan, fiili hukuki yönden nitelendirmesini beklemek, bir takım sıkıntıları beraberinde getirecektir. Soruşturmacının, soruşturmaya konu fiil hakkında gerekli ve yeterli bilgiye sahip olmadan yapacağı hukuki nitelendirme, soruşturmanın ve soruşturulanın yanlış

yönlendirilmesine yol açacaktır. Bununla birlikte, fiilin hukuki niteliğinin değişmesi durumunda her defasında soruşturulmanın bu değişiklikten haberdar edilmesi gerekeceğinden, soruşturma süreci uzayacaktır. Ancak usulüne uygun olarak yürütülecek disiplin soruşturması sonucu hazırlanacak raporda, disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil, bütün yönleriyle ortaya konularak, Kanun'da sayılan hangi fiile karşılık geldiğinin tespit edilmesi mümkündür. Disiplin soruşturmasına konu fiil aydınlanmadan, savunma aşamasında, fiilin nitelendirilmesi zorunluluğunun öngörülmesi disiplin soruşturmasının tıkanmasına yol açacaktır. Disiplin soruşturmasına konu bazı fiiller bakımından, yargılama aşamasında bile fiilin nitelendirilmesi konusunda farklı yaklaşımlar mevcut iken, soruşturmacıya bu yönde bir yükümlülük yüklenmemelidir.

Kanaatimce, Anayasa'nın 129. maddesinde yer alan amir hüküm ve gerekçesi dikkate alınmak suretiyle, “*disiplin soruşturması açılmasını gerektiren isnadın sebebinin*” bildirilerek, savunmanın alınması, hem savunma hakkının gerçek anlamda tanınmasını sağlayacak hem de soruşturmaya işlerlik kazandıracaktır.

Doktrinde, savunma hakkının kullanılmasında dikkate alınması gereken esaslar belirtilmiş olup, bunlar “*disiplin soruşturması açılması, memura isnatta bulunulması, memurun savunmasını yapmak amacıyla başvuracağı bilgi ve belgelere/ispat araçlarına yönelik taleplerinin karşılanması, memura savunma yapmadığı takdirde savunma hakkından vazgeçmiş sayılacağına bildirilmesi, memura kendisini savunması için yeterli süre verilmesi ve memurun savunmasının disiplin amiri ve/veya yüksek disiplin kurulu tarafından alınması*”¹⁶⁵ olarak sıralanmıştır. Her ne kadar, akademik personelin savunma hakkına ilişkin bu yönde kanuni bir düzenleme bulunmamakta ise de, akademik personelin savunması alınırken bu esaslara dikkat edilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, kanun koyucunun savunma hakkına ilişkin düzenleme yaparken bu esaslar

¹⁶⁵ Saygın, Engin “ Devlet Memurları Kanunu ile 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunundaki Disiplin Hukukuna İlişkin Süreler”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, S.58, Y.15, 2024, s.160.

ekseninde kurallar ihdas etmesi savunma hakkının etkin kullanımı için gereklilik arz etmektedir.

Ayrıca, bazı fiiller bakımından, soruşturulanın savunması alınıp, soruşturma tamamlanmadan, isnadın niteliğinin ortaya konulması mümkün değildir. Örneklendirmek gerekirse, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-2 maddesinin (o) bendinde, görevin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, kusurlu davranmanın, kınama cezasını gerektirdiği kurala bağlanmıştır. 2547 sayılı Kanun'un 53/b-3 maddesinin (l) bendinde, kasıtlı olarak; görevi tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek fiilinin, aylıktan veya ücretten kesme cezasını gerektirdiği öngörülmüştür. Akademik personelin, görevini tam ve zamanında yapmamasının kusurlu olarak mı, kasıtlı olarak mı meydana geldiğinin ortaya konulmasında yapılan savunma önem taşımaktadır. Soruşturmacının, savunmanın istenilmesi aşamasında, fiilin kusurlu mu kasıtlı mı işlendiğini bilmeden hukuki niteleme yapması soruşturmanın yanlış yönlendirilmesine neden olacaktır.

Doktrinde, savunma hakkının hangi makam önünde kullanılması gerektiği konusunda “*teknik savunma*” ve “*hukuki savunma*” olmak üzere ikili bir ayrıma gidilmiştir¹⁶⁶. Fiilin gerçekliği ve gerçekleşme biçimi konusunda yapılan “*teknik savunmanın*” soruşturmacıya görüş sağladığı kabul edilmekte, disiplin amir ve kurulları önünde maddi olguların hukuki nitelendirilmesi için yapılan savunmanın ise “*hukuki savunma*” olduğu ifade edilmektedir. Buna göre, Anayasa'ya uygun olarak savunma hakkı tanınması, bu iki savunmanın sağlıklı olarak yapılmasına bağlı olup, soruşturmacı önünde tam olarak kullanılmayan savunma hakkının, karar merci önünde kullandırılması

¹⁶⁶ Akıllıoğlu, s.162- 163.

gerekmektedir¹⁶⁷. Delillerin hepsi toplanmadan, suç isnat edilmesi ve fiilin hukuki nitelendirmesinin yapılması hukuka uyarlık taşımayacaktır¹⁶⁸. Bu nedenle, akademik personel disiplin rejiminde, ifadenin soruşturmacı; savunmanın disiplin amir ve kurulları tarafından alınması yönünde düzenleme¹⁶⁹ yapılması hukuki güvenlik ilkesine uygun olacaktır. Soruşturulanın başlangıçta bilgisine başvurulmasının, ifade alma anlamı taşıdığından, disiplin cezası tesis etmeye yetkili makam tarafından ayrıca savunma hakkı tanınması gerekmektedir¹⁷⁰. Disiplin amir ve kurulunun, savunmayı doğrudan kendisi alarak, soruşturulanın savunma sırasındaki tutumunu dikkate almak suretiyle isabetli karar vermesi mümkündür¹⁷¹.

Kanun koyucu tarafından ihdas edilecek yeni düzenlemede, soruşturma yapan tarafından, belirli bir süreden az olmamak kaydıyla savunma süresi tanınması savunma hakkının etkin kullanımını sağlayacaktır. Savunma süresi konusunda asgari sınır belirlenmesi, soruşturma konusu fiilin kapsamına ve niteliğine göre bu sınırın üzerinde süre belirlenmesini mümkün kılacaktır. Doktrinde de, savunma hakkının kullanılması için tanınması gereken sürenin *asgari bir süre*¹⁷² olduğu, idarenin bu süreyi tanıyıp tanımama konusunda takdir yetkisinin bulunmadığı ifade edilmektedir¹⁷³.

Nitekim bir yargı kararında¹⁷⁴, “ (...) 25 adet iddianın sıralanarak bu iddialar hakkında savunma yapılması için 8 gün süre verilmesi durumunun, Anayasa’nın savunma hakkının tanınmasını takdire bırakmayan 129’uncu maddesinin ikinci fıkrası karşısında ve disiplin hukukun temel ilkeleri bakımından dava konusu işlem açısından davacının

¹⁶⁷ Akyılmaz, s.261; Karaca, Egemen, Üniversitelerde Disiplin Rejimi, **Yetkin Yayınları**, 1. Baskı, Ankara 2019, s.99; s.133, Duman, s.270 vd.

¹⁶⁸ Akkoyunlu, s.25.

¹⁶⁹ Önüt, 2024, s.203; Duman, s.277

¹⁷⁰ Sancakdar/ Altınok Çalışkan/ Dursun Özdemir/ Seyhan/ Yağcı/ Karaca, s.46; Karahanoğulları, Onur, “Memur Disiplin Hukukunun Niteliği ve İlkeleri”, **Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi**, C.8, S.3, 1999, s.55-77; Karaca, s.131; Önüt, 2024, s.203; Akkoyunlu, s.54.

¹⁷¹ Akkoyunlu, s.55.

¹⁷² Kaya, s.82; Akkoyunlu, s.49.

¹⁷³ Sancakdar/ Altınok Çalışkan/ Dursun Özdemir/ Seyhan/ Yağcı/ Karaca, s.49.

¹⁷⁴ Konya BİM, 4. İDD, T:14.05.2024, E:2024/335, K:2024/876, (UYAP Bilişim Sistemi).

savunma hakkında "bütün gerekleriyle birlikte yararlanmasını" temin edildiğinden söz edilemeyeceğinden dava konusu işlemin hukuka aykırı olduğu..." gerekçesine yer verilerek, savunma süresinin, fiilin niteliğinin ve ağırlığının dikkate alınması suretiyle belirlenmesi gerektiği ortaya konulmuştur. Aksi durumda, ilgilinin savunma hakkından gereği gibi yararlanmış olmayacağı ifade edilmiştir.

Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezası teklif edilmesi durumunda, soruşturulan akademik personele, 2547 sayılı Kanun'un 53/A-3 maddesi uyarınca soruşturma evrakını inceleme, tanık dinletme hakkı yanında, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak bizzat ya da vekili aracılığıyla savunma yapma hakkı tanınmıştır. Diğer bir anlatımla, 2547 sayılı Kanun'un 53/A-3 maddesinde soruşturulan akademik personelin, savunma yapma yönünde tercih hakkını kullanması durumunda, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı savunma yapılabilmesi imkan dahilindedir. Bu aşamada, savunmanın, bizzat soruşturulan tarafından yapılmasının mümkün olduğu gibi, vekil aracılığı ile yapılabilmesi mümkündür. 2547 sayılı Kanun'un 53/A-3 maddesinde, açık bir düzenleme yer almamakla birlikte; akademisyene sözlü veya yazılı savunma hakkı olduğu bildiriminde bulunulması, akademisyenin durumdan haberdar olarak, bu hakkı kullanabilmesi için gereklidir. Aksi değerlendirme, savunma hakkının kullanılabilmesi yönünde tanınan tercih hakkının kullanımını sınırlandıracaktır.

Öte yandan, 2547 sayılı Kanun'un 53/A-3 maddesinde, disiplin kurulunda savunmanın sözlü veya yazılı olarak yapılması yönünde tercih hakkı tanınmışsa da, 2547 sayılı Kanun'un 53/A-2 maddesinde savunma hakkının sözlü veya yazılı nasıl kullanılacağı yönünde açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle, soruşturulananın, savunmasını yazılı olarak vermesi mümkün olduğu gibi soruşturma işlemlerinin bir tutanakla tespit edileceği kuralından hareketle, soruşturulananın sözlü savunmasının bir

tutanakla tespit edilmesi suretiyle savunma hakkının kullandırılmasının mümkün olduğu kabul edilmelidir.

Doktrinde, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezaları kapsamında soruşturulan akademik personele 2547 sayılı Kanun'un 53/A-3 maddesi ile tanınan soruşturma evrakını inceleme, tanık dinletme, vekil ile savunma haklarının, savunma hakkına saygı ilkesi uyarınca akademik personelin tabi olduğu diğer disiplin cezalarında da tanınması gerektiği belirtilmektedir¹⁷⁵.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu tarafından verilen bir kararda¹⁷⁶; savunma alınması ile ifade alınmasının farklı olduğu, savunma alınmadan disiplin cezası verilmesinin hukuka aykırı olduğu belirtilmiştir. Kararda, disiplin soruşturması devam ederken akademisyene gönderilen yazıda, olayların hukuki nitelendirilmesi yapılmamış olması ile disiplin soruşturması açılan fiilin neden ibaret olduğunun belirtilmemiş olması aynı durum gibi ortaya konulmuştur. Ancak, yukarıda da bahsedildiği üzere fiilin neden ibaret olduğunun ortaya konulması ile olayların hukuki nitelendirilmesi farklı hususları ifade etmektedir. İsnadın sebep ve nitelik olmak üzere iki ayrı boyutunu oluşturan bu iki hususun aynı olarak kabulü mümkün değildir. Bu çerçevede, kararda ilgiliye gönderilen yazının hangi durumda ifade alınması hangi durumda savunma istenmesi olduğu, savunma istenmesi için fiilin neden ibaret olduğunun belirtilmesinin yeterli olup olmadığı açık ve net ortaya konulmamıştır.

¹⁷⁵ Sancakdar/ Altınok Çalışkan/ Dursun Özdemir/ Seyhan/ Yağcı/ Karaca, s.58; Önüt, 2024, s.198; Karaca, s.140.

¹⁷⁶ Danıştay İDDK, T:08.03.2021, E:2020/594, K:2021/428, (UYAP Bilişim Sistemi); "Olayda; soruşturmacı tarafından soruşturma devam ederken davacıya gönderilen yazı, soruşturma konusu olaylarla ilgili olarak davacının ifadesine başvurulması amacıyla hazırlanmış bir yazı olup, bu yazıda davacıya isnat edilen olayların hukuki nitelendirilmesi yapılmamış, başka bir ifadeyle, disiplin soruşturması açılan fiilin neden ibaret bulunduğu belirtilmemiştir. Belirtilen niteliğiyle, söz konusu yazının bir savunma isteme yazısı ve yazıya verilen cevabın bir savunma olarak kabulü hukuken mümkün değildir. Bu durumda, savunma alınmadan verildiği anlaşılan disiplin cezasında hukuka uyarlık bulunmamaktadır."

Son olarak, disiplin cezası tesisinde, akademik personele usulüne uygun savunma hakkı tanınmamış olması, disiplin cezasının, şekil unsuru yönünden hukuka aykırı olması nedeniyle iptal edilmesine sebep olacaktır¹⁷⁷.

b. Non Bis İn İdem

Bir ceza hukuku ilkesi olan, “*ne bis in idem - non bis in idem*” ilkesi diğer bir ifade ile “*tek fiile tek ceza verilmesi*” disiplin hukukunda da uygulanmaktadır¹⁷⁸. Disiplin hukukuna aykırı bir fiil nedeniyle birden fazla disiplin cezası verilebilmesi mümkün değildir.

Doktrinde, ilke fiilin ve kişinin aynı olması unsurları yönünden değerlendirilmekte olup, fiilin aynılığı, somutlaştırılan olayın aynı olması olarak ifade edilirken, kişinin aynı olması, muhatabın kim olduğu kapsamında ele alınmaktadır¹⁷⁹.

Bununla birlikte, bir fiilin disiplin yaptırımına konu olması, ceza yaptırımını uygulanmasına engel olmayacaktır¹⁸⁰. Zira, disiplin cezasına konu olan fiil, disiplin rejimi bağlamında, idari ihlal oluştururken, ceza hukuku bağlamında suç oluşturmaktadır. Ceza yaptırımları ile idari yaptırımlar farklı alanları düzenledikleri gibi amaçları da farklıdır¹⁸¹. İdare tarafından, kişinin iki farklı sıfatı ve durumu esas alınarak, aynı fiili nedeniyle iki

¹⁷⁷ Sancakdar/ Altınok Çalışkan/ Dursun Özdemir/ Seyhan/ Yağcı/ Karaca, s.46; Ulusoy, Ali D., **Türk İdare Hukuku**, Yetkin Yayınları, 6. Baskı, Ankara 2023, s.423; Önüt, 2024, s.200.

¹⁷⁸ Çağlayan, 2022, s.569; Kaya, s.61-87; Zor, Burç Volkan, “Ceza Hukuku İlkelerinin Disiplin Hukukunda Uygulanabilirliği”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 12, S. 1, 2022, s.244; Oğurlu, Yücel, “Ceza Mahkemesi Kararının Disiplin Cezasına Etkisi ve Sorunu “Ne Bis İn İdem” Kuralı”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.52, S.2, 2003 (a), s.101- 124; Yeşil, İsmail, “Ceza Hukuku Genel İlkelerinin İdari Cezalara Uygulanabilirliği”, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı**, Ankara 2010, s.158.

¹⁷⁹ Özen, Mustafa, “Non Bis İn İdem (Aynı Fiilden Dolayı İki Kez Yargılama Olmaz) İlkesi”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.14, S.1, 2010, s. 391 vd.

¹⁸⁰ Oğurlu, 2003 (a), 105.

¹⁸¹ Oğurlu, 2001, s.80; Özay, İl Han, **İdari Yaptırımlar**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No:3326/691, İstanbul, 1985, s.63.

ayrı ceza uygulanması mümkündür¹⁸². Ceza kovuşturması ve kovuşturmanın sonucu disiplin amirini bağlamayacaktır¹⁸³.

Aynı idari makam¹⁸⁴ tarafından, bir disiplin suçu için sadece bir disiplin cezası verilebileceği kabul edilmektedir. Burada dikkate alınan husus her bir fiil için bir kez disiplin ceza tesis edilebileceği olup, aynı fiilin, tekrar işlenmesi durumunda, bu ilkenin geçerli olmayacağı, yeni bir disiplin cezasını gerektireceği açıktır¹⁸⁵.

Bir fiilin birden fazla disiplin kuralını ihlal etmesi durumunda (fıkri içtima) ise, en ağır cezayı öngören kanun maddesinin uygulanması suretiyle disiplin cezası verilmesi gerekmektedir¹⁸⁶. Disiplin hukuku kapsamında suç teşkil eden fiilin, ceza hukuku bakımından da suç oluşturması durumunda, hem disiplin hem de ceza yaptırımının uygulanması mümkün olup, bu durum bir fiile birden fazla ceza verilmesi olarak değerlendirilmemektedir¹⁸⁷.

2547 sayılı Kanun'un 53/D maddesinde, bu ilke akademik personel disiplin cezaları bakımından kurala bağlanmış olup, aynı fiile birden fazla disiplin cezası verilmesinin mümkün olmadığı; fiilin birden fazla disiplin suçu teşkil etmesi halinde, bu suçlardan en ağır cezayı gerektiren disiplin cezasının verilmesi gerektiği düzenlenmiştir.

Bu düzenlemeden anlaşılabacağı üzere, akademik personel, 2547 sayılı Kanun'da disiplin suçu olarak kabul edilen bir fiili nedeniyle ancak bir disiplin cezası ile cezalandırılabilir. Bir fiilin, 2547 sayılı Kanun'un birden fazla hükmünü ihlal etmesi durumunda da aynı ilke geçerli olup, birden fazla disiplin cezası verilmesi mümkün olmayacaktır. Bu durumda, sadece en ağır cezayı gerektiren suç için disiplin cezası

¹⁸² ibid.,s.64.

¹⁸³ Onar, C.I, s. 868; Tortop, s.91.

¹⁸⁴ Sancakdar, 2001, s. 312.

¹⁸⁵ Gözler/ Kaplan, s. 659.

¹⁸⁶ Akyılmaz/ Sezginer/ Kaya, s. 757.

¹⁸⁷ Çağlayan, 2022, s.570.

verilebilecektir. Bu konuda disiplin cezası vermeye yetkili makamlara takdir yetkisi tanınmamıştır.

Diğer bir anlatımla; disiplin cezası vermeye yetkili makamın, akademisyenin disiplin soruşturmasına konu fiilinin, birden çok disiplin suçu teşkil ettiğini anlaması durumunda, 2547 sayılı Kanun'un disipline ilişkin birden fazla maddesini uygulayarak, birden fazla disiplin cezası veremeyeceği gibi suçlardan daha hafif cezayı gerektiren disiplin cezasını verebilmesi de mümkün değildir.

c. Tarafsızlık İlkesi

İdarenin tarafsızlığı bağlamında, karar makamının, nesnel hukuk kurallarının amacına uygun tercihlerde bulunmasına¹⁸⁸ yönelik olan tarafsızlık ilkesi, disiplin hukukuna tabi kişiler bakımından, güvence teşkil eden bir ilkedir. Objektif değerlendirme yapılmamış olabileceği yönünde ciddi bir şüphe tarafsızlık ilkesini ihlal edecektir¹⁸⁹.

“Hiç kimsenin kendi davasında yargıç olamaması ilkesinden” hareketle¹⁹⁰, fiilin tarafı olan, fiilden yakınan ya da zarar gören kişinin soruşturmacı olması, disiplin kurulunda yer alması, disiplin cezasının tesisinde etkin olması tarafsızlık ilkesine uyarlık taşımayacaktır¹⁹¹.

Disiplin hukukunda tarafsızlık ilkesinin iki görünümü bulunmaktadır. Bunlardan biri disiplin soruşturmasını yürüten soruşturmacının tarafsız olmasıdır. Diğeri ise disiplin cezası tesis etmeye yetkili disiplin amir ve kurulunun tarafsız olmasıdır. Bu ilke, disiplin soruşturmasının sağlıklı ve objektif bir şekilde yürütülmesi ve disiplin cezasının objektif olarak tesis edilmesi amacına hizmet etmektedir.

¹⁸⁸ Akıllıoğlu, s.92.

¹⁸⁹ Karabulut, Mustafa, **İdari Yaptırımların Hukuki Rejimi**, Turhan Kitabevi, Ankara 2008, s.61.

¹⁹⁰ Kaya, s.61- 87

¹⁹¹ Karaca, s.138.

2547 sayılı Kanun'un 53/E maddesinin 5. fıkrasında yer alan “...kendileri ile ilgili hususların görüşülmesinde ilgili üyeler görüşmelere katılamazlar.” kuralı gereği, akademik personelin kendisi hakkında yürütülen disiplin soruşturması sonucu toplanan ve disiplin cezası tesis etmeye yetkili olan disiplin kuruluna üye olarak ya da dinleyici olarak katılabilmesi mümkün görülmemektedir. Bu kural, akademik personel disiplin hukukunda, disiplin cezası tesis etmeye yetkili makam yönünden tarafsızlık ilkesinin bir görünümünü teşkil etmektedir.

2547 sayılı Kanun'un 53/E maddesinin 6. fıkrasında; “Soruşturmada görev alanlar disiplin kurullarındaki oylamalara, disiplin kurulunda görev alanlar ile disiplin cezası verenler bu cezalara itirazların görüşüldüğü kurullardaki oylamalara katılamazlar.” kuralı yer almıştır. Bu kural ile kişinin disiplin sürecinin farklı evrelerinde görev alması mümkün görülmeyle, tarafsızlık ilkesi kanun hükmü olarak düzenlenmiştir. Soruşturmacının, disiplin amiri olması ya da disiplin kurulunda yer alması kabul edilmediği gibi disiplin cezasının tesisinde görev alan kişilerin de disiplin cezasına yapılan itirazın görüşülmesine katılamayacağı kabul edilmektedir. Bu düzenleme, ceza hukukundaki iddia, karar ve temyiz makamlarının birbirinden farklı olması zorunluluğunun, akademik personel disiplin hukukundaki görünümünü teşkil etmektedir.

Devlet memurları bakımından, tarafsızlık ilkesinin kurala bağlandığı Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 22/4 maddesinde; “Disiplin kurulları ve yüksek disiplin kurullarının başkan ve üyeleri; kendilerine, eşlerine, üçüncü dereceye kadar kan ve kayın hısımlarına, disiplin cezası verilmesini teklif ettikleri veya disiplin soruşturmasını ya da muhakkikliğini yaptıkları memurlara ait işlerle ilgili kurul toplantılarına katılamaz.” kuralına yer verilerek, tarafsızlık ilkesini ihlal eden belirli durumlar düzenlenmiştir. Akademik personel hakkında bu düzenlemenin doğrudan uygulanması mümkün olmamakla birlikte, yürütülen disiplin soruşturmalarında ve yetkili

kurullarda, akademik personelin kendisinin, eşinin ve üçüncü dereceye kadar kan ve kayın hısımlarının bulunmasının tarafsızlık ilkesini ihlal edeceği kabul edilmelidir.

Disiplin hukukunda tarafsızlık ilkesi, soruşturmacının ve disiplin cezasını tesis etmeye yetkili makamın, soruşturmaya konu fiille bir ilgisinin bulunmamasını da gerektirmektedir. Soruşturmaya konu fiilden zarar gören, yarar sağlayan veya soruşturmaya konu fiili birlikte işleyen, bu fiilden mağdur olan kişinin soruşturmacı ya da disiplin cezası tesis etmeye yetkili makam olması kabul edilemez. Bununla birlikte soruşturmacı, disiplin amiri ve disiplin kurulu üyeleri belirlenirken, hakkında disiplin soruşturması yürütülen akademik personel ile arasında kişisel bir husumet ya da menfaat ilişkisinin bulunması da tarafsızlık ilkesinin ihlal edilmesine yol açacaktır.

Disipline aykırı fiiller işleyen faillerden bir kısmının disiplin soruşturması kapsamında yer almasına karşın, bir kısmı hakkında disiplin soruşturması yapılmaması ise tarafsızlık ilkesinin başka bir görünümünü teşkil etmektedir¹⁹².

Bu çerçevede, disiplin hukukunda tarafsızlık ilkesinin uygulanmasına yönelik bir kısım Danıştay kararlarına değinmek konunun aydınlanmasını sağlayacaktır.

Danıştay tarafından verilen bir kararda¹⁹³; “...uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarını vermeye birinci sırada yer alan disiplin amirinin yetkili olduğu anlaşılmakla birlikte; birinci sırada yer alan disiplin amirinin müşteki konumunda bulunması durumunda; bu disiplin amirinin objektif ve yansız olarak disiplin suçunu soruşturmasının ve disiplin cezası tesis etmesinin mümkün olmadığı kuşkusuzdur. (...) birinci disiplin amiri olan Dekanın, davaya konu olayda aynı zamanda, müşteki olması nedeniyle disiplin cezası verebilmesi mümkün olmadığından...” gerekçesine yer verilmek

¹⁹² Kaşlı, Enver, “Kamu Denetçiliği Kurumu Tarafından Disiplin Cezalarının Denetimi”, **Ombudsman Akademik**, S.15, Y.8, Temmuz- Aralık 2021, s.142.

¹⁹³ Danıştay 8. D, T:15.11.2012, E:2012/6588, K:2012/9171, (UYAP Bilişim Sistemi); Danıştay 12. D, T:24.3.2016, E:2012/9777, K:2016/169, (UYAP Bilişim Sistemi).

suretiyle, yetkili disiplin amiri olan dekanın, disiplin soruşturmasına konu olayda müşteki konumunda olması nedeniyle disiplin cezası vermesinin tarafsızlık ilkesini zedeleyeceği ifade edilmiştir.

Yüksek Mahkemenin aynı yönde diğer bir kararında¹⁹⁴; “*Disiplin cezalarının nesnel olması, kararı veren disiplin amirlerinin somut olayı nesnel değerlendirmeleriyle mümkündür. Soruşturulan bir olayda taraf konumunda bulunan, soruşturma açılmasını sağlayan kişilerin, yapılan soruşturma sonucu disiplin amiri olarak ceza vermesi, gerek kamu vicdanında gerekse suçlanan kişi vicdanında birçok soru işaretlerine neden olacağı gibi, bu durumun tarafsızlık ilkesini de zedeleyeceği tartışmasızdır. Bu nedenle soruşturulan olayla ilgili bulunan kişilerin disiplin amiri olarak olayla ilgili karar alması disiplin hukukunda kabul edilemez.*” gerekçesi ile akademisyenin disiplin cezasına konu söz ve davranışlarının disiplin amirine yönelik olması durumunda, disiplin amirinin disipline konu fiilin tarafı olması nedeniyle tarafsızlık ilkesinin ihlal edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Doktrinde, kamu görevlisinin disiplin amirine yönelik fiilinin disiplin hükümlerine aykırı olması durumunda, tarafsızlık ilkesi uyarınca disiplin amirinin disiplin cezası veremeyeceğinin kabul edilmesinin hiyerarşi ilişkisine aykırı olduğu ileri sürülmüştür¹⁹⁵. Akademik personelin, disiplin amirine yönelik fiilinin disiplin suçu teşkil etmesi durumunda, disiplin cezasının hangi makam tarafından tesis edileceğinin akademik düzen içerisindeki hiyerarşi ilişkisi bağlamında değerlendirilmesi konunun aydınlatılmasını sağlayacaktır.

¹⁹⁴ Danıştay 8. D., T:27.2.2014, E:2012/1375, K:2014/1510, (UYAP Bilişim Sistemi).

¹⁹⁵ Seçkin, Sinan, “Danıştay Kararları Işığında Disiplin Amir ve Kurullarının Belirlenmesinde Tarafsızlık İlkesi”, **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.18, S.212, Y. Ocak- Şubat 2023, s.232; “...bir kamu görevlisinin, disiplin amiri konumunda bulunan üste karşı işlemiş olduğu disiplinsizlik hallerinde, disiplin amirinin disiplin cezası verme yetkisinin olmadığı kabulü, hiyerarşi yetkisinin de zayıflaması anlamına gelecektir. Bu durum, kamu hizmetlerini gereği gibi yürütülmesini aksatacak bir nitelik taşımaktadır. (...)”.

Genel kamu personeli rejiminde hiyerarşi ilişkisi¹⁹⁶, akademik personel rejimine göre daha sıkı kayıt ve şartlara tabidir. Akademik sistem içerisinde, klasik anlamda bir hiyerarşi ilişkisi bulunmamaktadır. Diğer bir anlatımla, üniversitelerde Devlet teşkilatında öngörülen hiyerarşi dışında bir örgütlenme tarzı mevcuttur¹⁹⁷. Akademik personelin, bilimsel araştırma faaliyetleri ve eğitim öğretim faaliyetleri üzerinde hiyerarşi yetkisi uygulanmamaktadır¹⁹⁸. Zira akademik düzen içerisinde, bilimsel araştırma ve çalışmaların bağımsız ve özgür düşünce ile temellenmesi gerekmektedir. Emir ve talimata dayanan, tabi olmakla şekillenen bir hiyerarşi ilişkisi akademik dünyada olması gereken özgün fikir ve düşünce ortamının gelişmesini engelleyecektir.

Bu bakımdan, akademik personelin, disiplin amirine yönelik disipline aykırı fiili nedeniyle tarafsızlık ilkesi uyarınca disiplin amirinin disiplin cezası tesis edememesi akademik düzen içerisindeki hiyerarşi ilişkisi ile bir çelişki oluşturmamaktadır.

Danıştay başka bir kararında¹⁹⁹; “... davacı ile (...) dekanı arasında bir husumetin bulunduğu ve bu durumun soruşturmanın yürütülmesi kadar soruşturma sonucu verilen cezanın objektifliğini ve tarafsızlığını etkilediğinden dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı...” gerekçesine yer vererek, disiplin cezası vermeye yetkili amir ile soruşturulan akademik personel arasında önceye dayanan bir husumet olmasının ve bu husumet nedeniyle adli yargıda hasım konumunda bulunmalarının, disiplin cezasının objektifliğini ve tarafsızlığını etkileyeceğini vurgulamıştır.

¹⁹⁶ Günday, s.81; “İdari teşkilat içinde ise hiyerarşi, bu teşkilatın bir kademeleşme göstermesini, bu teşkilatın görevlilerinin aşağıdan yukarı doğru basamak basamak, derece derece birbirlerine bağlanarak baştaki yetkililere tabi olmalarını ifade etmektedir.”

¹⁹⁷ Bektur, s.40.

¹⁹⁸ Gözler/ Kaplan, s.119.

¹⁹⁹ Danıştay 8. D., T:18.06.2015, E:2014/8679, K:2015/6164, (UYAP Bilişim Sistemi); aynı yönde Danıştay 8. D., T:27.2.2015, E: 2012/4086, K:2015/1340, (UYAP Bilişim Sistemi).

Danıştayın diğer bir kararında²⁰⁰; “*Disiplin amirleri tarafından verilen disiplin cezalarının sağlıklı ve objektif olması, disiplin amirleri ve disiplin kurulları üyelerinin olayı tarafsız değerlendirmesiyle mümkün olduğundan, hakkında soruşturma yürütülen kişilerle arasında husumet bulunan, hakkında soruşturma yapılan kamu görevlisinin disiplin suçu sayılan eyleminden zarar gören veya yarar sağlayan veya soruşturulanın veya olayın mağduru durumda bulunan, soruşturmada taraf pozisyonunda olan kişilerin, disiplin amiri sıfatıyla disiplin cezası veremeyecekleri ya da disiplin kurulu üyesi olarak disiplin cezasının verildiği karara katılamayacakları yargısal içtihatlarla kabul edilmiş bulunmaktadır.*” gerekçesine yer verilmiştir. Kararda, disiplin soruşturmasına konu fiilden zarar gören, mağdur olan ya da bu fiilden yarar sağlayan kişilerin soruşturmacı olarak belirlenmesinin, tarafsızlık ilkesini zedeleyeceği kabul edilmiştir.

Danıştay bir kararında²⁰¹; “*Aynı olay nedeniyle hakkında disiplin soruşturması açılan dekan tarafından davacının disiplin amiri sıfatıyla davacı hakkındaki disiplin soruşturmasını karara bağlaması objektif ve tarafsızlık ilkesi ile bağdaşmayacağı açık olduğundan, işlemin rektörlük tarafından tesis edilmesinde hukuka aykırılık bulunmamaktadır.*” gerekçesine yer vererek, disiplin amirinin disipline konu olay nedeniyle hakkında disiplin soruşturması yürütülüyor olmasını tarafsızlık ilkesine aykırı bulmuştur.

Danıştayın başka bir kararında²⁰²; “*...şikayetçi ile soruşturmayı yapanın aynı kişi olmasının disiplin soruşturmasının objektiflik ilkesini zedeleyeceği, komisyon halinde yapılan soruşturmada da bu durumun değişmeyeceği dikkate alındığında, dava konusu işlemde hukuka uyarlık, İdare Mahkemesi kararında ise hukuki isabet bulunmamaktadır.*”

²⁰⁰ Danıştay 8. D., T:27.02.2015, E:2011/6400, K:2015/1342, (UYAP Bilişim Sistemi); aynı yönde Danıştay 8. D., T:18.12.2012, E:2009/6663, K:2012/10729, (UYAP Bilişim Sistemi).

²⁰¹ Danıştay 8. D., T:13.12.2011, E:2011/7200, K:2011/6665, (UYAP Bilişim Sistemi).

²⁰² Danıştay 8. D., T:16.04.2019, E:2013/4021, K:20193204, (UYAP Bilişim Sistemi).

gerekçesine yer verilmiştir. Soruşturmacının, şikayetçi ile aynı kişi olması nedeniyle disiplin cezasında hukuka uyarlık bulunmamıştır.

Başka bir kararda Danıştay²⁰³; “...soruşturma oluru veren kişinin aynı soruşturmada tanık olarak ifadesinin alınması ve cezanın da aynı kişi tarafından verilmesinin ... objektiflik ve tarafsızlık ilkesine aykırılık” gerekçesine yer vererek, disipline konu olaya tanık olunmasının da tarafsızlık ilkesini zedeleyeceğini ifade etmiştir.

Yine bir yargı kararında²⁰⁴; iptal gerekçelerinden biri olarak, disiplin soruşturması kapsamında tanık olarak ifadesi alınan kişinin, disiplin kurulunda oy kullanmış olmasının, tarafsızlık ilkesine aykırı olduğu belirtilerek, iptal kararı verilmiştir.

Doktrinde²⁰⁵, Danıştay tarafından, disiplin cezası tesis eden makamın disipline konu fiil ile ilgisinin olması nedeniyle disiplin cezasının tarafsızlık ilkesine aykırı görüldüğü durumda, kararda konunun kanunilik ilkesi bağlamında incelenmemiş olması eleştiri konusu yapılmıştır. Tarafsızlık ve objektiflik ilkesi ile kanunilik ilkesinin çatıştığı, diğer bir anlatımla, tarafsızlık ilkesi uyarınca disiplin cezası tesis etme yetkisinin ortadan kalkmasının kanunilik ilkesine aykırı olduğu yönündeki bu düşüncüyü irdelemek gerekmektedir. Bu düşünceye göre Danıştay, kanunla açıkça yetkili kılınmış disiplin amirinin disiplin soruşturmasına konu fiil ile ilgisinin bulunmasını, tarafsızlık ve objektiflik ilkesine aykırı bularak, disiplin cezası tesis edecek makamın “*disiplin konusu olayla ilgisinin bulunmaması*” kriterini aramaktadır. Bu durum, kanuna aykırı karar verilmesi veya kanunun değiştirilmesi olarak da kabul edilmemektedir²⁰⁶.

²⁰³ Danıştay 12. D., T:30.5.2016, E:2013/9436, K: 2016/3413, (UYAP Bilişim Sistemi).

²⁰⁴ Erzurum BİM 4. İDD., T:15.02.2024, E:2023/1378, K:2024/331,(UYAP Bilişim Sistemi).

²⁰⁵ Seçkin, s.215.

²⁰⁶ Akbulut, Emre, **Türk İdare Hukukunda Kanuni İdare İlkesi**, Beta Basım Yayın, İstanbul 2013, s.371.

İdare hukukunda yetkinin kamu düzeninden olması²⁰⁷ ve ancak kanun ile yetkili kılınan makamın disiplin cezası tesis edebilecek olmasına karşın, objektiflik ve tarafsızlık ilkesinden hareketle, kanun ile yetkili kılınan makam disiplin cezası tesis etmemektedir.

Kanaatimce, genel kamu personeli disiplin rejiminde, *bu durumda somut norm denetimi yoluna başvurulması gerektiği yönündeki görüş*²⁰⁸ yerinde olmakla birlikte, yetki kuralları gibi tarafsızlık ilkesinin de 2547 sayılı Kanun'da kurala bağlanmış olması²⁰⁹ nedeniyle akademik personel disiplin rejiminde kanunilik ilkesi ile tarafsızlık ilkesinin öngörülen kanun hükmü bağlamında çatışmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak, 2547 sayılı Kanun'un 53/E maddesinin 5. fıkrasında yer alan bu düzenlemenin sadece disiplin kurullarına yönelik olması, disiplin soruşturması ve disiplin amirleri yönünden bu yönde bir düzenleme öngörülmemiş olması nedeniyle tarafsızlık ilkesi açısından yeterli olmadığı açıktır.

Bununla birlikte, doktrinde tarafsızlık ilkesini zedeleyen hususların kanunla düzenlenmesi gerektiği öne sürülmüşse de²¹⁰, tarafsızlık ilkesinin ihlal edilmesine yol açan hususların, olayın niteliğine göre çeşitlilik arz edeceğinden, tam olarak ortaya konulmasının mümkün olmadığı düşünülmektedir. Ancak tarafsızlık ilkesinin ihlal edilmesine yol açan bir durum oluştuğunda, disiplin cezası tesis etmeye yetkili makamın açık olarak düzenlenmesi kanunilik ilkesine uygun olacaktır.

Sonuç olarak, tarafsızlık ilkesi disiplin kurallarının amaçlarının yerine getirilmesine ve dış etkilerden uzak olarak uygulanmasına yönelik²¹¹ olup, eşitlik ilkesinin soruşturma usulündeki yansımasıdır²¹². Zira, tarafsızlık ilkesinin ihlal edilmesi,

²⁰⁷ Duran, Lütfi, **İdare Hukuku Ders Notları**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul 1982, s.400.

²⁰⁸ Seçkin, s.220.

²⁰⁹ 2547 sayılı Kanun'un 53/E maddesinin 5. fıkrasında, "...kendileri ile ilgili hususların görüşülmesinde ilgili üyeler görüşmelere katılamazlar." kuralı yer almaktadır.

²¹⁰ Seçkin, s.232.

²¹¹ Kurt, s.131- 178.

²¹² Işıklar, s.254.

kişisel menfaat ya da husumet, disiplin kurallarının objektif olarak uygulanmamasına ve eşitlik ilkesinin ihlal edilmesine yol açmaktadır.

d. Suç ve Cezaların Geçmişe Yürütülememesi İlkesi

Anayasa'nın 38. maddesinde, *“Kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz; kimseye suçu işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır bir ceza verilemez.”* kuralına yer verilerek, suç ve cezaların geçmişe yürütülmemesi ilkesi, ceza hukuku bağlamında anayasal güvence altına alınmıştır.

Evrensel ceza hukukunun²¹³ ve hukuk devletinin en temel ilkelerinden biri olan bu ilkeye göre, işlendiği tarihte suç olmayan bir fiilin mevzuat değişikliği ile geçmişe etkili bir şekilde, suç olarak kabul edilmesi²¹⁴ ya da suç olan fiilin cezasının ağırlaştırılması²¹⁵ mümkün olmayıp, fiilin işlendiği tarih itibarıyla yürürlükte bulunan kanun hükmüne göre suç teşkil edip etmediği değerlendirilmelidir. Bu ilkenin amacı, işlendiği zaman kanunen suç olmayan bir fiil nedeniyle, kimsenin ceza tehdidi altında kalmaması veya sonradan bu nedenle bir cezaya çarptırılmamasıdır. Bu ilkenin uygulanmaması, hukukun üstünlüğü ve hukuk devleti ilkelerini zedeleyeceği gibi, hukuka güveni ortadan kaldırmaktadır²¹⁶.

Disiplin hukuku bağlamında, akademik personelin, akademik düzeni ihlal ettiği öne sürülen fiiline, işlendiği tarihte yürürlükte bulunmayan kanunun uygulanamaması, *“geçmişe uygulama yasağının”*²¹⁷ bir görünümüdür. Bu durumda, akademik personel hakkında, geçmişe yönelik olarak disiplin cezası tesis edilemez. Bununla birlikte, disiplin

²¹³ Ulusoy, 2013, s.65; Karabulut, s.125; Fransız Anayasa Konseyi de, 30.12.1982 tarih ve 1982/155 sayılı kararıyla idari cezalarda, suç ve cezaların geçmişe yürümezliği ilkesini kabul etmiştir.

²¹⁴ Ulusoy, 2013, s.65.

²¹⁵ Azak, Kerim, **Akademik Personelin Disiplin Rejimi**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2021, s.68.

²¹⁶ Aygün, s.238.

²¹⁷ Karabulut, s.124.

cezaları da diğer idari işlemler gibi geleceğe yönelik etki ve sonuç meydana getirecektir²¹⁸.

Kanunun, yürürlüğe girdiği tarihten sonraki olaylara uygulanması disiplin hukukunda²¹⁹ da kabul edilmektedir. Disiplin suç ve cezalarını kurala bağlayan bir kanunun, yürürlüğe girmesinden sonra işlenen fiillere uygulanması gerekmektedir. Disiplin cezalarının zaman bakımından uygulanmasına ilişkin olan ilke, ilgilinin güvence altına alınması amacı taşımaktadır²²⁰.

Bu konuda, Danıştayın farklı yönde kararlarının bulunduğu görülmektedir. Danıştay Sekizinci Dairesince²²¹; suç ve cezaların geçmişe yürütülmemesi ilkesi dikkate alınarak, akademik personel tarafından işlenen disipline aykırı bir fiil nedeniyle, fiilin işlendiği tarih itibarıyla yürürlükte bulunan mevzuata göre hukuki değerlendirmenin yapılması gerektiği kabul edilmektedir.

Buna karşın, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunca²²², disipline aykırı fiilin işlendiği tarih itibarıyla yürürlükte bulunmamakla birlikte daha sonra yürürlüğe giren düzenlemenin dikkate alınması suretiyle hukuka uygunluk denetimi yapılmasının mümkün olduğuna karar verilmektedir.

²¹⁸ Gözler/Kaplan, s.597.

²¹⁹ Çağlayan, 2022, s.570.

²²⁰ Yüzer, Muhammet Yasin, "2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu Bağlamında Disiplin Mevzuatında Uygulanan Temel Hukuk İlkeleri", **Gaziantep Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S.1, 2025, s.45

²²¹ Danıştay 8. D., T:26.12.2023, E:2020/6337, K:2023/7804, (UYAP Bilişim Sistemi); T:06.04.2023, E:2019/9865, K:2023/1675, (UYAP Bilişim Sistemi).

²²² Danıştay İDDK, T:25.11.2021, E:2021/726, K:2021/2642, (UYAP Bilişim Sistemi); T:14.11.2022, E:2021/3128, K:2022/3263, (UYAP Bilişim Sistemi); "Anayasa Mahkemesi bir kanun maddesini iptal ettikten sonra, Anayasa Mahkemesince iptal hükmünün yürürlüğü ertelenmiş ise, iptal hükmünün yürürlüğünün ertelenmesi süresi içinde veya daha sonraki bir tarihte yasama organınca yeni bir yasal düzenleme yapılırsa, uyuşmazlığın bu düzenlemeye göre çözümlenmesi gerekmektedir. Aksi yaklaşımın, işlenen fiillerin cezasız kalması neticesini doğuracağı açıktır.

Nitekim, bakılan uyuşmazlık özelinde de, Anayasa Mahkemesinin yukarıda anılan iptal kararlarından sonra 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinin (b) fıkrası, 6764 sayılı Kanun'un 26. maddesi ve 7243 sayılı Kanun'un 7. maddesi ile değiştirildiğinden, uyuşmazlığın yeni yasal düzenlemeye göre çözümlenmesi gerekmektedir.

Bu durumda, İdare Mahkemesince, davacı tarafından işlendiği iddia edilen fiilin sübut bulup bulmadığı ve disiplin cezasını gerektirip gerektirmediği yönlerinden işin esasına girilerek bir değerlendirme yapıldıktan sonra varılacak sonuca göre yeniden bir karar verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır."

Fiil tarihi itibarıyla öngörülemez nitelikteki kuralların, geçmişe uygulanmasını engelleyen geçmişe uygulama yasağının²²³ dikkate alınmaması, fiillerin cezasız kalmaması yaklaşımına dayandırılmaktadır. “*Hukuk normlarının kural olarak geçmişe etki edememesi*”²²⁴ ilkesinin bir görünümü olan, suç ve cezaların geçmişe yürütülememesi ilkesinin uygulanmaması, fiil tarihinden sonra yürürlüğe giren kanun hükümlerinin uygulanması hukuk devleti ilkesinin ihlal edilmesine neden olacaktır.

Diğer bir anlatımla, sonradan yürürlüğe giren kanuna göre fiilin sübut bulup bulmadığının ve disiplin cezası teşkil edilip etmediğinin değerlendirilmesi suretiyle disiplin cezası uygulanması hukuk devleti ilkesi bağlamında hukuki güvenlik, belirlilik, öngörülebilirlik ilkelerinin ihlal edilmesine yol açacaktır.

Nitekim, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun bu yaklaşımı, Anayasa Mahkemesinin bir kararında²²⁵ yer alan “*Hukuk devletinin sağlamakla yükümlü olduğu hukuk güvenliği, kural olarak yasaların geriye yürütülmemesini gerekli kılar. Bu nedenle “Kanunların geriye yürümezliği ilkesi” uyarınca yasalar yürürlüğe girdikleri tarihten sonraki hukuki durumlara uygulanabileceklerinden, sonradan çıkan bir yasa, yürürlüğe girdiği tarihten önceki olaylara uygulanmaz.*” gerekçesi bağlamında hukuki devleti ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. Anayasa Mahkemesince yukarıda aktarılan gerekçe ile suç ve cezaların geçmişe yürütülememesi ilkesi hukuk devletinin olmazsa olmaz koşulu ve hukuk güvenliğinin gereği olarak vurgulanmıştır.

²²³ İçel, Kayıhan, “Suç Politikasının Ana İlkeleri Bağlamında Hukuka Bağlı Devlet İlkesi”, **Ankara Barosu Hukuk Kurultayı**, 2004, s.268.

²²⁴ Ulusoy, 2013, s.66

²²⁵ AYM, T:04.06.2003, E:2001/392, K:2003/60, (R.G.:18.12.2003- 25320).

e. Lehe Hükümün Uygulanması İlkesi

Lehe hükümün uygulaması, geçmişe yürüme yasağı ilkesinin bir istisnası²²⁶ olup, disiplin hukukunda da geçerlidir²²⁷. Bu ilkeye göre yürürlüğe sonra giren hüküm ile fiilin artık disiplin suçu kabul edilmemesi ya da cezasının hafiflemesi durumunda, yeni hükümün uygulanması gerekmektedir²²⁸.

Evrensel bazda hukukun genel ilkelerinden olan bu ilke ile mevzuat değişikliği durumunda önceki ve sonraki mevzuattan lehe olan uygulanacaktır²²⁹.

Yargı mercileri tarafından da uygulanan bu ilke uyarınca akademik personel hakkında tesis edilen disiplin cezasının yargısal denetimi sürecinde, lehe bir mevzuat değişikliği yapılması durumunda yargı merci tarafından, lehe mevzuat hükümünün dikkate alınması gerekmektedir.

²²⁶ Karabulut, s.126.

²²⁷ Çağlayan, 2022, s.571.; Kaplan, Onur, “Danıştay Kararları Çerçevesinde İdari Yaptırımlarda Lehe Hükümün Uygulanması İlkesi”, **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.16, S.2, 2021, s.459.; Gündüz, Fatma Ebru, “İdari Yaptırımların Zaman Bakımından Uygulanması”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, S.32, Y.8, Ekim 2017, s.49.

²²⁸ ibid., s.571

²²⁹ Ulusoy, 2013, s.71.

Danıştayın yerleşik içtihatları²³⁰ ile de kabul ettiği “lehe hüküm ilkesi”, idari işlemlerin, tesis edildikleri tarih itibarıyla yürürlükte bulunan mevzuat hükümlerine göre yargısal denetiminin yapılması ilkesinin istisnasını teşkil etmektedir. Lehe kanun hükmünün uygulanmaması bir iptal sebebidir²³¹. Disiplin cezalarının bir silsile içerisinde derecelendirilmiş olması nedeniyle, hangi hükmün lehe olduğu konusunda ise tereddüt yaşanmayacaktır.

Son olarak, Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin 13.02.1991 tarih ve 1 sayılı, “İdari Yaptırımlar Hakkında Tavsiye Kararı” nda, idari yaptırım uygulamasında kişi lehine olan kanun hükmünün²³² uygulanması gerektiği belirtilmiştir.

Bu çerçevede, bir idari yaptırım olarak, akademik personel hakkında tesis edilen disiplin cezalarının tesisinde ve yargısal denetiminde “lehe hüküm ilkesinin” uygulanması gerekmektedir.

²³⁰ Danıştay 8.D., T:10.10.2023, E:2020/2983, K:2023/4511, (UYAP Bilişim Sistemi); “Ceza hukuku kökenli “lehe olan hükmün uygulanması” ilkesi; işlendiği zamanın hukuk normları uyarınca suç sayılan bir fiil sonradan yürürlüğe giren bir düzenleme ile suç olmaktan çıkarılmış bulunuyorsa veya sonradan yürürlüğe giren düzenleme suçun işlendiği zaman mevcut olan düzenlemeye göre failin lehine ise, sonraki normun daha önce işlenmiş olan fiillere uygulanmasını öngörmektedir. Kural olarak idari işlemlerin yargısal denetimi tesis edildiği tarihte yürürlükte bulunan mevzuata göre yapılmaktadır. Bu anlamda idari işlem niteliğindeki disiplin yaptırımının da tesis edildiği tarihte yürürlükte bulunan mevzuata göre yargısal denetiminin yapılması gerekmekte ise de, ilke olarak suç ve cezadan lehe olan normun uygulanması kuralının disiplin cezaları yönünden de geçerli olduğunun kabulü gerekmektedir. Dolayısıyla, fiilin işlendiği tarih itibarıyla yürürlükte bulunan mevzuat ile daha sonra yürürlüğe giren mevzuat hükümleri farklı ise disiplin cezası ile cezalandırılacak olan kişilerin lehine olan mevzuat hükmü dikkate alınmalıdır. Ancak lehe hükmün uygulanması amacıyla verilecek bir iptal kararının başka disiplin cezalarının uygulanmasına engel olmayacağı da kabul edilmelidir.

Bu durumda, davacının işe gelmeme fiilinin, 2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinin 2. cümlesinin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal hükmü kurulmakla birlikte 9 aylık süreyle yürürlüğünün korunduğu tarihte işlendiği ancak davacı hakkında yürütülen disiplin soruşturması devam ederken, dokuz aylık sürenin dolduğu 07/01/2016 tarihine kadar, yasa koyucu tarafından yeni bir yasal düzenleme yapılmamakla birlikte, dava konusu işlemin tesis edilmesinden önce 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinde, 09/12/2016 tarih ve 29913 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6764 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle öğretim elemanlarına disiplin işlemlerinde kanuni güvencelerin tanındığı dikkate alınarak, işbu yargı kararının gereğinin yerine getirilmesi amacıyla işlem tesis edilirken, 2547 sayılı Kanun'un 7243 sayılı Kanun ile değişik 53/b-5-c maddesi ile getirilen lehe hükmün uygulanması suretiyle disiplin cezasının verilmesi gerektiği de açıktır.”; aynı yönde Danıştay 8.D., T:05.03.2019, E:2017/6381, K:2019/1594, (UYAP Bilişim Sistemi); Danıştay 8. D., T:20.09.2018, E:2013/4154, K:2018/4595; Danıştay İDDK, T:27.06.2018, E:2016/4718, K:3719, (UYAP Bilişim Sistemi); Danıştay İDDK, T: 26.11.2012, E:2008/2280, K:2012/2259, (UYAP Bilişim Sistemi).

²³¹ Kırmızıgül, Hüsamettin, **Disiplin Suç ve Cezaları ve Denetim Yolları**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1998, s.26.

²³² Karabulut, s.133.

f. Masumiyet Karinesi ve Şüpheden Sanık Yararlanır İlkesi

Masumiyet karinesi ve şüpheden sanık yararlanır ilkesi, Anayasa'nın 38. maddesinin 4. fıkrasında yer alan; “*Suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılamaz.*” kuralı ile anayasal bazda düzenlenmiştir.

Maddenin gerekçesinde; “...*Sanığın, kesin mahkûmiyet hükmüne kadar suçsuz sayılması demek, kendisinin, suçsuzluğunu ispat mükellefiyetinde olmadığı; «beyyine külfeti»nin iddiacıya ait bulunduğu demektir. Bu karine, iddiacının, suç iddiasını «makûl şüpheyeye yer bırakmayacak şekilde» ispat etmesiyle «çürütülmüş» olacak ve bu halde de mahkeme mahkûmiyet hükmünü verecek; aksi takdirde beraat kararı alacaktır.*” anlatımı ile masumiyet karinesi ortaya konulmuştur. Gerekçede özellikle üzerinde durulan husus, bu karine gereği ispat külfetinin iddia edende bulunmasıdır. Suç isnat edenin, bu isnadını şüpheyeye yer bırakmayacak biçimde kanıtlaması gerekmektedir.

Doktrinde, “*suçsuzluk karinesi*”, “*masumluk karinesi*”, “*suçsuz sayılma hakkı*” olarak da ifade edilen²³³ masumiyet karinesi, kişiyi suç şüphesi altında olması durumunda, önyargılı olarak suçlu sayma eğiliminden himaye eden hukuksal güvencelerden birini teşkil eden bir varsayım olup, kesinlik ifade etmemektedir²³⁴. Kişinin suçluluğunun hukuki anlamda kesinleşmesine kadar, suçlu kabul edilmemesi olan masumiyet karinesi bir ceza hukuku ilkesi²³⁵ olmakla birlikte *hukukun genel ilkeleri*²³⁶ arasında yer almaktadır.

26.08.1789 tarihli Fransız Kişi ve Vatandaş Hakları Bildirgesi ile düzenlenen, Fransız İhtilali ile Avrupa'ya yayılan masumluk karinesi, Anayasa'ya uygun ifade ile

²³³ Şık, Hüseyin, “Suçsuzluk Karinesi”, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, S.1, 2012, s.107.

²³⁴ Yüce, Turan Tufan, “Sanığın Savunması ve Korunması Açısından Ceza Soruşturmasının Ümanist İlkeleri”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.1, 1988, s.160.

²³⁵ Ulusoy, 2013, s.106.

²³⁶ AYM, T:11.10.1963, E:1963/124, K:1963/243, (R.G.:04.12.1963-11572); “Hukuk devletinde kanun koyucu organ da dâhil olmak üzere, devletin bütün organları üstünde hukukun mutlak bir hâkimiyeti haiz olması, kanun koyucunun yasama faaliyetlerinde kendisini her zaman Anayasa ve hukukun üstün kuralları ile bağlı tutması lâzımdır. Zira kanunun da üstünde kanun koyucunun bozamayacağı temel hukuk prensipleri ve Anayasa vardır ve kanun koyucu bunlardan uzaklaştığı takdirde meşru olmayan bir tasarrufta bulunmuş olur.”; Zor, 2022, s.223.

suçsuzluk karinesi, medeni devletlerin ortak değeri olarak kabul edilmekte²³⁷ olup, insana saygı düşüncesi ile temellenmektedir²³⁸. Kesinleşmiş mahkeme kararıyla kişinin suçluluğu karara bağlanmadıkça, suçsuz olduğu varsayılmaktadır.

Bu karinenin bir uzantısı olarak, şüpheden sanık yararlanır ilkesi (in dubio pro reo), bir kişinin, suç işlediği kesin ve inandırıcı kanıtlarla ortaya konulmadığı sürece o suçu işlemediğinin kabul edilmesi²³⁹ olup, şüphenin bulunması durumunda lehe karar verilmesi esasına dayanmaktadır. Bu çerçevede, kişinin suçu işleyip işlemediği konusunda şüphe bulunması durumunda, kişi suçsuz varsayılmaktadır.

Birbiri ile doğrudan ilintili olan şüpheden sanık yararlanır ilkesi ve masumiyet karinesi, güçsüz konumdaki bireyin insanlık onurunun, güçlü devlet karşısında korunması temeline dayanmaktadır²⁴⁰.

Masumiyet karinesi ve şüpheden sanık yararlanır ilkesinin iki yönü²⁴¹ üzerinde durulması gerekmektedir. İlki, disiplin hukuku ilkesi olarak uygulanıp uygulanmayacağı ve bu kapsamda, disiplin soruşturmalarındaki görünümüdür. İkincisi ise fiil hakkında hem ceza soruşturması hem disiplin soruşturması yürütülmesi durumunda, ceza mahkemesi kararının beklenilmesinin gerekip gerekmediği ve ceza mahkemesince verilecek beraat kararının, disiplin cezası üzerindeki etkisidir.

Bu ilkelerin, disiplin hukukunda uygulama alanı bulup bulmayacağı konusunda, Anayasa Mahkemesinin bir kararında²⁴² yer alan; “*Genel olarak disiplin cezaları kamu görevi ile ilgili bir ceza türü olarak benimsenmektedir. Anayasa'nın 38. maddesinde idari ve adli cezalar arasında bir ayırım yapılmamış, ayrıca ceza yerine geçen güvenlik*

²³⁷ Feyzioğlu, Metin, “Suçsuzluk Karinesi: Kavram Hakkında Genel Bilgiler ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 48, 1999, s. 135 vd.

²³⁸ Üzülmüş, İlhan, “Türk Hukukunda Suçsuzluk Karinesi ve Sonuçları”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.58, 2005, s.43.

²³⁹ Ulusoy, 2013, s.98; Işıklar, s. 264.

²⁴⁰ Yüzer, s.41.

²⁴¹ Us Doğan, Eser/ Yücel Dericiler, Özge, “Kamu Görevlisi Disiplin Hukukunda Masumiyet Karinesi ve Şüpheden Sanık Yararlanır İlkelerinin Uygulanması”, **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Arş. Gör. Ceren Damar Şenel Armağan)**, C.5 S.1, Nisan 2020, s. 1087- 1122 (s.1089).

²⁴² AYM, T:04.04.1991, E:1990/12, K:1991/7, (R.G.:13.08.1991-20959).

önlemleri de madde kapsamına alınmıştır. Buna göre, disiplin cezaları Anayasa'nın 38. maddesi kapsamındadır.” gerekçesi dikkate alınmalıdır. Bu çerçevede, disiplin cezalarının, suç ve cezalara ilişkin esaslar kapsamında değerlendirilmesi gerektiği açık olduğundan, masumiyet karinesi ve şüpheden sanık yararlanır ilkesinin *disiplin hukukunda uygulanması*²⁴³ gerekmektedir.

Şüpheden sanık yararlanır ilkesine göre iddiaların somut bilgi ve belgelerle ispatlanamaması durumunda, disiplin cezası tesis edilemez²⁴⁴. Akademik personelin, disipline aykırı bir fiili nedeniyle disiplin cezası ile cezalandırılabilmesi için isnat edilen fiilin kesin ve net olarak, somut bilgi ve belgelerle ortaya konulması gerekmektedir. Akademik personel için aynı zamanda bir hak²⁴⁵ teşkil eden bu ilke gereği, akademik personelin peşinen, disipline aykırı fiili işlediğinin kabulü ile suçsuzluğunu ispatlaması beklenemez. Akademik personelin kendisine isnat edilen disiplin suçunu işlemediğini ispat yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Bu ilke çerçevesinde, yürütülecek disiplin soruşturması ile akademik personelin, disiplin suçu işleyip işlemediğinin yeterli ve inandırıcı delillerle ortaya konulması suretiyle konunun aydınlatılması gerekmektedir. Akademik personelin disiplin suçu işlediği kabulü ile varsayıma dayalı olarak disiplin cezası ile cezalandırılması mümkün değildir. Disiplin suçunun kesin olarak ispatlanamaması, kişi lehine uygulama sebebi olarak kabul edilmektedir²⁴⁶.

Masumiyet karinesi ve şüpheden sanık yararlanır ilkesi Danıştayın yerleşik içtihatlarıyla da kabul edilmektedir. Yüksek Mahkeme disiplin hukuku ve ceza

²⁴³ Çağlayan, 2022, s.575.; Kırmızıgül, s.27.; Işıklar, s.264; Us Doğan/ Yücel Dericiler, s. 1087-1122.

²⁴⁴ Çağlayan, 2022, s.575.; Danıştay 8. D., T:26.12.2023, E:2023/2621, K:2023/7814, (UYAP Bilişim Sistemi); “... dava dosyasında yer alan bilgi ve belgelerin incelenmesinden, davacının özürsüz olarak görevde gelmediği öne sürülen günlerin bir kısmının resmi, bir kısmının üniversitenin ara tatil dönemlerine rastlaması ve bu günlerde eğitim öğretim faaliyetinin ve akademik görevlerin yürütülmesinde aksaklık yaşandığının somut bilgi, belgeler ve tutanaklarla tespit edilmemesi nedeniyle disiplin cezasına konu fiilin sübut bulmadığı anlaşıldığından, Devlet memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılmasına ilişkin işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı...”.

²⁴⁵ Kırmızıgül, s.27.

²⁴⁶ Sağlam, 2003, s.219.

hukukunun sahip olduğu benzer özelliklerden hareketle, masumiyet karinesi²⁴⁷ ve şüpheden sanık yararlanır ilkesinin²⁴⁸ disiplin hukukunda da uygulanması gerektiğini ifade etmektedir.

Öte yandan, bu ilkeler gereği, akademik personel hakkında isnat edilen disiplin suçu nedeniyle yürütülen disiplin soruşturmasında, akademik personelin doğrudan disiplin suçu işlediğinin kabulüyle hareket edilmesi ya da disiplin cezasının sonuçlarının doğrudan uygulanması mümkün değildir. Diğer bir anlatımla, henüz verilmemiş bir disiplin cezasına göre akademik personel hakkında işlem tesis edilemez.

Örneklendirmek gerekirse, 2547sayılı Kanun'un 53/D maddesinin 9. fıkrası uyarınca hakkında belirli disiplin cezaları verilen akademik personelin maddede belirtilen idari görevleri kendiliğinden sona erer. Buna karşın, akademik personel hakkında disiplin soruşturması yürütülüyor olması, akademik personelin doğrudan idari görevlerinin sona ermesine neden olmayacaktır. Bu durum, masumiyet karinesi ve şüpheden sanık yararlanır ilkesinin bir sonucudur.

²⁴⁷ Danıştay 8. D., T: 12.12.2013 E:2011/6713, K:2013/10032,(UYAP Bilişim Sistemi); "... anayasa hükmünde belirtilen ve ceza hukukunun temel ilkelerinden olanı "masumiyet karinesi"ne göre, suçluluğu mahkeme kararıyla hüküm altına alınıncaya kadar kimse suçlu sayılamayacağı, suçlu gibi muameleye de tabi tutulamayacaktır. Disiplin hukuku cezalandırma ilkeleri açısından ceza hukuku ile benzer özellikler taşımakta olup, kişilerin disiplin cezası ile cezalandırılabilimleri için suç olarak belirlenmiş olan tutum ya da davranışın ilgilisi tarafından işlenilmiş olduğunun kesin ve şüpheye yer bırakmayacak şekilde saptanması gerekmektedir. Ceza hukukunun genel ilkeleri uyarınca verilecek cezayı gerektiren eylemlerin gerek "tipiklik" açısından gerekse maddî açıdan o cezaya uyar nitelikte olması, bu koşulların sağlanmadığı durumlarda ise en azından "o ceza için" suçun oluşmadığı kabul edilmektedir."

²⁴⁸ Danıştay 12.D., T:17.06.2021, E:2019/7235, K:2021/4022, (UYAP Bilişim Sistemi); "...Memurlara disiplin cezası verilmesindeki amaç, kamu hizmetinin yerine getirilmesinde, mevzuat ile belirlenen kuralları eksiksiz bir şekilde yerine getirmekle yükümlü ve yine mevzuat ile getirilen yasaklı davranışları yapmakla yasaklı kamu görevlilerinin hizmeti aksatan veya disiplin düzenini bozan davranışları cezalandırılarak, bozulan kamu hizmeti düzeninin sağlanması ve kamu personelinin disiplini bozacak davranışlardan caydırmaaktır.

Disiplin hukuku, cezalandırılma ilkeleri açısından ceza hukuku ile benzer özellikler taşımakta olup, kişilerin disiplin cezası ile cezalandırılabilimleri için, suç olarak belirlenmiş olan tutum ya da davranışın ilgilisi tarafından işlenmiş olduğunun kesin ve şüpheye yer bırakmayacak şekilde saptanması ve maddi gerçeğin tüm boyutlarıyla ortaya konması gerekmektedir. Ayrıca evrensel ceza hukuku ile Türk Ceza Kanunu'nda yer alan "şüpheden sanık yararlanır" ilkesi disiplin hukukunda da uygulama alanı bulmaktadır. Buna göre; disiplin yaptırımı uygulanacak kişi tarafından ikrar edilmeyen ve eldeki mevcut deliller ile disiplin normuna aykırı fiilin ispatı mümkün olmayan hallerde "şüpheden sanık yararlanır" ilkesi gereğince ilgiliye disiplin cezası verilemeyeceğinin kabulü gerekmektedir."; Danıştay 12.D., T:18.12.2019, E:2018/10055,K:2019/10314, (UYAP Bilişim Sistemi); Danıştay 12.D., T:19.11.2019, E:2016/4796, K:2019/8900 (Aynı yönde),(UYAP Bilişim Sistemi).

Bu ilkelerin disiplin soruşturmasındaki görünümüne yönelik Anayasa Mahkemesinin bir kararında²⁴⁹; ” 47. Ceza muhakemesiyle eş zamanlı olarak yürütülen, bir başka ifadeyle kişinin henüz suç isnadı altında olduğu, ceza makamları tarafından hakkında herhangi bir hüküm kurulmadığı süreçte devam eden disiplin soruşturma ve yargılamalarında masumiyet karinesi bakımından önemli olan husus; kamu makamlarının işlem ya da kararlarında belirttikleri gerekçeler veya kullandıkları dil nedeniyle bireye cezai sorumluluk yüklememeleri, ceza mahkemeleri tarafından henüz suçlu bulunmamış bireyin masumiyeti üzerine gölge düşürülmesine sebebiyet vermemeleridir. ...” anlatımına yer verilerek, disiplin soruşturmasında kullanılan dil ve sebep bağlamında ilgiliye cezai sorumluluk yüklenilmesinin masumiyet karinesine gölge düşüreceğini kabul edilmiştir.

Öte yandan, bu ilkeler bazında irdelenmesi gereken ikinci husus ise, fiil hakkında hem ceza soruşturması hem disiplin soruşturması yürütülmesi durumunda, ceza mahkemesince verilecek beraat kararının, disiplin cezası üzerindeki etkisidir.

Danıştay tarafından verilen bir kararda²⁵⁰, bu ilkelerin uygulanması konusunda, ceza hukuku ve disiplin hukukunda uygulanan ilke ve kuralların birbirinden farklı olması nedeniyle, ilgilinin disiplin cezası ile cezalandırılmamasının, ceza mahkemesince ceza verilmesine engel olmayacağı gibi ceza yargılaması sonucu verilen kararın, disiplin cezası verilmesine engel teşkil etmeyeceği vurgulanmıştır. İdari yargı merci tarafından, disiplin

²⁴⁹ AYM, T:11.06.2018, Başvuru Numarası: 2015/6075.

²⁵⁰ Danıştay 8.D., T:08.12.2023, E:2022/4558, K:2023/6980, (UYAP Bilişim Sistemi); “...ceza hukuku ile disiplin hukuku arasında amaç, kapsam, usul ve sonuçları bakımından farklılıklar vardır. Ceza yargılamasında suçun niteliği ve delillerin takdirinde uygulanan ilke ve kurallar ile disiplin hukuku açısından uygulanan ilke ve kurallar birbirinden farklı olduğundan, idarenin ilgili hakkında disiplin cezası vermemesi, ceza mahkemelerince ceza verilmesine hukuki engel oluşturmayacağı gibi, aynı şekilde ceza yargılaması sonucu verilen karar, disiplin cezası verilmesine engel teşkil etmeyecektir. Aksi uygulama, disiplin hukukunun amacı ve kendine özgü kurallarıyla bağdaşmamaktadır. İdari yargı mercilerince, ceza mahkemesi kararından bağımsız olarak dava dosyasındaki disiplin soruşturmasına ilişkin bilgi, belgeler ve tanık ifadeleri çerçevesinde davacının isnat edilen eylemleri işleyip işlemediği ve bu eylemlerin disiplin suçu oluşturup oluşturmadığı hakkında inceleme yapılarak karar verilmesi esas olup, maddi olayın açıklığa kavuşturulması için resen araştırma yetkisi kapsamında ceza yargılaması sırasında alınan sanık ve tanık ifadeleri, bilirkişi raporları gibi maddi delillerin ve yargılama sonucunda verilen ceza mahkemesi kararının ve bu karardaki tespitlerin kullanılması da mümkündür. ...”.

soruşturmasındaki bilgi ve belgeler yanında ceza yargılamasındaki ifadeler ile ceza mahkemesi kararının ve karardaki tespitlerin dikkate alınması gerektiği ortaya konulmuştur.

Anılan Danıştay kararında ceza mahkemesi kararının sonucu bakımından bir ayırım yapılmamışsa da, ceza yargılaması sonucu akademik personelin isnat edilen suçı işlemediği yönünde verilen kararlar ile diğer kararların birbirinden ayrılması gerekmektedir.

Bu yöndeki bir Danıştay kararında²⁵¹; “... kamu davası açılmasını gerektirir yeterlilikte delil bulunmadığından kovuşturmaya yer olmadığı yönünde karar verildiği, ancak disiplin hukukuna ilişkin idari süreç yönünden, ceza yargılaması sonucunda suçun unsurlarının oluşmadığı ya da suçun işlenmediğinin tesbiti nedeniyle verilecek kararların bağlayıcı nitelik taşıdığı, delil yetersizliği nedeniyle verilen kararların ise bağlayıcı nitelik taşımadığı, bu bağlamda, davacı hakkında öğrencilere maddi menfaat karşılığında sahte belge düzenlemek fiilinden dolayı yürütülen soruşturmanın yeterli incelemeye dayandığı, televizyon programına da yansıyan davacı pazarlık yaparken alınmış görüntü kayıtları, davacıya ait özel ajandada yer alan ve davacı tarafından alınmış, alacak-borç ilişkilerini, öğrencilerin istemlerini içeren notlar ile davacının kamu hizmeti ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunduğu açıkça ortaya konulduğu anlaşıldığından, davacı hakkında tesis edilen dava konusu işlemde hukuka aykırılık görülmediği (...)” gerekçesine yer verilerek, ısrar kararının onanmasına karar verilmiştir.

Anılan kararda; Danıştay ceza yargılaması sonucu verilen kararların disiplin cezasına etkisi bakımından ikili bir ayrıma gitmiştir. Suçun unsurlarının oluşmadığı veya suçun işlenmediği yönündeki ceza mahkemesi kararlarının bağlayıcı olduğu ancak delil yetersizliği nedeniyle verilen kararların disiplin cezası bakımından bağlayıcı olmadığı

²⁵¹ Danıştay İDDK, T:09.06.2014, E:2012/484, K:2014/2554, (UYAP Bilişim Sistemi).

kabul edilmiştir.

g. Şahsilik İlkesi

Ceza hukukunda, suçludan başkasının cezalandırılmaması olarak ifade edilen cezaların şahsiliği ilkesi, disiplin hukukunda da uygulanmakta²⁵² olup, kişinin kendi fiilinden sorumlu tutulmasını, yakınlarının bir mağduriyet yaşamamasını gerektirmektedir²⁵³. Anayasa'nın 38. maddesinin 7. fıkrasında; “*Ceza sorumluluğu şahsidir.*” kuralı yer almaktadır. Cezanın yalnızca suçlu üzerinde kalması, diğer kişileri etkilememesidir²⁵⁴.

Anayasa Mahkemesince²⁵⁵; “... *Ceza sorumluluğunun şahsiliği ceza hukukunun temel kurallarındandır. Cezaların şahsiliğinden amaç, bir kimsenin işlemediği bir fiilden dolayı cezalandırılmamasıdır. Başka bir anlatımla bir kimsenin başkasının fiilinden sorumlu tutulmamasıdır. Anayasa'nın 38. maddesinde idari ve adli cezalar arasında bir ayırım yapılmadığından idari para cezaları da bu maddede öngörülen ilkelere tâbidir.*” anlatımına yer verilerek, adli ve idari cezalar bakımından bir ayrıma gidilmemiştir. Bu bakımdan, disiplin hukukunda da şahsilik ilkesinin uygulanması²⁵⁶ gerekmektedir.

Anayasa Mahkemesinin bir kararında²⁵⁷ şahsilik ilkesinin tanımına yer verilmiştir. Bu tanımda, “...*ceza sorumluluğunun kişiselliği ilkesi, "... cezaların, yalnız suç işleyenlerle, ortakları hakkında uygulanması", başka bir deyişle herkesin ancak kendi eyleminden sorumlu tutulacağı ve suç işlenmedikçe veya işlenmesine kalkışılmadıkça kimseye ceza sorumu yükletilemeyeceği (...)*” ifadeleri yer almıştır. Bu tanımdan hareketle, akademik personelin, kendisi tarafından işlenmeyen veya dahli bulunmayan bir disiplin suçu nedeniyle disiplin cezası ile cezalandırılması mümkün değildir.

²⁵² Günal, s.196.

²⁵³ Yüzer, s.38; Kelek, Mücahit, **Disiplin Hukukunda İspat ve Delil**, Adalet Yayınevi, 1. Basım, Ankara 2023, s.126.

²⁵⁴ Çağlayan, Ramazan, **İdari Yaptırımlar Hukuku, (Kabahatler Kanunu Yorumu)**, Asil Yayıncılık, Ankara 2006, s.36.

²⁵⁵ AYM, T:15.03.2012, E:2011/105, K:2012/38, (R.G.:26.06.2012- 28335).

²⁵⁶ Işıklar, s.230; Zor, 2022, s.236.

²⁵⁷ AYM, T:28.06.1979, E:1979/8, K:1979/35, (R.G.:29.11.1979- 16824).

Danıştay tarafından verilen bir kararda²⁵⁸; “...Anayasanın 38. maddesinde ceza sorumluluğunun şahsi olduğu hüküm altına alınmıştır. Cezaların şahsiliği ilkesi, herkesin kendi fiilinden sorumlu olması, cezanın yalnız suç işleyen ve bu suça iştirak edenlere verilmesi, suça katkısı olmayanlara ceza sorumluluğu yöneltilmemesini ifade etmektedir. ...” gerekçesi ile şahsilik ilkesinin disiplin hukukunda da uygulandığı açıkça ortaya konulmuştur.

Bu ilke çerçevesinde, akademik personelin sadece kendi fiili nedeniyle disiplin sorumluluğu bulunmaktadır. Başka bir kişinin fiili nedeniyle hakkında disiplin soruşturması yürütülmesi ya da bu soruşturma sonucu disiplin cezası ile cezalandırılması mümkün değildir.

h. Ölçülülük İlkesi

Ceza hukuku yanında idare hukukunda da uygulama alanı bulan ölçülülük (amaç ile orantılılık) ilkesi²⁵⁹, bir amaca ulaşmak için uygun yolun ve aracın kullanılması olarak ifade edilmektedir²⁶⁰. Bu ilke gereği, disiplin hukukunda, disiplin suçları ve cezaları arasında adil denge kurulmalı²⁶¹, ihlalin ağırlığı ile bu ihlal nedeniyle uygulanacak yaptırım arasında orantı bulunmalıdır²⁶². Ceza hukukunda suç ile ceza arasında aranan adalet ve hakkaniyet ilkelerine uygun oran ilkesinin²⁶³, akademik personel disiplin rejiminde de uygulanması gerekmektedir.

Akademik personel disiplin hukukunda, ölçülülük ilkesinin iki boyutta değerlendirilmesi gerekmektedir. İlk boyutu, akademik personelin, akademik düzeni ihlal

²⁵⁸ Danıştay 8.D.,T:05.12.2012, E:2009/27, K:2012/10104, (UYAP Bilişim Sistemi).

²⁵⁹ Ulusoy, 2013, s.125; Oğurlu, Yücel, **Karşılaştırmalı İdare Hukukunda Ölçülülük İlkesi**, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2002, s. 26-31.

²⁶⁰ Karabulut, s.155.

²⁶¹ Akyılmaz/Sezginer/Kaya, s.753; Sancakdar/ Altınok Çalışkan/ Dursun Özdemir/ Seyhan/ Yağcı/ Karaca, s.51; Işıklar, s. 210; Tezcan, Durmuş, “Kamu Görevlilerine Uygulanan Disiplin Cezalarının Hukuki Niteliği ve Adil Yargılanma Hakkı”, **Kamu Personeli Sorunları İdare Hukuku Sempozyumu**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2004, s.206; Boz, Selman Sacit, “Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 25, S. 2, 2017, s.24.

²⁶² Tan, Turgut, “İdari Yaptırımlar ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesindeki Güvenceler”, **Prof. Dr. A. Şeref Gözübüyük’e Armağan**, Turhan Kitabevi, Ankara 2005, s.309-326.

²⁶³ Özey, 1985, s.59.

eden fiili ile bu fiil için kanuni düzenleme ile öngörülen disiplin cezası arasında olması gereken adil dengedir. İkinci boyutu ise akademik personelin disipline aykırı fiili ile uygulanan disiplin cezası arasında adil bir dengenin bulunmasıdır.

İlk boyutunda, disipline aykırı fiil ile bu fiil için öngörülen ceza arasında olması gereken adil dengedir. Amaca ulaşılması için, idarenin en hafif önlemi uygulaması bu ilkenin gereğidir²⁶⁴. Bu bağlamda, akademik personelin disipline aykırı fiili için daha hafif bir disiplin cezası öngörülmesi ve uygulanması suretiyle akademik düzenin sağlanması mümkün ise daha ağır bir cezanın öngörülmesi ve uygulanması, cezanın öngörüldüğü kanuni düzenlemenin ve bu düzenleme uyarınca tesis edilecek disiplin cezasının hukuka aykırı olmasına yol açacaktır.

Danıştay kararlarında; “adil denge”²⁶⁵, “orantılılık”²⁶⁶, “adil denklik”²⁶⁷ gibi kavramlarla ifade edilen ölçülülük ilkesi bakımından bir kararda yer alan; “*Kamu görevlilerinin gerçekleştirdikleri eylemlerin, kamu hizmetlerinin yürütülmesinde yaratacağı olumsuzlukların ağırlığına göre disiplin cezası verilmesi; diğer bir deyişle cezanın suç ile orantılı olması gerekmektedir. Orantılılığın bir yandan kanunda suç tipi olarak belirlenmiş olan eylem ile buna karşılık verilecek ceza arasında adil bir dengenin olması, benzer hukuksal değerleri korumaya yönelik suçlar için öngörülen cezalar arasında mantıklı bir dengenin olması, diğer yandan ise hukuksal değerlerin hiyerarşik özelliğinin zorunlu bir sonucu olarak farklı hukuksal değerleri koruyan suçlar için*

²⁶⁴ Oğurlu, Yücel, “İlk Örneklerden Günümüze Danıştay’ın Ölçülülük İlkesine Yaklaşımı”, **Danıştay 135. Yıl Sempozyumu**, 2003 (b), s.137.

²⁶⁵ Danıştay 8.D., T:11.12.1997, E:1995/3680, K:1997/3928, (UYAP Bilişim Sistemi); “Bir memur hakkında takdir edilen disiplin cezası ile, ilgilinin eylemi arasında adil bir denge bulunması ilkesi disiplin hukukunun temel ilkelerindendir. Bu denge kurulurken, olayın oluş biçimi, ilgilinin suç kastının bulunup bulunmadığı, irade dışı etkenlerin eylemin meydana gelmesine etkisi gibi hususların göz önünde bulundurulması gerekmektedir.”, Danıştay 8. D., T:24.04.1985, E:1984/497,K:1985/434, (UYAP Bilişim Sistemi).

²⁶⁶ Danıştay 8.D.,T:22.09.2020, E:2019/9881, K:2020/3708, (UYAP Bilişim Sistemi); “(...) İşlenen disiplin suçu karşılığında, niteliği itibariyle o suç için öngörülenden daha ağır bir disiplin cezası verilmesi durumunda "eylemin ağırlığına göre cezalandırma", diğer bir deyişle "orantılılık" ilkesi ihlal edilecektir. Takdir edilen disiplin cezası ile ilgilinin eylemi arasında adil bir denge bulunmalı ve bu denge kurulurken, olayın oluş biçimi, ilgilinin suç kastının bulunup bulunmadığı, irade dışı etkenlerin eylemin meydana gelmesine etkisi gibi hususların gözönünde bulundurulması gerekmektedir. (...)”

²⁶⁷ Danıştay 8. D.,T:13.11.1996, E:1994/7095, K:1996/3113, (UYAP Bilişim Sistemi).

öngörülen cezalar arasında bir dengenin olması şeklinde sonuçları bulunmaktadır.

*Kamu görevlisinin işlediği disiplin suçu karşılığında niteliği itibariyle o suç için öngörülenden daha ağır bir disiplin cezası ile cezalandırılması durumunda "eylemin ağırlığına göre cezalandırma", diğer bir deyişle "orantılılık" ilkesi ihlal edilecektir."*²⁶⁸ gerekçesi dikkat çekicidir.

Kararda, ölçülülük ilkesi bakımından, fiilin kamu hizmetinin yürütülmesinde yaratacağı olumsuzluğun ağırlığı üzerinde durulmuştur. Bu noktadan hareketle, akademik personelin disiplin cezası öngörülen fiilinin koruduğu hukuksal değerlerin ve akademik hizmet bakımından meydana getirdiği olumsuz sonuçların dikkate alınması gerekmektedir. Akademik personel hakkında, disipline aykırı fiilinin niteliği ve ağırlığı ile dengeli bir ceza öngörülmeli ve uygulanmalıdır.

Bu ilkenin, elverişlilik, gereklilik ve orantılılık olarak ifade edilen üç unsuru, akademik personel disiplin suç ve cezaları bakımından irdelenmelidir. Öngörülen disiplin cezası, akademik düzeni sağlama amacını gerçekleştirmeye “elverişli” ve amaca ulaşılması için “gerekli” olmalı, suçun ağırlığı ile uygulanan yaptırım arasında adil dengeyi sağlayacak bir “orantı” içermelidir.

²⁶⁸ Danıştay 12. D. , T:26.12.2006, E:2003/3174, K:2006/6690, (UYAP Bilişim Sistemi).

Anayasa Mahkemesi²⁶⁹, disipline aykırı fiiller ile yaptırımlar arasında adil bir dengenin bulunmasını hukuk devleti ilkesinin gereği olarak değerlendirmiş ve bu dengenin “ölçülülük ilkesi” olarak ifade edildiğini ortaya koymuştur.

Anayasa Mahkemesinin ölçülülük ilkesi bağlamında değerlendirme yaptığı bir kararda²⁷⁰; “...amaç ve sınırlama orantısının korunmasıyla ilgili “ölçülülük” temel ilkesinin alt ilkeleri olan yasal önlemin sınırlama amacına ulaşmaya elverişli olup olmadığını saptamaya yönelik “elverişlilik” sınırlayıcı önlemin sınırlama amacına ulaşma bakımından zorunlu olup olmadığını arayan “zorunluluk-gereklilik”, ayrıca amaç ve aracın ölçüsüz bir oranı kapsayıp kapsamadığını, bu yolla ölçüsüz bir yükümlülük getirip getirmediğini belirleyen “oranlılık” ilkeleriyle çatışan bir sınırlama sayan görüşler bu nedenlerle yerinde bulunmamıştır. (...)” anlatımına yer verilmiştir. Bu kararda, ölçülülük ilkesi elverişlilik, gereklik, orantılılık alt başlıklarında değerlendirilmiştir.

Anayasa Mahkemesi başka bir kararında²⁷¹ ise “...Yapılan sınırlamayla sağladığı yarar arasında hakkaniyete uygun bir dengenin bulunması gerekir. Amaçla araç

²⁶⁹ AYM, T: 14.11.2013, E.2013/15, K.2013/131, (R.G.:28.02.2014-28927); “Anayasa'nın 2. maddesinde belirtilen hukuk devleti, eylem ve işlemleri hukuka uygun, insan haklarına saygılı, bu hak ve özgürlükleri koruyup güçlendiren, her alanda adaletli bir hukuk düzeni kurup bunu geliştirerek sürdüren, Anayasa'ya aykırı durum ve tutumlardan kaçınan, Anayasa ve hukukun üstün kurallarıyla kendini bağlı sayan, yargı denetimine açık olan devlettir.

Kanun koyucu hukuk devletinde kamu hizmetlerinin uyum ve düzen içinde yürütülmesini sağlamak amacıyla hizmeti sunan kamu görevlileri için disiplin düzenlemeleri içeren kurallar öngörebilir ve bu kurallara uyulmasını temin etmek amacıyla çeşitli disiplin yaptırımları benimseyebilir. Ancak disipline konu eylemler ile yaptırımlar arasında adil bir dengenin gözetilmesi de hukuk devleti ilkesinin bir gereğidir. Eylem ile yaptırım arasında bulunması gereken adil denge, “ölçülülük ilkesi” olarak da adlandırılmakta ve bu ilkenin alt ilkelerini de elverişlilik, zorunluluk ve orantılılık ilkeleri oluşturmaktadır.

“Elverişlilik ilkesi”, öngörülen yaptırımın ulaşılmak istenen amaç için elverişli olmasını, “zorunluluk ilkesi” öngörülen yaptırımın ulaşılmak istenen amaç bakımından zorunlu olmasını ve “orantılılık ilkesi” ise öngörülen yaptırım ile ulaşılmak istenen amaç arasında olması gereken orantıyı ifade etmektedir.

İtiraz konusu kuralda disiplin cezası gerektiren farklı fiiller için ayırım yapılmaksızın tek bir yaptırım benimsenmiştir. Diğer bir ifadeyle uyarma cezasını gerektirecek bir fiil karşılığında uygulanacak yaptırım ile daha ağır bir disiplin cezasını gerektirecek bir davranış aynı sonuca bağlanmıştır. Buna göre bireyin kamu hizmetinde kalmasının, disiplin cezası gerektiren eylemlerin ağırlığına uygun herhangi bir kademelendirme yapılmayarak, adil ve makul bir denge gözetilmeksizin ölçüsüz bir biçimde memuriyetten çıkarılma yaptırımına tabi tutulmasının hukuk devleti ilkesi ile bağdaşmayacağı açıktır.”

²⁷⁰ AYM, T:23.06.1989, E:1988/50, K:1989/27, (R.G.:04.10.1989- 20302).

²⁷¹ AYM, T:22.05.1987, E:1986/17, K:1987/11, (R.G.:18.09.1987- 19578).

arasındaki makul ölçüyü aşmış görülen yeni sınırlamanın uygun olmadığı ortadadır...." ifadesine yer vererek, ölçülülük için aranan dengenin hakkaniyete uygun olması gerektiğini ortaya koymuştur.

Ölçülülük ilkesinin ikinci boyutu ise akademik personelin disipline aykırı fiili ile uygulanan disiplin cezası arasında adil bir dengenin bulunmasıdır. Disiplin cezası ile suç arasında orantı bulunması, ulaşmak istenilen amaç için disiplin cezasının gerekli ve elverişli olması²⁷² temeline dayanmaktadır. Akademik personelin disipline aykırı fiili ile uygulanan disiplin cezası arasında adil denge kurulmaması disiplin cezasının ölçülülük ilkesine aykırı olmasına yol açacaktır. Bu durumda, disiplin cezasının *konu unsuru* bakımından hukuka aykırı olduğu kabul edilmektedir²⁷³.

Danıştay tarafından, disiplin cezasının ölçülülük ilkesine uygun tesis edilip edilmediğinin değerlendirdiği bir kararda²⁷⁴; *"Bir memur hakkında takdir edilen disiplin cezası ile, ilgilinin eylemi arasında adil bir denge bulunması ilkesi disiplin hukukunun temel ilkelerindendir. Bu denge kurulurken, olayın oluş biçimi, ilgilinin suç kastının bulunup bulunmadığı, irade dışı etkenlerin eylemin meydana gelmesine etkisi gibi hususların göz önünde bulundurulması gerekmektedir."* gerekçesine yer verilerek, disipline aykırı fiil ile uygulanan ceza arasında adil bir denge aranmıştır.

Yüksek Mahkeme aynı yönde başka bir kararında²⁷⁵, bu dengenin gözetilmesinin hukuk devleti ilkesinin gereği olduğunu ortaya koymuştur.

²⁷² Akyılmaz/Sezginer/ Kaya, s.462.

²⁷³ Ulusoy, 2013, s.125.

²⁷⁴ Danıştay 8.D., T:09.12.2005, E:2005/1820, K:2005/5083, (UYAP Bilişim Sistemi).

²⁷⁵ Danıştay 5.D., T:29.3.2018, E:2016/17507, K:2018/12864 (UYAP Bilişim Sistemi); "...disipline konu eylemler ile yaptırımlar arasında adil bir dengenin gözetilmesi de hukuk devleti ilkesinin bir gereğidir. Eylem ile yaptırım arasında bulunması gereken adil denge "ölçülülük ilkesi" olarak da adlandırılmakta ve bu ilkenin alt ilkelerini de elverişlilik, zorunluluk ve orantılılık ilkeleri oluşturmaktadır. "Elverişlilik ilkesi", öngörülen yaptırımın ulaşmak istenen amaç için elverişli olmasını, "zorunluluk ilkesi" öngörülen yaptırımın ulaşmak istenen amaç bakımından zorunlu olmasını ve "orantılılık ilkesi" ise, öngörülen yaptırım ile ulaşmak istenen amaç arasında olması gereken orantıyı ifade etmektedir. İdareler, kamu görevlileri hakkında disiplin cezasını tayin ve takdir ederken, suç ve ceza arasındaki hassas dengeyi gözetmesi gerekmektedir. Disiplin cezası vermeye yetkili olan organlar, mevzuata bağlı kalmakla birlikte, evrensel hukuk normlarından olan ölçülülüğün alt ilkeleri olan elverişlilik, gereklilik ve orantılılık unsurlarını da göz önünde bulundurmalıdır. (...)"

Kanunda akademik personel hakkında öngörülen disiplin cezanın farklı sürelerde ve farklı oranlarda uygulanabilmesi mümkün kılınmışsa, disipline aykırı fiil ile disiplin cezası arasında adil denge, fiilin ağırlığı ile orantılı olarak disiplin cezasının süresinin ve oranının belirlenmesi ile sağlanabilir.

Bu çerçevede, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-3 maddesinde kurala bağlanan aylıktan ve ücretten kesme cezasında, cezanın hangi oranda ve 53/b-4 maddesinde öngörülen kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasında, cezanın hangi süre için ve hangi oranda uygulanacağı konusunda, idareye takdir yetkisi tanınmıştır.

2547 sayılı Kanun'un 53/b-3 ve 53/b-4 maddesinde idareye tanınan takdir yetkisinin, öngörülen sınırlar içerisinde, fiilin niteliğinin ve ağırlığının, olayın oluş biçiminin dikkate alınması suretiyle kullanılması durumunda, kanun koyucunun aradığı anlamda adil bir dengenin bulunduğu kabul edilmesi gerekmektedir. Zira, kanun koyucu, akademisyenin bu maddelerde düzenlenen disipline aykırı fiilleri nedeniyle hangi sürelerde ve hangi oranlarda disiplin cezası uygulanabileceğini düzenlemiş ve idareye takdir hakkı tanımıştır. İdare tarafından, kendisine tanınan bu hakkın fiilin niteliğinin ve ağırlığının, olayın oluş biçiminin dikkate alınması suretiyle kullanımı sonucu disiplin cezasının oranını ve süresini belirleyebileceği kabul edilmelidir.

i. Aleyhe Karar Verme Yasağı

Ceza hukukunda, kanun yoluna yalnız sanık tarafından, başvurulmuş olması durumunda, kişinin hükümlle belirlenen cezadan daha ağır ceza alamaması “*aleyhe karar verme yasağı*”²⁷⁶ olarak kabul edilmektedir. Kişi bakımından güvence²⁷⁷ teşkil eden bu

²⁷⁶ 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 307. maddesinin 5. fıkrasında; “Hüküm yalnız sanık tarafından veya onun lehine Cumhuriyet savcısı veya 262 nci maddede gösterilen kimselerce temyiz edilmişse, yeniden verilen hüküm, önceki hükümlle belirlenmiş olan cezadan daha ağır olamaz.” kuralı yer almıştır.

²⁷⁷ Özbek, Veli Özer/ Tepe, İlker, “Türk Ceza Muhakemesi Hukukunda Aleyhe Değiştirme (Reformatio in Peius) Yasağına İlişkin - Öğreti ve Uygulama Boyutlarıyla - Genel Bir Değerlendirme”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları**, C. 16, 2014, s. 3760.

ilkeye, mahkeme tarafından uyulması kanun gereği zorunludur. “*Aleyhe değiştirme yasağı*” olarak da ifade edilen, aleyhe karar verme yasağı hukukun üstünlüğü, adil yargılanma hakkı, demokratik devlet ilkelerinin zorunlu neticesini teşkil eder²⁷⁸.

Anayasa’nın 36. maddesinde kurala bağlanan hak arama hürriyetinin sağlanması ile ilintili olan²⁷⁹ ve disiplin hukukunda da uygulama alanı bulunan²⁸⁰ “aleyhe karar verme yasağı” ‘nın akademik personel disiplin rejiminde, 2547 sayılı Kanun’un 53/F maddesinin 4. fıkrası çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir.

2547 sayılı Kanun’un 53/F maddesinin 4. fıkrasında; “*İtiraz mercileri itirazı kabul ya da reddedebilir. İtirazın kabul edilmesi halinde ceza tüm sonuçlarıyla ortadan kalkar, ancak ilgili disiplin amiri veya disiplin kurulu tarafından kabul gerekçesine uygun olarak en geç üç ay içerisinde yeni bir işlem tesis edilebilir.*” kuralına yer verilmiştir.

Bu kural ile akademik personele, hakkında tesis edilen disiplin cezasına idari başvuru yolu olarak itiraz hakkı tanınmıştır. İtiraz mercinin, itirazı kabul ya da reddetmesi mümkün olmakla birlikte, itirazın kabul edilmesi durumunda, akademik personelin cezasını ağırlaştıracak bir gerekçe ortaya konulamayacaktır. Kanundaki bu düzenlemeyi, “*reformatio in pejus yasağı*”²⁸¹, diğer bir ifade ile “*aleyhe karar verme yasağı*”²⁸² kapsamında değerlendirmek gerekmektedir. Bu yasak gereği, disiplin cezasına itiraz üzerine, itiraz mercinin disiplin cezasını az görerek, daha ağır bir disiplin cezası tesis etmesi ya da daha ağır bir ceza verilmesini gerektiren gerekçe ortaya koyması mümkün değildir. Diğer bir anlatımla, itiraz merci, ilgilinin talebi ile bağlı olup, hem tür hem de

²⁷⁸ Çınar, Ali Rıza, “Aleyhe Değiştirme Yasağı”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.19, S.2, s.603- 666.

²⁷⁹ Pınar/ Çalışkan, s. 88.

²⁸⁰ Soyer Güleç, Sesim, “Ceza Muhakeme Hukukunda Aleyhe Değiştirme (Reforma In Peis) Yasağı”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Prof. Dr. Durmuş Tezcan’a Armağan, C.21, Özel S., 2019, s.712.

²⁸¹ Gözler/Kaplan, s.666; Yüce, 1994, s. 5-14.

²⁸² Sancakdar/ Altınok Çalışkan/ Dursun Özdemir/ Seyhan/ Yağcı/ Karaca, s. 61; Özbudak, Coşkun, “Disiplin Cezaları İtiraz Üzerine Artırılabilir Mi?”, **Terazi Hukuk Dergisi**, C. 12, S. 127, 2017, s. 103; Aslan, Zehreddin/ Altındağ, Halil, **Memurların Disiplin ve Ceza Soruşturması**, Seçkin Yayınları, 5. Baskı, Ankara 2023, s.115; Kaya, s. 61-87; Yüce, 1994, s. 5-14; Karahanoğulları, 1999, s.55-77; Zor, s.239.

alt üst sınır olarak öngörülen ceza miktarından daha ağır bir ceza tesisine neden olacak karar veremeyecektir²⁸³. İdare tarafından, itiraz süresi içerisinde veya itiraz süresinden sonra disiplin cezası geri alınarak, daha ağır bir disiplin cezası tesis edilemeyecektir²⁸⁴.

Hakkında disiplin cezası tesis edilen ilgilinin, cezasının arttırılabileceği saikiyle itiraz etmekten kaçınmaması²⁸⁵ amacı taşıyan bu ilke yargı içtihatlarında²⁸⁶ da yer almaktadır. Aleyhe karar verme yasağının ihlal edilmesinin, hak arama hürriyeti ile bağdaşmadığı gibi hukuk devleti ilkesine de aykırılık teşkil edeceği kabul edilmektedir.

²⁸³ Azak, s.89.

²⁸⁴ Gündüz, Fatma Ebru, "Disiplin Cezalarının Geri Alınması", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XX, 2016, s.418.

²⁸⁵ Boz, s. 34.

²⁸⁶ Danıştay 8.D., T:17.02.2021, E:2019/4867, K:2021/958, (UYAP Bilişim Sistemi); Danıştay 8. D.,T:17.02.2021, E:2017/6915, K:2021/957, (UYAP Bilişim Sistemi); "...görevinden çekilmiş sayma cezası ile cezalandırılmış iken bu defa davacının iyi hali dikkate alınmadan daha ağır bir ceza olan "Kamu Görevinden Çıkarma" disiplin cezasıyla cezalandırıldığı, bu durumun hak arama hürriyetiyle bağdaşmayan bir hal olmasının yanı sıra aleyhe karar verme yasağına ilişkin hukuk ilkesine de aykırılık oluşturduğu...".

Danıştayın bir kararında²⁸⁷ da, disiplin cezasına itiraz edilmesi üzerine daha ağır bir ceza tesis edilmesinin, aleyhe karar verme yasağına aykırı olduğu gibi hak arama hürriyetinin ihlal edilmesine yol açacağı ortaya konulmuştur. Kararda, ilgililerin, daha ağır bir ceza alabilecekleri yönünde endişeye kapılmadan, disiplin cezasına itiraz edebilmeleri amacından hareket edilmiştir.

²⁸⁷ Danıştay 12.D., T:23.03.2016, E:2016/704, K:2016/1587, (UYAP Bilişim Sistemi); "... Bilindiği üzere mahkemeler, dava konusu edilen işlemlerin dava konusu edilmemesi halinde ortaya çıkacak hukuki durumdan daha aleyhe sonuç doğuracak şekilde hüküm kuramazlar. Diğer bir ifadeyle davacının dava açmakla içinde bulunduğu hukuki durumunun ağırlaşması ihtimali kabul edilmemektedir. Aleyhe hüküm verme yasağı olarak adlandırılan ve yerleşik yargı kararlarında da yer bulan bu kuralın, ilgililerin ihlal edildiğini düşündükleri haklarını korumak amacıyla herhangi bir endişe taşımaksızın dava açabilmelerini sağlamaya yönelik bir uygulama niteliği taşıdığından, Anayasanın 36. maddesinde ifade edilen hak arama hürriyetini temin eden bir yönü de bulunmaktadır.

İdari rejim uygulamasının geçerli olduğu idare hukuku sistemimizde, idari işlemlere karşı idari makamlara yapılan başvurular, idari yargı mercilerine yapılan başvurularla aynı sonucu alabilme kabiliyetini haiz olduklarından ve disiplin cezasının kaldırılması ya da hafifletilmesi yönünde sonuç doğurabildiklerinden dolayı ilgililerin bu başvurularına da aleyhe bir sonuçla karşılamama güvencesi tanınmasında, yani itiraz üzerine yetkili merciler tarafından tesis edilecek işlemlerin de aleyhe karar verme yasağına tabi olması gerektiğinde kuşku bulunmamaktadır.

Bakılan olayda, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesinin birinci fıkrasının (B) bendinin (a) ve (d) alt bentleri uyarınca kınama cezasıyla cezalandırılmasına ilişkin 11.11.2009 tarihli ve 218 sayılı işleme karşı yapmış olduğu itiraz üzerine üst disiplin amirince yeni bir soruşturma raporu düzenlettirilmek suretiyle davacının kınama cezasından daha ağır bir ceza olan kademe ilerlemesinin durdurulması cezasıyla cezalandırıldığı, dolayısıyla da itiraza konu edilen ve devam eden süreçte kaldırıldığına ilişkin olarak dosyada herhangi bir bilgi ve belge bulunmayan kınama cezasının dayanağı fiiller esas alınmak suretiyle yeni bir disiplin cezası işlemi tesis edildiği, üstelik bu durumun davacının kınama cezasına itirazı üzerine başlatılan süreçte gerçekleştirildiği görülmektedir.

"Öncelikle; disiplin cezasını itirazın incelemeye yetkili olan ve sadece itirazın kabulü ya da reddi yönünde bir karar vermek durumunda bulunan üst disiplin amirince, itiraza konu disiplin cezasının kaldırılmasına karar verilmeksizin aynı fiillere ilişkin olarak yeni bir soruşturma sürecinin başlatması hukuken mümkün değildir. İkinci olarak; kınama cezasına yapılan itiraz üzerine başlatılan süreçte davacının daha ağır bir disiplin cezasıyla cezalandırılması da yukarıda aktarılan hak arama hürriyetiyle bağdaşmayan bir durum olmasının yanı sıra aleyhe karar verme yasağına da aykırı bir durum olacaktır. Bu durumda; tüm bu hususlar dikkate alındığında, davacının 657 sayılı Kanun'un 125/D-(c) maddesi uyarınca bir yıl süreyle kademe ilerlemesinin durdurulması cezasıyla cezalandırılmasına ilişkin dava konusu işlemde hukuka uyarlık, yukarıda ayrıntılı biçimde aktarılan hususlar gözetilmeksizin davanın reddi yolunda verilen İdare Mahkemesi kararında da hukuki isabet bulunmamaktadır. (...)"

Buna karşın, Danıştayın aynı Dairesince verilen başka bir karar dikkat çekicidir. Bu kararda²⁸⁸; davacı tarafından, hakkında tesis edilen uyarma cezasına itiraz edilmesi üzerine, itiraz merci, disiplin soruşturmasının usulüne uygun yürütülmediğine karar vermiştir. İtiraz mercinin kararından sonra yürütülen soruşturma sonucunda ise davacının Devlet memurluğundan çıkarılmasına karar verilmiştir. Yüksek Mahkeme ise bu durumun aleyhe bozma yasağı kapsamında olmadığını değerlendirmiştir. Bu değerlendirmeye, disiplin soruşturması sonucu davacının fiili işlemediği kanaatine varılabileceğinden, hareketle ulaşılmıştır.

Kanaatimce, her ne kadar, itiraz merci tarafından, disiplin soruşturmasının usule uygun yürütülmediği gerekçesiyle karar verilmiş ve bu karar davacının durumunu ağırlaştırmamışsa da, uyarma cezası ile başlayan süreçte, itiraz hakkının kullanılması sonucu, kişinin kamu görevinden çıkarma cezası ile cezalandırılmasına karar verilmiştir. Bu durum, aleyhe bozma yasağının getiriliş amacına aykırılık teşkil etmektedir. İtiraz sonrası yürütülen soruşturmada, ilk disiplin cezası ile bağlantılı olarak daha ağır bir hukuki duruma neden olunması, hukuk devleti ilkesinin gereği olarak, idari işlemlerin etkili yollarla denetiminin sağlanması amacını zedeleyecektir.

²⁸⁸ Danıştay 12. D., T:20.02.2020, E:2017/3763, K:2020/1476, (UYAP Bilişim Sistemi); "Dava konusu olayda; öğrenci velisinin şikayet dilekçesi üzerine, disiplin amiri tarafından, usule uygun bir disiplin soruşturması yapıp davacının eylemi tespit edilmeden verilen uyarma cezasına karşı yapılan itirazın, davacının üzerine atılı eylemin daha ağır bir cezayı gerektirdiğinden bahisle değil, usule uygun bir disiplin soruşturması yapılmamış olması nedeniyle davacının eyleminin şüpheye yer bırakmayacak şekilde tespit edilmesi ve buna göre ceza teklif edilmesi gerektiğinden bahisle kabul edildiği, nitekim yapılacak soruşturma sonucunda davacının üzerine atılı suçu işlemediğinin anlaşılması halinde disiplin cezası teklif edilmemesi durumunun da söz konusu olabileceği gözönüne alındığında itirazı inceleyen disiplin kurulunun anılan kararının, aleyhe düzeltme ya da aleyhe karar verme yasağı kapsamında değerlendirilebilmesine imkan bulunmadığı anlaşılmaktadır. “.

İKİNCİ BÖLÜM

2547 SAYILI KANUN'DA AKADEMİK PERSONELİN TABİ OLDUĞU

DİSİPLİN KURALLARI

Akademik personelin tabi olduğu disiplin kuralları, 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinde 09.12.2016 tarih ve 6764 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6764 sayılı Kanun ile düzenlenmiştir.

Bu düzenleme ile akademik personelin hangi fiillerinin hangi disiplin cezalarını gerektireceği, disiplin soruşturması yürütülmesinde uyulacak esaslar, disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar, disiplin cezası tesisinde zaman aşımı süreleri, disiplin cezası tesisinde uygulanacak temel ilkeler ve itiraz süreci başta olmak üzere akademik personelin tabi olduğu disiplin kuralları ihdas edilmiştir.

Bu bölümde, 2547 sayılı Kanun çerçevesinde, akademik personelin tabi olduğu disiplin kuralları konu bütünlüğünün sağlanması amacıyla disiplin suçları **(A)**, disiplin cezaları **(B)**, disiplin soruşturmasının açılması ve disiplin cezasının tesisi **(C)**, disiplin cezalarının uygulanması, ortadan kalkması ve itiraz yolu **(D)** başlıkları altında değerlendirilecektir.

A. DİSİPLİN SUÇLARI

Doktrinde; disiplin suçu, devlet memurunun, kurumun iç düzenini bozacak nitelikteki, müspet ve menfi ödevlere aykırı davranışları²⁸⁹; Devlet memurlarının, bu statülerine ilişkin kurallara uymamaları sonucu kurum düzenini²⁹⁰ ya da kamu hizmeti düzenini²⁹¹ bozan fiilleri ya da eylemler demeti²⁹² olarak ifade edilmiştir.

²⁸⁹ Günday, s. 627- 628.

²⁹⁰ Akyılmaz/Sezginer/Kaya, s.742; Akyılmaz, s.249.

²⁹¹ Yüce, 1994, s.5.

²⁹² Pınar/ Çalışkan, s. 23 vd.

Anayasal çerçevede, kamu hizmeti görevlilerinin görev ve sorumluluklarının düzenlendiği Anayasa'nın 129. maddesi bağlamında, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlü oldukları dikkate alındığında, bu yükümlülüklerini kamu hizmeti düzeni bakımından ihlal etmeleri de disiplin suçunu teşkil edecektir.

Her bir disiplin rejiminin sağlamak istediği kamu hizmeti düzeninin birbirinden farklı olması nedeniyle kurala bağlanan disiplin suçları da farklılık arz etmektedir. Bilimsel çalışmaların yürütüldüğü ve bilimin öğretildiği akademik dünyada sağlanmak ve korunmak istenilen disiplin, kurum içi düzeninden daha geniş bir çerçeveye sahip olması nedeniyle akademik disiplin suçları da buna göre belirlenmektedir.

Bu geniş çerçevede, akademik personel bakımından, 2547 sayılı Kanun'un akademik personele yüklediği görev ve yükümlülüklerin akademik düzen bağlamında ihlal edilmesi akademik personel disiplin suçunu oluşturacaktır.

Akademik personel için öngörülen disiplin suçları, kamu hizmetinin daha etkin yürütülmesi, çalışma barışının ve düzeninin sağlanması, kamu hizmetinin aksatılmamasından öte akademik düzenin sağlanması amacı taşımaktadır. Zira, akademik düzen, sadece kurum düzenine aykırı davranışların yaptırıma bağlanması suretiyle sağlanamaz.

Diğer bir anlatımla; disiplin suçunun ihlal ettiği düzen, genel kamu personeli disiplin rejiminde, kurum içi düzen olmasına karşın, akademik personel disiplin rejiminde üniversitenin kurum içi düzeni yanında, daha genel bir kavram olan ulusal ve uluslararası tüm akademik kurumlar tarafından, bilimsel araştırma ve çalışmalar ile yüksek düzeyde eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü akademik düzendir. Zira, özellikle bilimsel araştırma ve yayın etiğini ihlal eden fiiller, sadece üniversitenin kurum içi düzenini ihlal etmemekte, ayrıca bilimsel ve özgün düşünceye dayanması gereken akademik düzeni de ihlal etmektedir.

Kanun koyucu tarafından, akademik düzeni ihlal ettiği kabul edilen fiillerin nitelik ve ağırlıklarının dikkate alınması suretiyle bir silsile içerisinde akademik personel disiplin suçları ihdas edilmiştir. 2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinde düzenlenen disiplin suçlarını, fiillerin konularına göre öncelikle iki başlık altında incelemek mümkündür. Akademik faaliyetin temel dinamiklerinden olan bilimsel çalışmalara ilişkin bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı fiilleri nitelikleri, işleniş biçimleri, diğer akademik çalışmalara etkileri, akademik dünyadaki yansımaları ve sonuçları nedeniyle akademik düzeni ihlal eden diğer disiplin suçlarından ayırmak gerekmektedir. Bu nedenle öncelikle bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı fiiller **(1)** devamında da diğer fiiller **(2)** analiz edilmelidir.

2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinde, akademik düzeni ihlal ettiği kabul edilen pek çok disiplin suçu düzenlenmiştir. Bu disiplin suçlarını kazuistik olarak tek tek incelemek yerine akademik faaliyetlerin nitelikleri ve akademik personelin kendine özgü statüsü çerçevesinde fiillerin konusuna göre temel kategorilere ayırarak incelemek, disiplin sürecinin daha sistemli ve etkin yürütülmesine ışık tutacağı gibi fiile uygun disiplin cezasının belirlenmesi için yol gösterici olacaktır. Bu yöndeki sistematik yaklaşım hem üniversitelerin hem de akademik personelin hak ve sorumluluklarını belirginleştirecek, suçun niteliğini şekillendirecek ve netleştirecektir. Ayrıca, akademik personelin aynı düzeyde olmayan disiplin suçlarının konusuna göre ayrılması, fiilin niteliğinin, ağırlığının ve fiil ile orantılı olarak belirlenecek cezanın kendi içerisinde daha net bir şekilde değerlendirilmesini sağlayacaktır.

Üniversitelerin özgün yapısının ve akademik düzenin korunması, bilimsel özerkliğin sağlanması amacıyla akademik personel disiplin suçlarını; görevin yerine getirilmemesine ilişkin fiiller **(a)**, göreve gelmemeye ilişkin fiiller **(b)**, disiplinsiz ve kurum düzenini bozan fiiller **(c)**, izinsiz- yasaklanan faaliyetlerde bulunmaya yönelik fiiller **(d)**, akademik tarafsızlık ilkesini zedeleyici fiiller **(e)**, yüz kızartıcı ve utanç verici

fiiller (f), konusu suç teşkil eden fiiller (g) ve öngörülmemiş fiiller (h) başlıkları altında incelemek gerekmektedir.

1.BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİNE AYKIRI FİİLLER

Bilim etiği kuralları, “bilimsel çalışmaların planlanması, uygulanması, raporlaştırılması, ve yayınlanması süreçlerini denetleyerek, bu süreçlerin evrensel etik normlara uygun olarak gerçekleştirilmesini sağlayan”²⁹³ kurallardır. Akademisyenlerin, araştırma ve yayınlarla ilgili etik değerleri kapsayan bilim etiği kurallarına uyduğu ölçüde bilimsel sorumluluklarını yerine getirdikleri kabul edilmektedir²⁹⁴.

Akademik personelin, bilimsel araştırma, çalışma, yayın ve etkinliklerde uyması gereken kurallara aykırı davranarak akademik düzeni ihlal eden fiilleri, etik kurallarının ihlaline yöneliktir. Bu fiiller için, 2547 sayılı Kanun’un 53/b maddesinde, nitelik ve ağırlığına göre farklı disiplin cezaları öngörülmüştür.

Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğü’nde, etik; “Çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü” olarak tanımlanmaktadır. Akademik personel bakımından etik kuralları, akademik disiplinin sağlanması için akademik personelin bilimsel çalışma, yayın ve etkinliklerde uyması gereken kurallar bütünüdür.

Doktrinde, araştırma ve yayın etiği, “bilimsel araştırma ve yayınların dürüstlük, açıklık, nesnellik (objektif olma), başkalarının bulgu ve yaratılarına saygı gibi, temel ilkelere uygun biçimde yapılmasını sağlamayı amaçlayan ve bunun gerçekleşmesi için çalışmalar yapan uygulamalı etik alanı”²⁹⁵ olarak tanımlanmaktadır.

²⁹³ Yaşar, Ecmal, “Akademik İntihal, Nedenleri ve Çözüm Önerileri”, **Uluslararası Eğitim Araştırmacıları Dergisi**, S.1, 2018, s.37.

²⁹⁴ Erdem, Ali Rıza, “Bilim İnsanı Yetiştirmede Etik Eğitimi”, **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, S.1, 2012, s.26.

²⁹⁵ Boydak, Melih, “Araştırma ve Yayın Etiği”, **Bilim Etiği** (Nurhan Atasoy, Melih Boydak, Hakan Ali Çırpan vd.), **İstanbul Üniversitesi Yayınları**, İstanbul 2011, s. 16.

Akademik personelin, yüksek düzeyde eğitim öğretim hizmeti yürütme görevi yanında, bilimsel araştırma ve yayın yapma görevi de bulunduğu dikkate alındığında, bu görevini araştırma ve yayın etiğine uygun yürütmesi akademik düzenin sağlanması için zorunludur. Etik kurallara uyulması suretiyle bilimsel çalışmaların özgünlüğü sağlanabilmektedir²⁹⁶. Bu bakımdan, akademik personelin etik kurallarını ihlal eden fiilleri üzerinde hassasiyetle durulması gerekmektedir. Yükseköğretim kurumlarında disiplin amirleri ve disiplin kurullarının sorunları üzerine nitel bir araştırmada²⁹⁷; etik ve ahlaki olmayan tutumun, yükseköğretim kurumlarında meydana gelen disipline aykırı fiillerin %6,5 ‘ni oluşturduğu ifade edilmiştir.

Akademik personel bakımından, bilimsel araştırma, çalışma, yayın ve etkinliklerde uyulması gereken etik kuralları, 2547 sayılı Kanun’un 24, 42 ve 65. maddelerine dayanılarak hazırlanan ve Yükseköğretim Kurulu Genel Kurulunun 10.11.2016 tarih ve 23/497 sayılı kararıyla kabul edilen Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi’nde kurala bağlanmıştır. Bu Yönerge’de bilimsel araştırma, çalışma, yayın ve etkinliklerde uyulması gereken etik kuralları düzenlenmekle birlikte, etik kurallarının ihlal edilmesi durumunda, fiilin nitelik ve ağırlığına göre uygulanacak disiplin cezaları, 2547 sayılı Kanun’un 53/b maddesinde kurala bağlanmıştır.

Anılan Yönerge’nin “*Bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı eylemler*” başlığını taşıyan 4. maddesinde, etik ihlali türleri niteliklerine göre iki fıkra halinde düzenlenmiştir. Yönerge’nin 4. maddesinin 1. fıkrasında, bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı fiiller, 2. fıkrasında diğer etik ihlali türleri yer almaktadır.

²⁹⁶ Arslantürk, Yalçın/ Soyal, Refika, “Fayda ve Zarar Unsurlarının Varlığının İntihal Yargılamasına Tesiri”, **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, S.1, Y.8, 2023, s.1.

²⁹⁷ Erkul, Hüseyin/ Özcan, Buckley, Ayşe/ Seçtim Hafize, “Yükseköğretim Kurumlarında Disiplin Amirleri ve Disiplin Kurulları Sorunları Üzerine Nitel Bir Araştırma”, **Troy Akademi**, C.6, S.3, 2021, s.789.

Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi'nin 10. maddesinin 3. fıkrasında; “*Etiğe aykırı eylemlerin gerçekleşmesi halinde asıl müellif, zarar gören veya hakları olumsuz etkilenen kişi ve kuruluşların rıza göstermesi ilgililerin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.*” kuralı yer almıştır. Bu bakımdan, etik ihlaline rıza gösterilmesi, akademisyenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır. Buna ilişkin bir yargı kararında²⁹⁸ etik kurallarına aykırılığa rıza gösterilmesinin hukuken mümkün olmadığı kabul edilmiştir. Aynı yönde başka bir kararda²⁹⁹, haksız yazarlıktan şikayetçi olunmamasının da etik ihlalinin ortadan kaldırmayacağı belirtilmiştir.

Bu düzenlemede, bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı fiillerin sadece etik ihlali yapılan eser sahibine yönelik olmadığı, aynı zamanda akademik düzenin de ihlal edildiği dikkate alınmaktadır. Bu nedenle etik ihlaline rıza gösterilmesi ya da etik ihlalden şikayetçi olunmaması disiplin suçunun oluşmasını engellemeyecektir. Bu durum, akademik faaliyetlerin diğer kamu hizmetlerinden farklı olarak ulusal ve uluslararası tüm akademik düzende etki ve sonuçlarının olmasından kaynaklanmaktadır.

²⁹⁸ Ankara BİM, 4. İDD, T:28.11.2024, E:2024/3748, K:2024/4012, (UYAP Bilişim Sistemi); “(...) her ne kadar idare mahkemesince belirlenen bilirkişiler tarafından düzenlenen raporda "etik ihlal iddiasına konu makale ile bu makalenin üretildiği tezin sahibinin O.D. ile tez danışmanı ve tezden üretilen beş isimli makalede isimleri bulunan diğer dört yazarın tümünün yazarlık sıralamalarının değişmesine muvafakat ettiklerini de içerir feragatnameleri nedeniyle haksız yazarlık (yazar sıralamasının değişmesi) etik ihlalinin bulunmadığı" yönünde tespit ve görüşe yer verilmiş ise de, Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi'nin 11. maddesinin 3. fıkrası hükmü uyarınca etiğe aykırı eylemden olumsuz etkilenen kişilerin söz konusu aykırılığa rıza göstermelerinin etiğe aykırılıktan sorumluluğu ortadan kaldırmasının hukuken mümkün kılınmaması karşısında makalenin temelini oluşturan tezin (makalenin yazımına dayanak etik kurul kararının alındığı) sahibinin anılan makalede birinci isim olarak yer alması gerektiği, ikinci isim olarak yer alan O.D.'nin feragatinin dikkate alınmasının mümkün olmadığı, dolayısıyla idare mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda yer verilen görüşün mevzuata uygun olmadığı anlaşıldığından dava konusu işlemden bu sebeple hukuka aykırılık görülmemiş olup aksi yöndeki idare mahkemesi kararında da hukuki isabet görülmemiştir.”

²⁹⁹ Ankara BİM, 4.İDD, T:29.05.2024, E:2024/849, K:2024/1590, (UYAP Bilişim Sistemi); “(...) davacının eserine katkı sunan yazarların, eserde kendi istekleri ile yer almak istememeleri veya isimlerinin eserlerden çıkartılması ya da isim sıralarının değiştirilmesinden bilgilerinin bulunması/bilgileri dahilinde bunların yapılmış olması ya da herhangi bir şekilde şikayetçi olmamalarının "haksız yazarlık" yoluyla etik ihlali yapıldığı olgusunu ve bunu takiben etik yaptırım uygulamasını ortadan kaldıramayacağı (...)”.

Diğer bir anlatımla; eserinden etik ihlali yapılan kişinin rızası (izin/ icazet/ onay) bir hukuka uygunluk sebebi olarak kabul edilmemektedir³⁰⁰. Eser sahibinin rızası bulunsa dahi, akademik personel disiplin cezası ile cezalandırılacaktır. Zira, etik ihlalleri sadece eser sahiplerinin haklarını ihlal etmemektedir. Aynı zamanda, bilimsel çalışmalarla temellenen akademik düzende bilimselliği, öngörülebilirliği ve belirliliği de ihlal etmektedir. Yüksek düzeyde bilimsel araştırma ve çalışmaya dayanması gereken bilim verilerinin yayılmasında ve bilimsel gelişimin sağlanmasında, etik ihlali nedeniyle meydana gelecek bozulma, akademik düzenin ihlal edilmesine, akademik gelişimin sağlanamamasına yol açacaktır.

Bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı disiplin suçları; intihal **(a)**, sahtecilik **(b)**, çarpıtma **(c)**, tekrar yayım **(d)**, dilimleme **(e)** ve haksız yazarlık **(f)** olmak üzere altı bent halinde kurala bağlanmıştır. Bu fiillerin neler olduğu 2547 sayılı Kanun ve Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi çerçevesinde değerlendirilmelidir.

a. İntihal

Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğü'nde³⁰¹; “*Başkalarının yazılarından bölümler, dizeler alıp kendisininmiş gibi gösterme veya başkalarının konularını benimseyip değişik bir biçimde anlatma; aşırma*” olarak tanımlanan intihal, Arapça kökenli bir kavramdır.

Adalet Bakanlığı Hukuk Sözlüğü'nde³⁰² ise “*Aşırma, bilgi hırsızlığı*” olarak ifade edilen intihal, Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi'nin 4/1 maddesinin (a) bendinde; “*Başkalarının özgün fikirlerini, metotlarını,*

³⁰⁰ Yavuzdoğan, Seçkin, “İdari Yargı Kararlarından Hareketle İntihal”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 8, S. 1, 2017, s.252; Demircioğlu, Mustafa Yaşar, “İdari Yargı Kararları Çerçevesinde Bilimsel Yayın Etiği Soruşturmaları”, **Ankara Barosu Dergisi**, Y. 72, S. 1, 2014, s.182.

³⁰¹ <https://sozluk.gov.tr/intihal>

³⁰² <https://sozluk.adalet.gov.tr/intihal>

verilerini veya eserlerini bilimsel kurallara uygun biçimde atıf yapmadan kısmen veya tamamen kendi eseri gibi göstermek,” olarak tanımlanmış, bir etik ihlalidir.

İntihal konusunda benzer yönde bir anlatım, “*intihal*” kavramı kullanılmadan, 2547 sayılı Kanun’un 53/b-5 maddesinin (a) bendinde; “*Başkalarına ait özgün fikir, metot, veri veya eserleri bilimsel kurallara uygun biçimde atıf yapmadan kısmen veya tamamen kendisine ait gibi göstermek.*” ifadeleri ile yer almakta olup, bu fiilin üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasını gerektirdiği kurala bağlanmıştır. Akademik etiğe uygun olmayan bu fiil, disiplin suçu olarak öngörülmüş ve disiplin cezasına bağlanmıştır.

Danıştay tarafından; “*çalma, başkasının yazısını veya şiirini kendinin gibi gösterme*”³⁰³ olarak tanımlanan intihal konusunda verilen bir kararda³⁰⁴, intihal fiilinin disiplin yaptırımına bağlanmasının amacı olarak bilimsel eser ve çalışmalarda özgünlüğün sağlanması yanında eserlerin korunması gösterilmiştir. Bilginin ve düşüncenin sahibinin, atıf kurallarına uygun olarak belirtilmesi akademik dünyada öngörülebilirlik ve belirlilik sağlayacağından, akademik düzeninin sağlam temeller üzerinde şekillenmesi açısından önem arz etmektedir.

Akademik unvanların edinilmesinde ve akademik kadrolara atanmada, tez, makale, bilimsel yayın gibi akademik çalışmalar aranmakta ve bunlar yeterlilik kriteri olarak kabul edilmektedir. Bu yayın ve çalışmaların intihal içermesi durumunda unvan ve kadroların haksız edinilmesi söz konusu olacaktır³⁰⁵. Haksız edinilen unvan ve kadro sonucu Devlet üniversiteleri bakımından, kamu kaynağının haksız kullanımı suretiyle

³⁰³ Danıştay 8.D., T:03.06.2011, E:2010/950,K:2011/2984, (UYAP Bilişim Sistemi).

³⁰⁴ Danıştay 8.D., T:16.05.2007, 2006/4103, K:2009/2946, (UYAP Bilişim Sistemi); “(...) Eğitim ve öğretim hizmetlerinin önemi ve özelliği gereği belli bir disiplin içerisinde yürütümünün zorunlu olması nedeniyle bu disipline uymayanların disiplin kurallarını ihlal eden davranışlarının caydırıcı bir yaptırıma bağlanması kaçınılmazdır. Anılan Yönetmelikte yer alan kurallar da bu genel amacı gerçekleştirmeye yönelik düzenlemeler içermektedir. İptali istenilen Yönetmelik maddesiyle de; öğretim elemanlarının hem bilimsel eser ve çalışmalarının özgün olmasının hem de bu şekilde üretilmiş olan çalışmalarının korunmasının amaçlandığı görülmektedir. (...)”.

³⁰⁵ Arslantürk/ Soyal, s.8.

kamu zararı meydana gelirken, vakıf üniversiteleri bakımından, özel zarar meydana gelecektir³⁰⁶.

Bir disiplin suçu olan, *istemli*³⁰⁷ ve *kasten*³⁰⁸ işlenebileceği öngörülen intihal fiili, bilimsel kalitenin azalmasına yol açtığı gibi, özgün eser üreten akademisyenin eseri üzerindeki hakkının hukuka aykırı olarak kullanılması suretiyle akademik düzenin ihlaline yol açacaktır.

Doktrinde, başkalarının fikir ve sözlerinin, gerekli atıflar yapılmaksızın ve kaynak gösterilmeksizin kendine ait gibi gösterilmesi olarak tanımlanan³⁰⁹ intihal, *aşırma*, *çalma*, *yağmalama*, *haksız kullanma*, *kendi adına geçirme* gibi kavramlar ile ifade edilmektedir³¹⁰. İntihal fiili (plagiarizm), atıf kurallarının ihlalinin kaynaklanmaktadır. Klonlama, kopyalama, bulma değiştirme, remix yapma, geri dönüştürme, melezleme, toplama, yeniden tweetleme intihal türleri³¹¹ olarak ifade edilmektedir. İntihal niteliğindeki atıf kurallarına aykırılık, genel olarak bazen değiştirme yapılmadan alıntı yapılması (*aynen iktibas*), bazen de farklı ifadeler kullanılması (*mealen iktibas*) suretiyle³¹² karşımıza çıkmaktadır.

Disiplin suçu teşkil eden intihal fiilinin oluşması için öncelikle akademik personelin başkasının eserinin tamamından veya bir kısmından alıntı yapmış olması ve bunu atıf kurallarına aykırı olarak gerçekleştirmiş olması gerekmektedir. Bunun

³⁰⁶ İbid., s.8.

³⁰⁷ Türkiye Bilimler Akademisi, Bilim Etiği Komitesi, Bilimsel Araştırmada Etik ve Sorunları, Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları, Ankara 2002, s.39 vd.

³⁰⁸ Yavuzdoğan, s.245.

³⁰⁹ İnci, Osman, "Bilimsel Yayın Etiği", **Türk Kütüphaneciliği Dergisi**, C. 29, S. 2, 2015, s. 288; Arslantürk/ Soyal, s.4.

³¹⁰ İnci, s. 288; Boydak, s. 17; Tekinalp, Ünal, "Bilim Etiğinin Hukuki Cephesi", **Bilim Etiği El Kitabı** (Editör Ayşe Erzan), TÜBA, 1. Basım, Ankara 2008, s.75-84; Türkiye Bilimler Akademisi, Bilim Etiği Komitesi, Bilimsel Araştırmada Etik ve Sorunları, s.39 vd.; Demirel, İ Hakkı/ Erol, Burçin/ Saraç, Cem, "Akademik Yazım İhlalleri", **TÜBİTAK ULAKBİM**, Ankara, 2011, s.19; Özenç Uçak, Nazan/Birinci, Hatice Gülşen, "Bilimsel Etik ve İntihal", **Türk Kütüphaneciliği**, C.22, S.2, 2008, s.190.

³¹¹ Gücükoğlu, Behlül/ Ayvaz Reis, Zerrin, "Türkiye'de ve Dünya'da İntihalin Yaptırımları", **Akademik Bilişim'14 - XVI. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri**, Mersin Üniversitesi, 5-7 Şubat 2014, s.191.

³¹² Boydak, s.18.

sonucunda ise, başkasının eserinin, *kendi eseri gibi gösterilmiş olması*³¹³ diğer bir ifade ile *sahiplenilmiş olması*³¹⁴ şartı gerçekleşmelidir. Aksi takdirde, intihal fiili gerçekleşmemiş olduğundan, disiplin suçu da oluşmayacaktır.

Disiplin suçunun faili, atıf kurallarını ihlal ederek, başkasının eserini sahiplenen akademisyendir. Birden çok yazar tarafından üretilen eserlerde, yazarların hangi bölümleri ürettiğinin tespit edilememesi durumunda tüm yazarların intihal fiilini iştirak halinde³¹⁵ işlediğinin kabul edilmesi suretiyle her birinin disiplin suçunun faili olarak kabul edilmeleri söz konusudur. Bununla birlikte, her bir yazarın eserin hangi bölümünü yazdığı bilinmekte ise sadece intihal ürünü olan kısmı ya da kısımları yazan akademisyenin disiplin suçunun faili olması şahsilik ilkesinin gereğidir³¹⁶. Ancak böyle bir durumda, ispat sorunu meydana geleceğinden, yürütülecek disiplin soruşturmasında bunun aydınlatılması gerekmektedir.

Akademik personelin, kaynak göstermeden kendi eserinden alıntı yapması intihal fiili oluşturmayacağından³¹⁷, disiplin suçuna da vücut vermez. İntihalde, başkasına ait olan özgün fikir, metot, veri veya eser kullanılmaktadır. Doktrinde, eser haline gelmemiş, bilimsel çalışmanın sahiplenilmesi de disiplin suçunun oluşması için yeterli görülmektedir³¹⁸. Bu çerçevede yabancı dilde yazılmış bir eserin, atıf yapılmadan çeviri yapılarak kullanılması durumunda, yabancı dilde yazılmış eserden intihal yapılmış olacaktır³¹⁹. Yüksek lisans/ doktora/ uzmanlık tezlerinde ise tezi üreten yazar isim

³¹³ Gücükoğlu/ Ayvaz, s.191.

³¹⁴ Uslu, Ramazan, "Alıntıda Hukuka Uygunluk Kriterleri", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 68, S. 4, 2019, s. 947.

³¹⁵ Yavuzdoğan, s.249.

³¹⁶ Demircioğlu, s. 184.

³¹⁷ Yavuzdoğan, s.250, Demircioğlu, s.183.

³¹⁸ Ünal, Mehmet/Toprak, Metin/ Başpınar, Veysel, "Bilim Etiğine Aykırı Davranışlar ve Yaptırımlar: Sosyal ve Beşeri Bilimler İçin Bir Çerçeve Önerisi", **Amme İdaresi Dergisi**, C.45, S.3, 2012, s.9.

³¹⁹ Demircioğlu, s. 178.

hakkına sahip olduğundan, tez danışmanının da atıf yapması gerektiği kabul edilmektedir³²⁰.

Danıştay³²¹ tarafından, akademik personel hakkında intihal sebebiyle tesis edilen disiplin cezasının iptali istemiyle açılan davada, intihal fiilinin Af Kanunu kapsamında kalıp kalmadığı tespit edilirken, intihal nedeniyle tesis edilen disiplin cezasının “*yüz kızartıcı*” fiilden kaynaklanan bir disiplin suçu olmadığı ortaya konulmuştur. Bu nedenle Af Kanunu kapsamında olduğu değerlendirilmiştir. Bununla birlikte, bu kararda yer alan azlık oyu³²² dikkat çekicidir. Azlık oyunda, intihal suçu, bilim hırsızlığı şeklinde nitelendirilerek, “*yüz kızartıcı suç*” kapsamına sokulmuştur. Doktrinde, intihal fiilinin Af Kanunu kapsamında kaldığı kabul edilse bile, buna dayanılarak edinilen akademik unvanların geri alınması gerektiği³²³ ifade edilmektedir.

Bilimde yeni araştırmaların önünü açması ve geçmişle kurulan köprü olması nedeniyle önem taşıyan atıf kuralları konusundaki her aykırılığın mevzuat ile aynı disiplin yaptırımına bağlanması eleştiri konusu olmuştur³²⁴. Boyutları ve derecelerine göre ayırım yapılmasının adalet ve hakkaniyete uygun düşeceği kabul edilmektedir³²⁵.

³²⁰ Demircioğlu, s.183.

³²¹ Danıştay 8. D., T:23.3.2011, E:2010/7301,K:2011/1801, (UYAP Bilişim Sistemi); “4.7.2006 gün ve 26218 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5525 sayılı Yasa ile 23.4.1999 günü ile 14.2.2005 günü arasında gerçekleşen eylemlerden ötürü verilen disiplin cezaları (bazı disiplin cezaları ayırık tutularak) bütün sonuçları ile affedilmiştir. Anılan Yasa ile yüz kızartıcı (dolandırıcılık, hırsızlık gibi) eylemlerden kaynaklanan disiplin cezaları kapsam dışı bırakılmış olup, bu eylemler arasında intihale yer verilmemiştir. Dolayısıyla davacı için tesis edilen disiplin cezası nitelik ve tarih itibarıyla 5525 sayılı Yasa kapsamına girmektedir.”; Aynı yönde T:27.02.2009, E:2008/2535, K:2009/1403, (UYAP Bilişim Sistemi).

³²² “Disiplin cezasına temel olan intihal eylemi için yapılan soruşturma sonucu hazırlanan rapor ile dosya içindeki bilgi ve belgelerden; intihale konu 2002 yılında yayımlanan eserin halen ulaşılabilir olduğu dikkate alındığında, eserin etkilerinin 5525 sayılı Yasanın belirlediği tarih aralığının dışına çıktığı açıktır. Kaldı ki davacının üstüne atılan intihal eylemi niteliği itibarıyla hırsızlık suçunun özel bir şeklini (Bilim hırsızlığı) oluşturduğundan, esasen Af Yasasının kapsamı dışında bulunmaktadır. Gerek zaman ve gerekse nitelik yönlerinden anılan Yasanın kapsamına girmeyen eylem nedeniyle verilen disiplin cezasının iptali istemiyle açılan davayı reddeden İdare Mahkemesi kararında hukuka aykırılık görülmemiştir.”.

³²³ Ünal /Toprak / Başpınar, s.9.

³²⁴ Boydak, s.18.

³²⁵ Yavuzdoğan, s. 234; Ünal/ Toprak/ Başpınar, s.6.

Kanaatimce de, atıf yapılmamasından kaynaklanan intihal fiilinin derecesinin dikkate alınmasını mümkün kılacak düzenleme yapılması hakkaniyete uygun olacaktır. Zira, eserin tamamından, bir bölümünden ya da bir cümlesinden kaynak göstermeden alıntı yapılması birbirinden farklı nicelik ve nitelik taşımaktadır. Nitelik ve nicelik olarak farklılık taşıyan atıf yapmama fiillerinin aynı ağırlık ve derecede kabul edilerek, aynı disiplin cezası ile cezalandırılması hakkaniyete aykırı olacaktır. Bununla birlikte, intihal fiilinin derecesinin açık ve net olarak ortaya konulmasında, her bir eserin niteliğinin ve yapısının farklı olduğunun dikkate alınarak, düzenleme yapılması, uygulamada sorun yaşanmasını engelleyecektir.

Buna karşın, atıf yapılmakla birlikte, “*makul sınırları aşan*” alıntılarının intihal sayılacağı görüşüne³²⁶ katılmak mümkün görülmemektedir. Zira, makul sınır aşılmasa da, atıf yapılmadan alıntı yapılması, intihal suçunu oluşturacağı gibi uygulamada her bir bilimsel çalışmanın sahip olduğu farklı nitelikleri nedeniyle makul sınırın belirlenmesi ve bu yönde ölçütler tespit edilmesi sorun teşkil edecektir. Bazen tek bir cümle de olsa atıf yapılmadan alıntı yapılması, ciddi anlamda ağır bir etik ihlaline yol açabilecek nitelikte iken, bazen bu yönde bir etik ihlaline neden olmayacaktır.

5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu’nun “İktibas serbestisi” başlığını taşıyan 35. maddesinde³²⁷, alıntı yapılmasının hangi durumlarda serbest olduğu düzenlenmiştir. İktibasın belirli olacak şekilde yapılması kaydıyla alıntı serbestisinin şartlarının gerçekleşmesi durumunda, akademik personelin atıf yapmadan alıntı yapması,

³²⁶ Uslu, s.947.

³²⁷ “Bir eserden aşağıdaki hallerde iktibas yapılması caizdir:

1. Alenileşmiş bir eserin bazı cümle ve fıkralarının müstakil bir ilim ve edebiyat eserine alınması;
 2. Yayımlanmış bir bestenin en çok tema, motif, pasaj ve fikir nevinden parçalarının müstakil bir musiki eserine alınması;
 3. Alenileşmiş güzel sanat eserlerinin ve yayımlanmış diğer eserlerin, maksadın haklı göstereceği bir nispet dahilinde ve münderacatını aydınlatmak maksadiyle bir ilim eserine konulması;
 4. Alenileşmiş güzel sanat eserlerinin ilmi konferans veya derslerde, konuyu aydınlatmak için projeksiyon ve buna benzer vasıtalarla gösterilmesi.
- İktibasın belli olacak şekilde yapılması lazımdır. İlim eserlerinde, iktibas hususunda kullanılan eserin ve eser sahibinin adından başka bu kısmın alındığı yer belirtilir.”

intihal kabul edilmeyeceğinden³²⁸, disiplin suçuna vücut vermeyecektir. Alıntının usulsüz olması³²⁹, anılan Kanun'un 35. maddesindeki şartların oluşmamasını gerekli kılmaktadır.

Yargı kararlarında, akademik personelin intihal yaptığından bahisle tesis edilen işlemlerden kaynaklanan uyuşmazlıklarda, uyuşmazlığın çözümünün özel ve teknik bilgiyi gerektirmesi nedeniyle intihal fiilinin gerçekleşip gerçekleşmediği konusunda bilirkişi incelemesi yaptırıldığı görülmektedir³³⁰.

Danıştay bir kararında³³¹; intihal fiilinin genel ve soyut ifadelerle değil, ayrıntılı incelemeler ile ortaya konulması gerektiği gerekçesine yer vermiştir. Nitekim, bilirkişi incelemesinde, akademik personelin fiilinin, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'nun 35. maddesi kapsamında kalıp kalmadığının ortaya konulması da, disiplin suçunun hukuki değerlendirilmesi için zorunludur.

Başka bir Danıştay kararında³³²; *“Bilirkişilerce yapılan incelemede; davacının tezinde, yapılan alıntıların dipnotlar ve kaynakça bölümünde açık bir şekilde belirtildiğinden, söz konusu tezde intihal yapılmadığı gibi yasa hükmünü aşacak ölçüde iktibas da yapılmadığı sonucuna ulaşıldığından, davalı idarenin itirazı raporu*

³²⁸ Yaman, Dilara, “Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu’nda Düzenlenen Bir Eserden Kaynak Göstermeksizin İktibasta Bulunma Suçu”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.12, 2010, s.1551.

³²⁹ Gözler, Kemal, **Örnekleriyle Usulsüz Alıntı Sorunu**, 1. Baskı, Bursa Kasım 2013, s. 51.

³³⁰ Danıştay 8. D., T:20.03.2024, E:2021/6648, K:2024/1603, (UYAP Bilişim Sistemi); Danıştay 8. D., T:17.02.2023, E:2022/4035, K:2023/676, (UYAP Bilişim Sistemi); Danıştay 8. D., T:31.01.2023, E:2022/2672, K:2023/235, (UYAP Bilişim Sistemi).

³³¹ Danıştay 8. D., T:19.12.2023, E:2021/3779, K:2023/7370, (UYAP Bilişim Sistemi); “(...)Uyuşmazlıkta; İdare Mahkemesince belirlenen bir bilirkişi tarafından düzenlenen bilirkişi raporunda, "... yararlanılan kaynakların bir kısmına özensizlik nedeni ile atıfta bulunulmamasını intihal olarak kabul etmek yersizdir... Alıntılardaki özensizlik, dikkatsizlik bir uyarıyı gerektirir..." gibi ifadelerle yer verilerek, intihal olmadığı belirtilmiştir. Buna karşın; bilirkişi raporundaki değerlendirmelerin, makalede yer alan ve intihal olduğu öne sürülen paragraflar yönünden ayrı ayrı bilimsel ve teknik incelemeyi içermediği anlaşılmıştır.

Bu bağlamda; uyuşmazlığın çözümünün özel ve teknik bilgiyi gerektirmesi nedeniyle, makalenin konusunun dikkate alınması suretiyle belirlenecek alanda uzman olan üç kişiden oluşan bilirkişi heyetince, makalede yer alan ve atıf kurallarına aykırı davranıldığı, intihal yapıldığı öne sürülen kısımlar yönünden ayrı ayrı bilimsel ve teknik incelemenin yapılması suretiyle, intihal olup olmadığının açık ve net olarak ortaya konulduğu bilirkişi raporuna dayanılarak karar verilmesi gerektiğinden, eksik inceleme ve değerlendirme içeren bilirkişi raporunun dikkate alınması suretiyle davayı reddeden Mahkeme kararının hukuka aykırı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.”

³³² Danıştay 8. D.,T: 03.06.2011, E:2010/950,K:2011/2984, (UYAP Bilişim Sistemi).

kusurlandırarak ağırlıkta bulunmamıştır.” gerekçesi ile alıntı yapılan esere atıf yapılmış olması ve eserin kaynakçada belirtilmesi durumunda intihal fiilinin oluşmayacağı kabul edilmiştir.

b.Sahtecilik ve Çarpıtma

Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi’nin 4/1 maddesinin (b) bendinde sahtecilik, *“Bilimsel araştırmalarda gerçekte var olmayan veya tahrif edilmiş verileri kullanmak”* olarak; aynı maddenin (c) bendinde çarpıtma, *“Araştırma kayıtları veya elde edilen verileri tahrif etmek, araştırmada kullanılmayan cihaz veya materyalleri kullanılmış gibi göstermek, destek alınan kişi ve kuruluşların çıkarları doğrultusunda araştırma sonuçlarını tahrif etmek veya şekillendirmek,”* olarak tanımlanmıştır.

Araştırma yapılmamış olmasına karşın, yapılmış gibi gösterilmesi, araştırmaya dayanmayan verilerin kullanılması³³³ olarak tanımlanan sahtecilik ile özellikle laboratuvar ve alan çalışmalarında karşılaşılmaktadır³³⁴. Saptırma veya yanıltma olarak da ifade edilen çarpıtma ise araştırma sonuçları ve verileri üzerinde bilimsel bir sebebe dayanmaksızın değişiklik yapılması, kullanılmayan cihazların kullanılmış gibi gösterilmesi³³⁵ durumunda ortaya çıkmaktadır. Araştırma materyalleri, cihazlar, işlemler ve kayıtlar üzerinde farklı sonuçlara ulaşabilecek değişiklikler yapılmasıdır³³⁶. Araştırma sonuçlarının, destek alınan kişi ve kuruluşların çıkarları doğrultusunda değiştirilmesi de bu kapsamında değerlendirilmektedir.

Sahtecilik ve çarpıtma fiillerinin ortak noktası, bu fiiller sonucu meydana gelen eserin, bilimsel temellere dayanmamasıdır. Farklılıkları ise, sahtecilikte, araştırma

³³³ İnci, s.288.

³³⁴ Demircioğlu, s.196- 197.

³³⁵ İnci, s.289.

³³⁶ Vurucu, İkbāl, “Bilimsel Araştırma- Yayın Etiği ve Akademik Teşvik”, **21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum**, C.8, S.23, 2019, s.263.

yapılmamış olmasına karşın yapılmış gibi gösterilmesi söz konusu iken, çarpıtmada, yapılmış olan araştırmanın sonuçları ve verileri çeşitli saiklerle tahrif edilmektedir.

Her ne kadar sahtecilik ve çarpıtma, Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi'nin 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde ayrı ayrı tanımlanan birbirinden farklı fiiller olsa da, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/b-4 maddesinin (g) bendinde; "*Bilimsel araştırmalarda gerçekte var olmayan veya tahrif edilmiş verileri kullanmak, araştırma kayıtları veya elde edilen verileri tahrif etmek, araştırmada kullanılmayan cihaz veya materyalleri kullanılmış gibi göstermek, destek alınan kişi ve kuruluşların çıkarları doğrultusunda araştırma sonuçlarını tahrif etmek veya şekillendirmek.*" ifadesi ile sahtecilik ve çarpıtma fiilleri aynı bentte düzenlenerek, bu fiillerin kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası ile cezalandırılması gerektiği kurala bağlanmıştır.

2547 sayılı Kanun'da, intihal fiili için üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasının öngörülmüş olması nedeniyle intihal fiili bakımından bir derecelendirme yapılması mümkün değildir. Buna karşın, sahtecilik ve çarpıtma fiilleri için öngörülen kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasının niteliği itibarıyla fiilin ağırlığı dikkate alınarak, bir derecelendirme yapılması mümkündür. Sahtecilik ve çarpıtma fiilinin ağırlık derecesini belirleme konusunda idarenin sahip olduğu takdir yetkisini akademik hizmet gereklerine uygun olarak kullanması gerekmektedir. Diğer bir anlatımla, uygulanacak kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının süresini ve vakıf yükseköğretim kurumlarında görevli akademik personel bakımından brüt ücretten yapılacak kesintiyi fiilin ağırlığına göre belirleme konusunda idarenin takdir yetkisi bulunmaktadır.

c.Tekrar Yayım

“Yinelenen yayın”, “duplication” olarak da ifade edilen tekrar yayım, birden çok dergiye aynı bilimsel araştırmanın gönderilmesidir. Hiç değiştirmeden aynı yayının farklı yerlerde yayımlanması ya da ilk yayındaki veri ve sonuçların şekil açısından değişiklik yapmak suretiyle kullanılmasıdır³³⁷.

Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi’nin 4/1 maddesinin () bendinde tekrar yayım, “*Mükerrer yayınlarını akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak,*” olarak tanımlanmaktadır.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 53/b-3 maddesinin (f) bendinde, aylıktan veya ücretten kesme cezasını gerektirdiği kurala bağlanan mükerrer yayım fiili, 2547 sayılı Kanun’da 17.04.2020 tarih ve 31102 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 7243 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile aynı Kanun’un 53/b-4 maddesinin (j) bendinde; “*Mükerrer yayınlarını akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak*” olarak düzenlenmiş ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasını gerektiren fiiller arasında sayılmıştır.

Akademik gelişimin sağlanması ve daha donanımlı akademisyenlerin istihdam edilmesi için aranan atama ve yükselme kriterlerini dolanmak adına, yeni bilimsel yayın ve çalışmalar üretilmeden, yayının aynı ya da şekil değişiklikleri ile farklı dergilerde yayımlanması ve bunun akademik atama ve yükselmelerde kullanılması tekrar yayım suçunu meydana getirecektir.

Tekrar yayım fiilinin disiplin suçı teşkil edebilmesi için akademik atama ve yükselmelerde mükerrer yayınların kullanılması gerekmektedir. Diğer bir anlatımla, birden çok dergiye aynı yayının gönderilmesi doğrudan disiplin suçı oluşmamaktadır.

³³⁷ Vurucu, s.265

Tekrar yayım için öngörülen disiplin cezasının, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası olması nedeniyle bu fiilin ağırlığının dikkate alınması suretiyle bir derecelendirme yapılmasının mümkün olduğu açıktır.

d. Dilimleme

Dilimleme, geniş kapsamlı ve özgün sonuçları olan bilimsel araştırmanın, tek bir makale halinde yayımlanması mümkün iken, yayınların kabarık gösterilmesi amacıyla bütünlüğü ve niteliği bozarak, gereksiz parçalara ayırıp, birden fazla yayın yapılmasıdır³³⁸.

Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi'nin 4/1 maddesinin (d) bendinde dilimleme, *“Bir araştırmanın sonuçlarını, araştırmanın bütünlüğünü bozacak şekilde ve uygun olmayan biçimde parçalara ayırıp birden fazla sayıda yayımlayarak bu yayınları akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak,”* olarak tanımlanmaktadır.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/b-3 maddesinin (g) bendinde, *“Bir araştırmanın sonuçlarını, araştırmanın bütünlüğünü bozacak şekilde ve uygun olmayan biçimde parçalara ayırıp birden fazla sayıda yayımlayarak bu yayınları akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak.”* aylıktan veya ücretten kesme cezasını gerektiren fiiller arasında düzenlenmiştir.

Dilimleme fiili, aynı araştırmanın sonucunun esas alınması suretiyle araştırmanın bütünlüğünün bozularak, yapılan birden fazla yayının akademik atama ve yükselmelerde farklı yayınlar olarak kullanılması ile oluşmaktadır.

³³⁸ Boydak, s.36; Vurucu, s.265.

Akademik faaliyetlerin temeli, daha çok araştırma ve çalışma yapılarak bilim dünyasına katkı sağlanmasıdır. Sırf akademik atama ve terfilerde fazla yayın yapılmış gibi gösterilebilmesi amacıyla tek bir araştırmanın, akademik çalışmanın bütünlüğüne uygun olmayan biçimde birden fazla yayına dönüştürülmesi, bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı kabul edilmiştir.

Araştırmanın bütünlüğü bozulacak şekilde yayınlar yapılması ve bunun akademik atama ve yükselmelerde kullanılması, akademik gelişmeyi engelleyeceğinden, dilimleme suçunun akademik düzenin ihlal edilmesine yol açacağı açıktır.

e.Haksız Yazarlık

Akademik bir çalışmaya katkı sunanların gösterildiği yazar listesi, bilimsel kariyer ve itibar için önemli olup, bu listenin ihlal edilmesi, “*hayali yazarlık*”, “*onursal yazarlık*”, “*armağan yazarlık*” olarak da ifade edilen³³⁹ haksız yazarlığa neden olmaktadır. Bu durum, uzun ve ciddi bir çalışma sürecini gerektiren bilimsel makalede gerçek yazarların hakkının ve itibarının gasp edilmesidir³⁴⁰.

Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi’nin 4/1 maddesinin (e) bendinde haksız yazarlık, “*Aktif katkısı olmayan kişileri yazarlar arasına dâhil etmek veya olan kişileri dâhil etmemek, yazar sıralamasını gerekçesiz ve uygun olmayan bir biçimde değiştirmek, aktif katkısı olanların isimlerini sonraki baskılarda eserden çıkartmak, aktif katkısı olmadığı halde nüfuzunu kullanarak ismini yazarlar arasına dâhil ettirmek,*” olarak tanımlanmaktadır.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 53/b-3 maddesinin (h) bendinde; “*Aktif katkısı olmayan kişileri yazarlar arasına dâhil etmek veya olan kişileri dâhil etmemek, yazar sıralamasını gerekçesiz ve uygun olmayan bir biçimde değiştirmek, aktif katkısı*

³³⁹ Vurucu, s.267.

³⁴⁰ ibid, s.267.

olanların isimlerini sonraki baskılarda eserden çıkartmak, aktif katkısı olmadığı hâlde nüfuzunu kullanarak ismini yazarlar arasına dâhil ettirmek.” fiillerinin aylıktan veya ücretten kesme cezasını gerektirdiği kurala bağlanmıştır.

Akademik dünyada, atama ve terfiler, akademik çalışmaların puanlanmasına dayanmaktadır. Bilimsel gelişme amacı taşıması gereken puanın, aktif katkı sunulmayan çalışmadan edinilmesi, akademik düzenin ihlaline neden olmaktadır. Akademisyenler tarafından nüfuz kullanılması suretiyle ya da birbirlerinin çalışmalarına isimlerinin eklenmesi suretiyle meydana gelen haksız yazarlıkta, çalışmanın meydana geliş sürecinde sağlanan aktif katkı esas alınmamaktadır.

Yazarlık hakkının ihlal edilmesi sonucu haksız yazarlık meydana gelmektedir. Akademik personelin akademik bir çalışmada, yazarlık hakkına sahip olabilmesi için çalışmanın gerek araştırma gerekse yazım sürecinde görev ve sorumluluklar almış olması gerekmektedir. Akademik çalışmanın, düşünce, tasarlama, veri toplama ve yazım gibi aşamalarında, aktif katkısı bulunmayan akademisyenin yazarlar arasında yer alması ya da aktif katkısı olan akademisyene yazarlar arasında yer verilmemesi, haksız yazarlığın farklı görünümelerini teşkil etmektedir.

Çok yazarlı akademik çalışmalarda, akademisyenlerin unvanlarına göre değil, çalışmaya yaptıkları katkıya göre sıralanması gerekmektedir. Bu sıralamanın gerekçesiz ve uygun olmayan bir biçimde değiştirilmesi de haksız yazarlığın bir görünümünü oluşturmaktadır.

Haksız yazarlığın değerlendirildiği bir yargı kararında³⁴¹, aktif katkısı olan kişinin makalede ismine yer verilmemesi sonrası, makalenin güncellenmiş halinde ismine yer verilmesinin, haksız yazarlığı ortadan kaldırmayacağı, bu durumun geriye yönelik sonuç doğurmayacağı kabul edilmiştir. Bu bakımdan, haksız yazarlığa ilişkin disiplin suçu

³⁴¹ Ankara BİM, 4. İDD, T:19.12.2024, E:2024/2466, K:2024/4209, (UYAP Bilişim Sistemi).

haksız yazarlığın konu olduğu makalenin yayımlanması ile meydana gelmekte olup, yazar listesinin akademik katkının dikkate alınması ile sonradan düzeltilmesi disiplin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır.

f. Diğer Etik İhlalleri

Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi'nin 2. fıkrasında düzenlenen diğer etik ihlalleri, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/b maddesinde nitelik ve ağırlıklarına göre farklı disiplin suçları olarak düzenlenmiştir. Bu disiplin suçlarını anılan Yönerge çerçevesinde ortaya koymak gerekirse;

Yönerge'nin 4/2-a maddesinde; *“Destek alınarak yürütülen araştırmalar sonucu yapılan yayınlarda destek veren kişi, kurum veya kuruluşlar ile bunların katkılarını belirtmemek,”* fiili, bir etik ihlali olarak öngörülmüştür. Bu fiil, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-1 maddesinin (b) bendinde, uyarma cezasını gerektiren disiplin suçları arasında yer almıştır.

Doktrinde, maddi desteğin yanında manevi desteğinde madde kapsamında olduğu görüşüne³⁴² karşı, manevi desteğin tespit ve ispatından kaynaklanan zorluklar nedeniyle madde kapsamında olmadığı görüşü³⁴³ mevcuttur.

Kanaatimce, maddenin lafzi ve amaçsal yorumu gereği, belirtilmesi etik kuralları çerçevesinde zorunlu olarak öngörülen destek ve katkının maddi destek ve katkı olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Maddi desteğin ortaya konulması çalışmaya ve çalışmanın sonuçlarına güvence teşkil edecektir. Manevi desteğin ve boyutlarının ortaya konulmasındaki güçlükler nedeniyle manevi desteğin belirtilmesinin, akademik nezaket kuralları içerisinde değerlendirilmesi mümkün ise de, akademik disiplinin ihlali olarak kabul edilemez.

³⁴² Pınar/Çalışkan, s.739.

³⁴³ Karaca, s.99.

Yönerge'nin 4/2-c maddesinde; *“İnsan ve hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalarda etik kurallara uymamak, yayınlarında hasta haklarına saygı göstermemek,”* fiili etik ihlalleri arasında belirtilmiştir. Maddenin birinci kısmında, insan ve hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalarda etik kurallara uyulmaması; ikinci kısmında, yayınlarında hasta haklarına saygı gösterilmemesi düzenlenmiştir. Yayınlarında hasta haklarına riayet edilmemesi, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-2 maddesinin (e) bendinde, kınama cezasını gerektiren disiplin suçları arasında yer almıştır.

Temel insan haklarının sağlık hizmetleri alanında bir görünümünü teşkil eden hasta hakları, sağlık alanında yürütülen araştırma ve çalışmalarla ilgilidir. 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu'na dayanılarak ihdas edilen 01.08.1998 tarih ve 23420 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Hasta Hakları Yönetmeliği'nde düzenlenen hasta haklarının, akademik yayınlarda ihlal edilmesi 2547 sayılı Kanun'da disiplin suçu olarak düzenlenmiştir.

Yönerge'nin 4/2-ç maddesinde yer alan; *“İnsanlarla ilgili biyomedikal araştırmalarda ve diğer klinik araştırmalarda ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranmak,”* fiili de etik ihlalleri arasında yer almaktadır. 2547 sayılı Kanun'un 53/b-2 maddesinin (f) bendi kapsamında disiplin suçunun oluşabilmesi için akademik personelin insanlarla ilgili olarak araştırma yapmış olması ve bu araştırmada, ilgili mevzuata aykırı davranışta bulunması gerekmektedir.

Kanun koyucu, düzenlemede insanlarla ilgili biyomedikal ve diğer klinik araştırmalar konusunda mevzuat belirtmek yerine *“ilgili mevzuat hükümlerine”* ifadesi kullanmakla yetinmiştir. Böylece ortaya çıkabilecek yeni ihlallerin ve güncel mevzuatın takibi mümkün kılınmış, mevzuata aykırılık teşkil edebilecek fiillerin disiplin yönünden cezasız kalmaması amaçlanmıştır.

Öte yandan, insanlarla ilgili biyomedikal ve diğer klinik araştırmalarda ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranılması sonucu kişilere zarar verilmişse, artık işlenen disiplin suçunun niteliği değişmektedir. 2547 sayılı Kanun'un 53/b-4 maddesinin (f) bendi kapsamında, anılan fiil nedeniyle kişilerin zarara uğraması daha ağır nitelikli bir disiplin suçu olarak kabul edilmektedir.

Yönerge'nin 4/2- d maddesinde; *“İncelemek üzere görevlendirildiği bir eserde yer alan bilgileri eser sahibinin açık izni olmaksızın yayımlanmadan önce başkalarıyla paylaşmak,”* fiili, etik ihlali olarak düzenlenmiştir. Anılan etik ihlali, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-2 maddesinin (g) bendinde kınama cezasını gerektiren bir disiplin suçu olarak düzenlenmiştir.

Bu disiplin suçunun, Yönerge'nin 4/2-b maddesinde yer alan *“Henüz sunulmamış veya savunularak kabul edilmemiş tez veya çalışmaları, sahibinin izni olmadan kaynak olarak kullanmak,”*³⁴⁴ fiilinden farkı, akademik personelin 4/2-d maddesi nedeniyle kınama cezasıyla cezalandırılabilmesi için bir eseri incelemek üzere görevlendirilmiş olması gerekmektedir. Eserin incelenmesi konusunda bir görevlendirme bulunmamakta ise bu madde kapsamında bir disiplin suçu oluşmayacaktır. Akademik personelin jüri üyeliği, hakemlik gibi bir nedenle eseri yayımlanmadan önce incelemesi ve başkalarıyla paylaşması gerekmektedir. Bu disiplin suçunda intihalden farklı olarak, eser sahibinin açık izni, fiili disiplin suçu olmaktan çıkarmaktadır. Bu düzenleme ile yayımlanmamış olan eserin korunması amaçlanmaktadır. Eseri incelemek için görevlendirilen akademisyenin, eseri yayımlanmasından sonra paylaşması, madde kapsamında disipline aykırı bir fiil oluşturmayacaktır. Bu durumun, atıf kurallarının ihlali kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

³⁴⁴ Yönerge'de diğer etik ihlalleri arasında yer verilen bu fiil doğrudan doğruya bir disiplin suçu olarak öngörülmemiş olmakla birlikte, fiilin nitelik ve ağırlığına göre 2547 sayılı Kanun'un 53/D maddenin 5. fıkrası kapsamında değerlendirilmelidir.

Yönerge'nin 4/2-e maddesinde yer alan *“Bilimsel araştırma için sağlanan veya ayrılan kaynakları, mekânları, imkânları ve cihazları amaç dışı kullanmak,”* fiili etik ihlalleri arasında yer almıştır. 2547 sayılı Kanun'un 53/b-3 maddesinin (d) bendinde aylıktan veya ücretten kesme cezasını gerektirdiği kurala bağlanan bu disiplin suçunda, akademik personelin bilimsel araştırma için tanınan kaynak, mekan, imkan ve cihazları amacı kapsamında kullanmamasının akademik disiplini ihlal edeceği kabul edilmiştir.

Yönerge'nin 4/2-g maddesinde; *“Bilimsel bir çalışma kapsamında yapılan anket ve tutum araştırmalarında katılımcıların açık rızasını almadan ya da araştırma bir kurumda yapılacaksa ayrıca kurumun iznini almadan elde edilen verileri yayımlamak,”* fiili etik ihlalleri arasında belirtilmiştir. 2547 sayılı Kanun'un 53/b-2 maddesinin (h) bendinde kınama cezasını gerektirdiği öngörülen bu disiplin suçunun oluşması için anket ve araştırma sonuçlarının katılımcıların açık rızası ve kurumların izni alınmadan yayımlanmalıdır.

Kanaatimce, maddenin lafzi yorumu gereği izin ve rızanın verilerin yayımlanmasından önce alınması gerektiğinden, sonradan katılımcılar ve kurumlarca icazet verilmiş olması disiplin suçunun oluşmasını engellemeyecektir.

Yönerge'nin 4/2-h maddesinde; *“Araştırma ve deneylerde, hayvan sağlığına ve ekolojik dengeye zarar vermek,”* fiili etik ihlali olarak belirtilmiştir. 2547 sayılı Kanun'un 53/b-3 maddesinin (c) bendinde, aylıktan veya ücretten kesme cezasını gerektirdiği öngörülen bu disiplin suçunun hayvan hakları ve sağlığı ile çevre mevzuatı kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

Akademik personelin, araştırma ve deneylerde hayvan hakları ve sağlığı ile çevre mevzuatına aykırı fiili sonucu hayvan sağlığına ve ekolojik dengeye zarar vermiş olması durumunda disiplin suçu oluşacaktır. Bu madde kapsamında, disiplin suçunun oluşması

için ilgili mevzuatın ihlal edilmiş olması yeterli olmayıp, zararın meydana gelmiş olması şartı aranmaktadır.

Yönerge'nin 4/2-ı maddesinde; *“Araştırma ve deneylerde, çalışmalara başlamadan önce alınması gereken izinleri yetkili birimlerden yazılı olarak almamak”* fiili bir etik ihlali olarak kabul edilmiştir. 2547 sayılı Kanun'un 53/b-2 maddesinin (ı) bendinde, kınama cezasını gerektirdiği kurala bağlanan disiplin suçunun oluşabilmesi için akademik personelin, akademik çalışmalara başlamadan, yazılı olarak alması gereken izinleri almamış olması gerekmektedir. alışmalara başladıktan sonra izin alınması ya da sözlü izin alınması disiplin suçunu ortadan kaldırmayacaktır.

Konuya ilişkin bir yargı kararında, akademik personelin, gerekli birimlerden izin almadan, Üniversitenin Mikrobiyoloji Merkez Laboratuvarında analiz yapması nedeniyle kınama cezası ile cezalandırılmasına ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davada³⁴⁵; davacının fiili *“Araştırma ve deneylerde, çalışmalara başlamadan önce alınması gereken izinleri yetkili birimlerden yazılı olarak almamak”* ve *“Bilimsel araştırma için sağlanan veya ayrılan kaynakları, mekânları, imkânları ve cihazları amaç dışı kullanmak”* kapsamında değerlendirilerek, disiplin suçunun oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yönerge'nin 4/2-i maddesinde yer alan; *“Araştırma ve deneylerde mevzuatın veya Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin ilgili araştırma ve deneylere dair hükümlerine aykırı çalışmalarda bulunmak”* fiili bir etik ihlali olarak düzenlenmiştir. 2547 sayılı Kanun'un 53/b-2 maddesinin (j) bendinde kınama cezasını gerektirdiği belirtilen bu fiilin akademik disipline aykırı olduğu kabul edilmiştir.

Anayasa'nın 90/5 maddesi uyarınca usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bu kapsamda, Türkiye'nin taraf olduğu

³⁴⁵ Bursa BİM, 1. İDD, T:19.04.2023, E:2022/2681, K:2023/559, (UYAP Bilişim Sistemi).

uluslararası andlaşmalarda yer alan araştırma ve deneylere ilişkin kurallar, akademik disiplinin sağlanması çerçevesinde dikkate alınmalıdır.

Bu düzenleme, bilimsel ve akademik çalışmaların, yalnızca ulusal düzeyde değil, uluslararası düzeyde de etki ve sonuçlarının olmasından kaynaklanmaktadır. Bilimsel bir araştırma sonucu elde edilen verilere dayanılarak hazırlanan makalelerin uluslararası düzeyde kabul görmesi, yapılan araştırma ve deneylerin uluslararası sözleşmelerle öngörülen ilke ve kurallara uygun olmasını zorunlu kılmaktadır. Bu gerekliliğin esas alınmaması akademik düzenin ihlaline ve disiplin suçunun oluşmasına neden olacaktır.

Yönerge'nin 4/2-j maddesinde; *“Araştırmacılar ve yetkililerce, yapılan bilimsel araştırma ile ilgili olarak muhtemel zararlı uygulamalar konusunda ilgilileri bilgilendirme ve uyarma yükümlüğüne uymamak,”* fiili etik ihlalleri arasında belirtilmiştir. 2547 sayılı Kanun'un 53/b-2 maddesinin (k) bendinde kınama cezasını gerektiren fiiller arasında sayılan bu disiplin suçunun oluşması için akademik personelin bilimsel araştırma öncesi ilgilileri bilgilendirmemiş ve uyarma yükümlülüğünü yerine getirmemiş olması gerekmektedir.

Bilgilendirme ve uyarma yükümlülüğünün içeriği ve yöntemi konusunda maddede ayrıntılı bir düzenleme yapılmamışsa da, her bir çalışma alanının kendine özgü şartları ve mevzuatı dikkate alınarak, bilgilendirme ve uyarma yükümlülüğü etkin bir şekilde yerine getirilmelidir. Zira, ilgililerin muhtemel zararları öğrenmiş olması durumunda, bilimsel araştırmaya katılmaması imkan dahilindedir. Akademik personelin bilgilendirme ve uyarma yükümlülüğünü yerine getirmesi konusunda yazılı şekil şartı aranmamıştır. Buna karşın, yazılı olarak yükümlülüğün yerine getirilmiş olması ispat kolaylığı sağlayacaktır.

Yönerge'nin 4/2- k maddesinde yer alan; *“Bilimsel çalışmalarda, diğer kişi ve kurumlardan temin edilen veri ve bilgileri, izin verildiği ölçüde ve şekilde kullanmamak, bu bilgilerin gizliliğine riayet etmemek ve korunmasını sağlamamak,”* fiili etik ihlali

olarak belirtilmiş olup; 2547 sayılı Kanun'un 53/b-3 maddesinin (d) bendi kapsamında, aylıktan ve ücretten kesme cezasını gerektiren disiplin suçları arasında düzenlenmiştir.

Akademik personelin yürüttüğü bilimsel çalışmada, başka kişi ve kurumlardan edindiği veri ve bilgileri bu kişi ve kurumların izin verdiği ölçüde ve şekilde kullanılmaması, gizliliğin ihlal edilmesi disiplin suçu olarak kabul edilmiştir.

Bu disiplin suçunun konusunu 657 sayılı Kanun'un 31. maddesinde³⁴⁶ yer alan gizli bilgiler oluşturmamaktadır. Bilimsel çalışma sırasında başka kişi ya da kurumdan edinilen ve belirli bir çerçevede kullanılmasına izin verilen veri ve bilgiler oluşturmaktadır. Bu bakımdan, edinilen veri ve bilgilerin, tanınan izin çerçevesinde kullanılmış olması durumunda disiplin suçu oluşmayacaktır.

Yönerge'nin 4/2- 1 maddesinde yer alan; *“Akademik atama ve yükseltmelerde bilimsel araştırma ve yayınlara ilişkin yanlış veya yanıltıcı beyanda bulunmak,”* fiili de etik ihlali olarak düzenlenmiştir. 2547 sayılı Kanun'un 53/b-2 maddesinin (l) bendinin 7243 sayılı Kanun ile değişikliğe uğramasından önce kınama cezasını gerektirdiği öngörülen bu disiplin suçu, anılan değişiklik ile 53/b-3 maddesinin (k) bendinde düzenlenerek, aylıktan veya ücretten kesme cezasını gerektiren fiiller arasında yer verilmiştir. Kanun koyucu bu değişiklik ile fiili daha ağır nitelikte bir disiplin suçu olarak kurala bağlamıştır.

Bu disiplin suçunun oluşması için akademik personelin akademik atama ve yükselmede, bilimsel araştırma ve yayınları hakkında doğru beyanda bulunmamış olması gerekmektedir. Doktrinde, “yanlış” ve “yanıltıcı” ifadesinin kusur oranı bakımından farklı değerlendirilmesi gerektiği öne sürülmüşse³⁴⁷ de, kanaatimce, maddede yer alan “yanlış veya yanıltıcı” ifadesinin bilimsel araştırma ve yayınlar hakkında doğru bilgi

³⁴⁶ “Devlet memurlarının kamu hizmetleri ile ilgili gizli bilgileri görevlerinden ayrılmış bile olsalar, yetkili bakanın yazılı izni olmadıkça açıklamaları yasaktır.”

³⁴⁷ Karaca, s.104.

verilmemesi, gerçeğe aykırı bilgi sunulması olarak değerlendirildiğinde bu yönde bir ayırım yapılması gerekmemektedir. Yoksa, akademik personelin hatalı olarak böyle bir beyanda bulunduğu kabulü mümkün değildir.

2. DİĞER FİİLLER

a. Görevin Yerine Getirilmemesine İlişkin Fiiller

Akademik personelin bilimsel araştırma ve çalışmalara yönelik görevleri yanında eğitim ve öğretim faaliyetinin yerine getirilmesine, akademik işleyişe yönelik yükümlülükleri de bulunmaktadır. Akademik personelin bu görev ve yükümlülüklerini yerine getirmemesi disiplin suçu teşkil edecektir.

2547 sayılı Kanun'un 22. maddesinde³⁴⁸ öğretim üyelerinin, 31. maddesinde³⁴⁹ öğretim görevlilerinin, 33. maddesinde³⁵⁰ ise araştırma görevlilerinin görevlerine yer verilmiştir. Akademik personel tarafından işlenen “*görevin yerine getirilmemesine ilişkin fiiller*” akademik personel disiplin rejimi bağlamında değerlendirilirken, akademik personelin görevlerine yönelik anılan düzenlemelerin göz önüne alınması gerekmektedir.

Görevin yerine getirilmemesine ilişkin fiillerin değerlendirilmesinde iki husus üzerinde durulması gerekmektedir. İlk olarak ağırlığına göre farklı disiplin cezaları öngörülen görevin yerine getirilmemesi fiillerinin analiz edilmeli ve devamında 2547

³⁴⁸ “a. Yükseköğretim kurumlarında ve bu kanundaki amaç ve ilkelere uygun biçimde önlisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim - öğretim ve uygulamalı çalışmalar yapmak ve yaptırmak, proje hazırlıklarını ve seminerleri yönetmek,

b. Yükseköğretim kurumlarında, bilimsel araştırmalar ve yayımlar yapmak,

c. İlgili birim başkanlığınca düzenlenecek programa göre, belirli günlerde öğrencileri kabul ederek, onlara gerekli konularda yardım etmek, bu kanundaki amaç ve ana ilkeler doğrultusunda yol göstermek ve rehberlik etmek,

d. Yetkili organlarca verilecek görevleri yerine getirmek,

e. Bu kanunla verilen diğer görevleri yapmaktır.”

³⁴⁹ “Öğretim görevlileri; üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim - öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler. (...)”

³⁵⁰ “Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanıdır. (...)”

sayılı Kanun’da görevin yerine getirilmemesi kapsamında ele alınabilecek disiplin suçları irdelenmelidir.

Bu çerçevede, akademik personelin gerek 2547 sayılı Kanun ve yükseköğretim mevzuatı gerekse de yükseköğretim kurumlarının işlemleri ile tabi kılındığı görevleri yapmaması, kayıtsız ve düzensiz davranışlara dayanmakta ise uyarma cezasını; tam ve zamanında yerine getirmemesi, kusurlu fiillerine dayanmakta ise kınama cezasını; kasıtlı fiillerine dayanmakta ise aylıktan veya ücretten kesme cezasını gerektirdiği düzenlenmiştir. Bu çerçevede, görevin yerine getirilmemesine ilişkin bu fiiller 2547 sayılı Kanun’un 53/b-1-c, 53/b-2-o ve 53/b-3-l maddelerinde kurala bağlanmıştır.

2547 sayılı Kanun’un 53/b-1 maddesinin (c) bendinde, “*Görevin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak*” fiili, uyarma cezasını gerektiren bir disiplin suçu olarak yer almıştır.

2547 sayılı Kanun’un 53/b-2 maddesinin (o) bendinde, “*Görevin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, kusurlu davranmak.*” fiilinin kınama cezasını gerektiren bir disiplin suçu olduğu kuralına yer verilmiştir.

2547 sayılı Kanun’un 53/b-3 maddesinin (l) bendinde, “*Kasıtlı olarak; görevi tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek.*” fiilinin, aylıktan veya ücretten kesme cezasını gerektiren bir disiplin suçu olduğu düzenlenmiştir.

Birbirinden farklı disiplin cezası öngörülen bu üç disiplin suçunda fiil, görevin tam ve zamanında yapılmamasıdır. İlk disiplin suçunda, “*kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak*” söz konusu iken, ikincisinde, “*kusurlu davranmak*” öngörülmüş, son disiplin suçunda ise, “*fiilin kasıtlı olarak*” işlenmiş olması şartı aranmıştır.

İlk iki disiplin suçunda, akademik personelin görevinde kayıtsızlık göstermesi, düzensiz ya da kusurlu davranmasında, ihmali hal ve davranışın, bilerek ve istenerek işlenmesi söz konusu olmakla birlikte, sonucun istenmesi söz konusu değildir. Kasıtlı olarak, görevin tam ve zamanında yapılmamasında ise akademik personel, ihmali hal ve davranışı bilerek ve isteyerek gerçekleştirdiği gibi, sonucu da bilmekte ve istemektedir. Bu nedenle, üçüncü disiplin suçu için ilk iki disiplin suçuna göre daha ağır bir ceza olan aylıktan veya ücretten kesme cezası uygulanmaktadır. Sonuç olarak, görevin yerine getirilmemesine yönelik disiplin suçlarında, somut olayın niteliği ve fiilin işleniş biçimi önem taşımaktadır.

Bu başlık altında irdelenmesi gereken ikinci husus, akademik faaliyetler çerçevesinde görevin yerine getirilmemesi kapsamında değerlendirilebilecek diğer disiplin suçlarıdır. Bu değerlendirmede akademik hizmet gereklerine aykırılığın bulunup bulunmadığı ve bunun akademik etkinliğin sağlanmasına yansıyor yansımadığı esas alınmalıdır.

2547 sayılı Kanun'un 53/b-1 maddesinin (a) bendinde düzenlenen ve uyarma cezasını gerektirdiği öngörülen, “*Maiyetindeki elemanların yetiştirilmesinde özen göstermemek.*” fiili, görevin yerine getirilmemesi çerçevesinde değerlendirilebilecek diğer disiplin suçları arasındadır.

Akademik personelin hoca- asistan ilişkisi içerisinde, yeni akademik personellerin yetiştirilmesi konusunda yükümlülükleri bulunmaktadır. Kanun koyucu tarafından, akademik personelin bu yükümlülüklerini yerine getirmede özensiz davranmasının akademik düzeni ihlal edeceği kabul edilmiş, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-1 maddesinin (a) bendinde, uyarma cezasını gerektiren bir disiplin suçu olarak düzenlenmiştir.

Üniversitelerin temel dinamiklerinden biri olan eğitim öğretim faaliyeti yalnızca öğrencilerin yetiştirilmesine yönelik olmayıp, aynı zamanda yeni akademik personelin

yetiştirilmesine de yöneliktir. Diğer kamu hizmetlerinden farklı olarak üniversitelerin gelecek nesillere bilgi aktarımına dayanan fonksiyonunun etkin bir şekilde yerine getirilmesi akademik personelin özenle yetiştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu gerekliliğe rağmen akademik personelin özensiz davranması disiplin suçu meydana getirmektedir.

Bu noktada ele alınması gereken bir diğer hususta, 2547 sayılı Kanun’un 53/b maddesinin 1. fıkrasının (a) bendinde yer alan, “*maiyetindeki elemanların yetiştirilmesinde zen göstermemek fiilinin*” ve (c) bendinde yer alan “*...kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak.*” ibaresinin iptali istemiyle açılan davadır. Bu davada, anılan düzenlemelerin belirsiz ve öngörülemez olduğu, keyfi uygulamalara ve değerlendirmelere yol ağtığı, suçta ve cezada kanunilik ilkesinin disiplin suçları yönünden de geğerlilik taşıdığı, bu itibarla disiplin suç ve cezalarının kanunla düzenlenmesi gerektiği, kurallarda sadece disiplin cezalarına yer verildiği ancak bu cezalara karşılık gelen fiillerin tespit edilmediği, kapsamı itibarıyla belirsiz olması nedeniyle akademik özgürlüğü ve düşünce özgürlüğünü zedelediği belirtilerek, kuralların Anayasa’nın 2., 7., 24., 25., 26., 27., 38. ve 130. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmek suretiyle iptal istemiyle Anayasa Mahkemesine başvuruda bulunulmuştur.

Anayasa Mahkemesi³⁵¹ tarafından, öncelikle dava konusu kurallarda belirtilen fiil ve davranışların, akademik personelin görev ve çalışma esaslarının farklılık gösterebileceğinden hareketle, önceden belirlenmesinin zor olduğu ortaya konulmuştur. Kanun metninin genel olması nedeniyle belirsizlik taşımadığı, kanuni çerçevenin çizilerek, akademik personel bakımından kanuni güvencenin sağlandığı ifade edilmiştir. Davaya konu düzenlemelerin, somut olayın özelliğine göre, tüm çözümleri kapsayacak düzenleme yapılması ihtiyacını karşılama amacı taşıdığı; kanunun kapsamının nihai olarak yargı kararıyla ortaya konulacağı belirtilmiştir. Kararda, kanunilik şartı yanında, düzenlemeler ölçülülük ilkesi bağlamında elverişlilik, gereklilik ve orantılılık ilkelerine uygun bulunmuştur.

Doktrinde anılan Anayasa Mahkemesi kararı değerlendirilirken, “*özensizlik gösterme*” ifadesinin doğası gereği yoruma açık olduğu, sınırlarının kesin çizgilerle kanunda belirlenmesinin mümkün olmadığı ifade edilmiştir³⁵². Kanaatimce, “*özensizlik gösterme*” kavramının içeriğinin somut olayın özelliğine doldurulması gerekmektedir. Kanun koyucu üst bir kavram belirleyerek, içeriğinin saptanması konusunda idareye takdir yetkisi tanımıştır.

Yüksek Mahkemenin bu kararından anlaşılacağı üzere, kanun konucu disiplin cezası ile cezalandırılmasını öngördüğü fiilleri kazuistik olarak sıralamak ve sınırlandırmak yerine, genel bir belirleme yapmak suretiyle kanuni çerçeveyi çizmeyi tercih etmektedir. Bu durum, kanunilik ilkesine ve Anayasa’nın 2. maddesinde kurala bağlanan hukuk devletinin temel ilkelerinden olan belirlilik ilkesine aykırı bulunmamıştır.

Diğer bir anlatımla, kanun koyucunun ortaya çıkabilecek disipline aykırı her fiili önceden belirleyerek, her bir fiil için ayrı ayrı düzenleme yapması mümkün görülmemektedir. Somut olayın özelliğine göre farklılık arz edebilecek fiillerin, kapsam

³⁵¹ AYM, T:28.12.2023, E:2020/55, K:2023/228, (R.G.:13.02.2024- 32459); “(...)12.Dava konusu kurallar ile maiyetindeki elemanların yetiştirilmesinde özen göstermemek ve görevin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak uyarma cezası ile cezalandırılacak fiiller arasında sayılmıştır.

13. Maiyetindeki elemanların yetiştirilmesinde özen göstermemek fiili, öğretim elemanlarının görevleri ve çalışma esaslarına göre farklılık gösterebilir. 2547 sayılı Kanun öğretim elemanlarına haftada belirli saatte ders verme yükümlülüğü ile birlikte uygulama, seminer, proje, bitirme ödevi ve tez danışmanlıkları gibi görevler de vermektedir. Bu bakımdan öğretim elemanının maiyetindeki elemanların yetiştirilmesine özen göstermemesi her bir görevi ile ilgili olarak farklı şekilde gerçekleşebilir.

14. Yine benzer şekilde öğretim elemanlarının hangi eylem ve davranışlarıyla görevin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde kayıtsızlık göstermiş veya düzensiz davranmış olacağının önceden belirlenmesi zordur. Bu nedenle kanun koyucunun genel bir belirleme yaparak maiyetindeki elemanların yetiştirilmesinde özen göstermeyen ve görevin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde kayıtsızlık gösteren veya düzensiz davranan öğretim elemanlarının uyarma cezasıyla cezalandırılmalarını öngördüğü anlaşılmaktadır. Anılan şekilde genel bir belirleme yapılması kuralın belirsizlik taşıdığı veya keyfiliğe karşı gerekli kanuni güvenceyi taşımadığı anlamına gelmemekte olup kanun yapma tekniğinin doğasından kaynaklanmaktadır. Nitekim kanun metninin genel olması, somut olayın özelliğine göre değişebilecek tüm çözümleri kuralın bünyesinde barındırma, bir başka ifadeyle kuralın amaca uygun sonuca ulaştıracak herhangi bir çözümü dışlamasını önleme ihtiyacından kaynaklanmaktadır.

15. Dava konusu kurallarda yer alan hususlar somut olayın özelliğine göre kanuna dayalı olarak idare tarafından belirlenecek ise de idarenin bu işlemi mahkeme tarafından denetleneceğinden bu kanunun kapsamı nihai olarak yargı kararıyla ortaya konulacaktır. Dolayısıyla kuralın belirsiz ve öngörülemez olduğu söylenemez. Bu bağlamda dava konusu kurallarla öğretim elemanlarına uygulanacak disiplin cezası ile ceza gerektiren fiil ve hâller hususunda kanuni çerçevenin çizildiği, disiplin suç ve cezaları yönünden öğretim görevlileri için kanuni güvencenin sağlandığı sonucuna varılmıştır.

16. Kuralların kanunilik şartını sağlamasının yanı sıra ölçülü olması da gerekir. Ölçülülük ilkesi elverişlilik, gereklilik ve orantılılık olmak üzere üç alt ilkeden oluşmaktadır. Elverişlilik öngörülen sınırlamanın ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmasını, gereklilik ulaşılmak istenen amaç bakımından sınırlamanın zorunlu olmasını, diğer bir ifadeyle aynı amaca daha hafif bir sınırlama ile ulaşılmamasının mümkün olmamasını, orantılılık ise hakka getirilen sınırlama ile ulaşılmak istenen amaç arasında makul bir dengenin gözetilmesi gerekliliğini ifade etmektedir.

17. Kuralların öğretim elemanlarının maiyetindeki elemanların yetiştirilmesine özen göstermesini ve görevin tam ve zamanında yapılmasında kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesini temin etmek suretiyle yükseköğretim kurumlarında idari düzenin korunması amacıyla düzenlendiği anlaşılmaktadır. Bu itibarla kuralların anılan amaca ulaşma bakımından elverişli ve gerekli olmadığı söylenemez.

18. Kurallar, maiyetindeki elemanların yetiştirilmesinde özen göstermemek ve görevin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak hâllerinde öğretim elemanının uyarma disiplin cezasıyla cezalandırılmasını öngörmektedir. Kuralların hedeflediği amacın taşıdığı fayda ile kuralların öngördüğü ceza ve bu cezanın 2547 sayılı Kanun’da öğretim elemanları hakkında çeşitli fiiller karşılığında uygulanabileceği belirtilen disiplin cezaları içinde en hafif ceza olan uyarma cezası olduğu gözetildiğinde kurallarla getirilen külfetin ulaşılmak istenen amaç bakımından orantısız olmadığı, kuralların taşıdığı yarar ile getirdiği külfet arasında adil bir dengenin kurulduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla kuralların ölçülülük ilkesiyle çelişen bir yönü bulunmamaktadır.

19. Açıklanan nedenlerle kurallar, Anayasa’nın 2. ve 130. maddelerine aykırı değildir. İptalleri talebinin reddi gerekir.

Kuralların Anayasa’nın 38. maddesine de aykırı olduğu ileri sürülmüş ise de bu bağlamda belirtilen hususların Anayasa’nın 2. ve 130. maddeleri yönünden yapılan değerlendirmeler kapsamında ele alınmış olması nedeniyle Anayasa’nın 38. maddesi yönünden ayrıca bir inceleme yapılmasına gerek görülmemiştir.

Kuralların Anayasa’nın 7., 24., 25., 26. ve 27. maddeleriyle ilgisi görülmemiştir.”.

dışında kalması akademik düzeni ihlal edeceğinden, kanuni çerçevenin çizilmesi suretiyle kanuni güvencenin sağlanması amaçlanmaktadır. İdare tarafından, kanuni düzenleme doğrultusunda, somut olayın özelliği dikkate alınarak, disiplin cezası tesis edilebilecektir. Disiplin cezasına konu fiilin, kanunun kapsamında olup olmadığı ise nihai olarak yargı mercileri tarafından denetlenecektir.

Ceza hukukunda, katı şekilde uygulanan belirlilik ilkesi bağlamında, kanunun bir suçu ve cezayı kurala bağlaması yeterli olmayıp, kuralın suçun türü, şartları ve cezasının açık ve belirli olması gerekmekte ve aksinin kanunilik ilkesini işlevsiz hale getirdiği kabul edilmekteyse de³⁵³, disiplin hukukunda kanunilik ilkesi çerçevesinde belirlilik ilkesi

³⁵² Kaplan, Ali Hasan/ Aydın, Sema, “Anayasa Mahkemesi’nin İptal Kararları Çerçevesinde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nda Akademik Personel Disiplin İşlemlerine İlişkin Güncel Gelişmeler”, **Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.8, S.1, Temmuz 2024, s.33.

³⁵³ Tulay, Muhammed Emre, “Kanunilik İlkesi Işığında Ceza Hukuku Kurallarının Zaman Bakımından Uygulanması ve Delil Elde Etme Yöntemlerinde Zaman Bakımından Uygulanma Sorunu”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C.22, S.3, 2016, s.2718.

yukarıda aktarılan çeşitli nedenlerle daha esnek bir uygulama alanı bulmaktadır. Nitekim, Anayasa Mahkemesinin³⁵⁴ ve Danıştayın³⁵⁵ kararları bu yöndedir.

2547 sayılı Kanun'un 53/b-2 maddesinin (p) bendinde yer alan ve kınama cezası ile cezalandırılması öngörülen, “*Mevzuatta öngörülen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemek.*” fiilini de bu kapsamda değerlendirmek mümkündür.

Akademisyenin mevzuatta yer alan bildirimlerde bulunması, akademisyenin yükümlülükleri arasında olup, bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi disiplin suçu teşkil edecektir. Nitekim, akademik personelin aldığı sağlık raporunu bildirmemesini ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu kapsamında mal bildiriminde bulunmamasını bu kapsamda değerlendirmek mümkündür.

³⁵⁴ AYM, T:14.06.2017, E:2016/182, K:2017/111; "Suçta ve cezada kanunilik ilkesinin daha esnek uygulandığı idari suçlar yönünden de suç ve cezalara ilişkin düzenlemelerin yalnızca kanun metninde yer alması yeterli değildir. Anayasa Mahkemesinin 14.1.2015 tarihli ve E.2014/100, K.2015/6 sayılı kararında da vurgulandığı üzere, söz konusu düzenlemelerin içerik bakımından da belirli amacı gerçekleştirmeye elverişli olması gerekir. Bu açıdan kanunun metni, bireylerin hangi somut fiil ve olguya hangi hukuksal yaptırımın veya sonucun bağlandığını belirli bir açıklık ve kesinlikte öngörebilmelerine imkân verecek düzeyde kaleme alınmış olmalıdır. Bu nedenle, belirli bir kesinlik içinde kanunda hangi fiile hangi hukuksal yaptırımın bağlandığının bireyler tarafından bilinmesi ve eylemlerin sonuçlarının öngörülebilmesi gerekir."

³⁵⁵ Danıştay 8. D., T: 29.11.2018, E:2023/11920, K:2018/7538, (UYAP Bilişim Sistemi); "Bu bağlamda; dava konusu "suç sayılan eylemleri işlemek" ifadesi ile hangi suçların kastedildiğinin belirsiz olması ve bu ifadenin düzenleyici işlemlerde olması gereken "açık ve net olma" niteliğini taşıyamaması nedeniyle hukuka aykırı olduğu, maddenin diğer kısımlarının ise üniversitelerde eğitim ve öğretim hizmetinin düzenli bir şekilde yürütümünün sağlanması adına, kanunla tanınan yetki çerçevesinde tesis edilmesi nedeniyle hukuka uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır."

Danıştay 12. D., T:09.05.2014, E:2013/7372, K:2014/3573, (UYAP Bilişim Sistemi); "Anayasa'nın 38. maddesinin ilk fıkrasında, "kimse kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz" denilerek "suçun yasallığı", üçüncü fıkrasında da "ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur" denilerek "cezanın yasallığı" ilkesi vurgulanmıştır.

Suç ve cezaların yasayla belirlenmesi, hukukun temel ilkelerinden biridir. Günümüzde bu ilkeye uluslararası hukukta ve insan hakları belgelerinde de yer verilmektedir. İlkenin esası, kişilerin, yasak eylemleri ve bunlar karşılığında verilecek cezaları önceden bilmelerini sağlamak düşüncesine dayanmaktadır. Suç ve cezaların yalnızca yasayla konulup kaldırılması da yeterli olmayıp kuralların kuşkuyla yer vermeyecek biçimde açık ve sınırlarının da belli olması gerekir. Bu bağlamda cezanın kanuniliği ilkesi, her şeyden önce o suçun kanun tarafından "tanımlı" olmasını gerekli kılar.

Disiplin cezası ile cezalandırılan kamu görevlisinin disiplin suçu oluşturan eylemi açık bir şekilde belirlenmeli, disiplin suçu oluşturan bu eyleminin hangi disiplin kurallarını ihlal ettiği açıkça ortaya konulmalıdır. Cezaların açık ve belirgin olması, açılan iptal davalarında hukuki nitelendirmeler ve muhakeme açısından kolaylık sağlayacak, aksi bir durum ise uyumsuzluk hakkında hukuki değerlendirme yapmayı olanaksız kılacaktır."

2547 sayılı Kanun'un 53/b-2 maddesinin (u) bendinde yer alan ve kınama cezası ile cezalandırılması öngörülen, *“Görevi gereği katılmakla yükümlü olduğu kurul ve toplantılara izinsiz veya özürsüz olarak bir yıl içinde birden fazla katılmamak,”* fiili de bu kapsamdadır.

Zira, akademik kurul ve toplantılara katılmanın, akademik personelin görevi olması nedeniyle bu kurul ve toplantılara katılmamanın da, görevin yerine getirilmemesi bağlamında irdelenmesi gerekmektedir. Akademisyenin, akademik işleyiş içerisinde gerek akademik kurulların toplantılarına gerekse de görevi gereği katılmak yükümlü olduğu başkaca toplantılara katılmaması bu disiplin suçunu meydana getirecektir. Akademik hizmetin yürütümü için yapılan kurul ve toplantılara katılmamanın akademik faaliyetleri aksatacağı için bu yönde bir disiplin suçu öngörülmüştür.

b.Göreve Gelmemeye İlişkin Fiiller

Akademik personelin, akademik faaliyetleri gereği gibi etkin bir şekilde yerine getirebilmesi, belirli bir görev yeri dışında da bilimsel araştırma ve çalışma yapabilmesini gerekli kılmaktadır. Akademik faaliyetler sadece belirli bir görev yerinde mesai yapılmasıyla yürütülemeyecek, geniş bir çerçeveye sahiptir. Akademik faaliyetler, yalnızca ders vermek, laboratuvarda araştırma ve inceleme yapmak ile sınırlı olmayıp, ulusal ve uluslararası toplantı ve çalışmalara katılmak, farklı kütüphanelerde kaynak taraması yapmak, üniversite dışında anket çalışmaları yürütmek de akademik faaliyetlerdir. Bu nedenle akademik personeli belirli bir görev yerinde ve belirli bir zaman diliminde mesai yapmaya zorlamak, bilimsel araştırma ve çalışmaların, gereği gibi yürütülmesini engelleyecektir. Akademik faaliyet, doğası gereği üniversite binası ile sınırlı değildir.

Akademik personel bakımından, mesai kavramının, masasının başında görevini yerine getiren bir kamu görevlisi olarak ifade edilmesi suretiyle tek tipleştirilmesi kabul

edilemez³⁵⁶. Bununla birlikte, olması gereken esnekliğin hiçbir mesai yükümlülüğü olmadığı anlamına gelmeyeceği de açıktır³⁵⁷.

Bu bağlamda, genel kamu personeli disiplin rejiminde de disiplin suçları arasında düzenlenen “göreve gelmeme” suçunun³⁵⁸, akademik personel bakımından, geniş bir perspektiften ele alınması, genel kamu personeli disiplin rejiminden farklı değerlendirilmesi gerekmektedir.

Dokrinde göreve gelmeme fiilinin, görevin yerine getirilmemiş olması olarak anlaşılmasının, 2547 sayılı Kanun’un ruhuna uygun olacağı gibi, akademisyenlik mesleğinin ve buna ilişkin statünün ruhuna uygun olacağı³⁵⁹ ifade edilmektedir.

Öte yandan, göreve gelmeme fiilinin disiplin suçu teşkil edebilmesi için üzerinde durulması icap eden bir husus da, göreve gelmemenin özürsüz olmasına ilişkindir. Akademik personelin izin alması, görevlendirilmiş olması, hastalık raporunun bulunması gibi durumlarda özürsüz veya izinsiz göreve gelmeme söz konusu olmayacağından, disiplin suçu da oluşmayacaktır. Nitekim, bir Danıştay kararında, ilgilinin üyesi olduğu bir sendikanın aldığı iş bırakma eylemine katılmasının özürsüz göreve gelmeme kapsamında kabul edilemeyeceği, sendikal faaliyet olarak nitelendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir³⁶⁰.

³⁵⁶ Gülan, s.38.

³⁵⁷ ibid, s.38.

³⁵⁸ Erkul/Özcan/ Seçtim, s.789; Yükseköğretim kurumlarında disipline aykırı fiillerin %9,7 ‘sinin mesai saatlerine uymamadan kaynaklandığı ortaya konulmuştur.

³⁵⁹ Arslantürk, Yalçın, “Öğretim Elemanlarına Yönelik Disiplin Suçu Açısından “Göreve Gelmeme” Hususunun Hukuki Analizi”, **Trabzon Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.1, S.1, Şubat 2024, s.58.

³⁶⁰ Danıştay 12. D., T:15.06.2016, E:2016/2518, K:2016/3909, (UYAP Bilişim Sistemi); “... davacının, üyesi olduğu sendikanın aldığı karar sonucunda gerçekleşen göreve gelmeme eylemine katılması, özürsüz olarak göreve gelmemek fiili kapsamında değerlendirilemeyeceğinden ve sendikal faaliyet kapsamında bir fiil olarak kabulü gerekeceğinden, disiplin suçu teşkil etmeyen eylem nedeniyle davacıya disiplin cezası verilmesine ilişkin dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı gerekçesiyle işlemin iptaline...”.

2547 sayılı Kanun'da akademik personelin göreve gelmemesine ilişkin disiplin suçları, göreve gelinmeyen süreye göre farklı disiplin cezalarına tabi kılınmıştır.

Göreve gelmemeye ilişkin ilk disiplin suçu, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-3 maddesinin (m) bendinde düzenlenen, “*Özürsüz ve kesintisiz 3 - 9 gün göreve gelmemek.*” fiili olup, bu fiilin aylıktan veya ücretten kesme cezasını gerektirdiği kurala bağlanmıştır.

Akademik personelin 2547 sayılı Kanun'un 53/b-3 maddesinin (m) bendi uyarınca disiplin cezası ile cezalandırılabilmesi için, göreve gelmeme fiilinin, özürsüz ve kesintisiz olması yani en az üç gün arka arkaya göreve gelinmemiş olması gerekmektedir. Akademik personelin aralıklı olarak belirtilen sürelerde göreve gelmemesi durumunda, bu disiplin suçu oluşmayacaktır.

Göreve gelmeme fiilinin tespit edilmesi konusu, akademik personelin mesai kontrolüne tabi olup olmadığı hususunu gündeme getirmektedir. Uygulamada, mesai kontrolü konusunda yaşanan tereddütler üzerine, bir üniversite hastanesinde görev yapan personele yönelik olarak kurulan personel devam kayıt sistemi üzerinden yapılan mesai kontrolünün akademik personel için uygulanmaması istemiyle davalı idareye yapılan başvurunun reddine ilişkin işlemin iptali istemiyle dava açılmıştır. Danıştay³⁶¹ tarafından, akademisyenler için mesaiye devam durumunun diğer kamu görevlileri gibi

³⁶¹ Danıştay 8. D., T:01.06.2015, E:2014/10203, K:2015/5308, (UYAP Bilişim Sistemi) “Diğer taraftan, Anayasa'nın 130. maddesinde bilimsel özerkliğe sahip olduğu belirtilen üniversitelerde görev yapan öğretim üyeleri de kamu görevlisi olmakla birlikte, bilimsel araştırma ve incelemeler yaptıkları, derslere girdikleri gibi hususlar ve akademik hayatın niteliği göz önünde bulundurulduğunda, mesaiye devamları açısından, diğer kamu görevlileri gibi değerlendirilmelerine olanak bulunmamaktadır. Bununla birlikte, tıp fakültelerinin sadece öğrencilerin eğitim aldıkları birimler olmaması, bu birimlerde aynı zamanda sağlık hizmeti sunumunun da yapılması, buna bağlı olarak da burada görev yapan öğretim üyelerine diğer fakültelerde görev yapan öğretim üyelerinden farklı olarak döner sermaye ödemesi yapılması hususları göz önünde bulundurulduğunda, çalışma saatlerine riayet yönünden, tıp fakültelerinde görev yapan öğretim üyelerinin, diğer fakültelerde görev yapan öğretim üyelerinden farklı değerlendirilmesi gerekmektedir.”.

değerlendirilmeyeceğini kabul etmekle birlikte, tıp fakülteleri yönünden farklı bir değerlendirme yapılması gerektiği ifade edilmiştir.

Danıştay³⁶² tarafından, yakın tarihli bir kararda, akademik personelin göreve devamı konusunda, Anayasa'nın 130. maddesi çerçevesinde, akademik faaliyetin niteliğinin dikkate alınması gerektiği vurgulanmıştır. Akademik görevlerde ve eğitim öğretim faaliyetlerinin yürütülmesinde aksaklıklar yaşanması ve bunun somut bilgi ve belgelerle tespit edilmesi durumunda disiplin cezası tesis edilebileceği kabul edilmiştir. Akademisyenin, bilimsel çalışmalar yürütmek, kaynak araştırması yapmak, toplantılara katılmak, proje ve seminerleri yönetmek gibi nedenlerle üniversite dışında bulunması özürsüz ve mazeretsiz olarak göreve gelmeme kapsamında değerlendirilmemiştir.

³⁶² Danıştay 8. D., T:20.01.2022, E:2018/5353, K:2022/148, (UYAP Bilişim Sistemi); "(...) Anayasa'nın 130. maddesinde belirtilen vakıf yükseköğretim kurumlarının mali ve idari konular yönünden Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumlarından farklı olması, vakıf yükseköğretim kurumlarında istihdam edilen akademik personelin mesleki güvenceden yoksun kılınması sonucuna yol açamaz. Anayasa koyucunun böyle bir amacının bulunduğu kabul edilemeyeceği gibi, bilimsel özerklik ilkesinin gereği olarak hiçbir ayırım yapılmadan bütün yükseköğretim kurumlarında bilimsel özgürlük, serbestçe araştırma ve yayın yapabilme, eğitim ve öğretimi özgürlük ve güvence içinde sürdürebilme hak ve yetkileri gerek Devlet, gerekse vakıf yükseköğretim kurumlarındaki bütün akademik personele tanınmıştır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda, öğretim elemanlarının mesaiye devam durumlarının kontrolü konusunda getirilmiş bir düzenleme bulunmadığı gibi, öğretim elemanları ile ilgili disiplin cezalarına ilişkin düzenlemelerde herhangi bir özür ve mazeret bulunmaksızın göreve geç gelme veya belirli günler hiç gelmeme gibi fiiller bakımından ilgilie uygulanacak çeşitli disiplin cezaları öngörülmüştür. Anayasa'nın 130. maddesinde bilimsel özerkliğe sahip olduğu belirtilen üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının, bilimsel araştırma ve incelemeler yapmaları, derslere girmeleri gibi hususlar ile akademik hayatın niteliği göz önünde bulundurulduğunda, mesaiye devamları açısından, kamu görevlileri gibi değerlendirilmelerine olanak bulunmamaktadır. Öğretim elemanlarının, üniversitedeki görevlerini aksatmamaları koşuluyla bilimsel çalışmalar için kaynak araştırma, toplantılara katılma ve benzeri nedenlerle görev alanı dışında bulunmaları, akademik faaliyetin ayrılmaz bir unsurudur. Bu açıdan, akademik personele mesai kontrolü yapılması akademik faaliyetin niteliğine aykırı bulunmaktadır.(...)".

Danıştayın başka bir kararında³⁶³ da, akademisyenin mesai saatlerinde fakülte binasında bulunmamasının, akademik hizmetin aksatıldığına karine teşkil etmeyeceği, kendisine tahsis edilen odanın dışında akademik faaliyet yürütmesinin akademik çalışma hayatının bir parçası olduğu ifade edilmiştir.

Kanaatimce, Danıştayın bu yaklaşımı, Anayasa'nın 130. maddesine ve akademik faaliyetin niteliğine uygundur. Aksine yorum yapılması durumunda, mesai kontrolü, akademik düzenin ve disiplinin sağlanması amacı dışında, akademik faaliyetlerin gereği gibi yürütülmesini kısıtlayan bir araç olarak kullanılacaktır. Nitekim, 2547 sayılı Kanun'da akademik personel için mesai kontrolü öngörülmemiştir. Akademik personelin, akademik görevlerini ve eğitim öğretim faaliyetlerini aksatmadan, bilimsel araştırma ve çalışmalar için yükseköğretim kurumunun dışında ya da yükseköğretim kurumunun içinde olmakla birlikte kütüphane, laboratuvar, araştırma merkezleri gibi birimlerde bulunması mümkündür.

³⁶³ Danıştay 8. D., T:04.03.2022, E:2021/1289, K:2022/1437, (UYAP Bilişim Sistemi); "İdarenin sürekliliği ilkesi gereği kamu hizmetlerinin gereği gibi yerine getirilmesi amacıyla kamu görevlilerinin görevi başında olmasının elzem olduğu kuşkusuzdur. Nitekim 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda öğretim üyelerinin mesaiye devam durumlarının kontrolü konusunda getirilmiş bir düzenleme bulunmamakla birlikte herhangi bir özür ve mazeret bulunmaksızın göreve geç gelme veya belirli günler hiç gelmeme gibi fiillerin hizmetin aksamasına sebep olması durumunda öğretim üyeleri ve üniversitelerde görevli diğer kamu personeliyle ilgili disiplin cezalarına ilişkin düzenlemeler ilgili mevzuatlarda mevcuttur. Ancak Anayasa'nın 130. maddesinde bilimsel özerkliğe sahip olduğu belirtilen üniversitelerde görev yapan öğretim üyeleri de kamu görevlisi olmakla birlikte, bilimsel araştırma ve incelemeler yaptıkları, derslere girdikleri gibi hususlar ve akademik hayatın niteliği göz önünde bulundurulduğunda, mesaiye devamları açısından, diğer kamu görevlileri gibi değerlendirilmelerine olanak bulunmamaktadır. Akademik alanda çalışan kişilerin yaptıkları iş ve çalışma şekilleri dikkate alındığında, gerektiğinde kendilerine tahsis edilen odalarının dışında da çalışmalarını devam ettirebilecekleri, nitekim akademik kariyerin ve akademik çalışma hayatının bir parçası olarak kütüphane ve benzeri yerlerde araştırma yapabilecekleri, derslere girebilecekleri, projeler yürütülebilecekleri, eğitimleriyle sorumlu oldukları öğrencilerin gelişimleriyle ilgili çalışma araştırma, bilimsel inceleme faaliyetlerinde bulunabilecekleri, akademik alanda ilgili oldukları bilim dalındaki araştırma faaliyetleri ve fikri çalışmaları gerçekleştirebilmek ve için mesai saatlerinde fakülte binası dışında bulunabilecekleri, ayrıca öğretim görevlisinin kendi üniversitesi yanında, başkaca devlet veya vakıf üniversitelerine bağlı yükseköğretim kurumlarında da ders verme ihtimalinin bulunduğu açıktır.

Davacının söz konusu tarihlerde mesai başında olmamasının kamu hizmetini aksattığı hususuna karine olamayacağı, nitekim akademik alanda fikri çalışmalar yapan kişilerin akademik alan faaliyetleri ve bu faaliyetlerle gerçekleştirilmek istenen amaçlar göz önüne alındığında mesaiye devam açısından diğer kamu görevlileri gibi değerlendirilemeyeceği hususları dikkate alındığında, davacı hakkında tesis edilen disiplin cezasında hukuka uyarlık bulunmamaktadır."

Göreve gelmeme kapsamında ikinci disiplin suçu, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-5 maddesinin (c) bendinde düzenlenen, “Özürsüz veya izinsiz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek” fiili olup, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasını gerektirdiği kurala bağlanmıştır. Bu madde kapsamında disiplin suçu oluşabilmesi için akademik personelin arka arkaya olma şartı aranmaksızın, bir yıl içerisinde 20 gün göreve özürsüz veya izinsiz olarak gelmemiş olması gerekmektedir.

Danıştay³⁶⁴ tarafından, akademik personelin bir yılda 20 gün göreve gelmediğinden bahisle disiplin cezası ile cezalandırılmasına ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan bir davada, “...dava dosyasında yer alan bilgi ve belgelerin incelenmesinden, davacının özürsüz olarak göreve gelmediği öne sürülen günlerin bir kısmının resmi, bir kısmının üniversitenin ara tatil dönemlerine rastlaması ve bu günlerde eğitim öğretim faaliyetinin ve akademik görevlerin yürütülmesinde aksaklık yaşandığının somut bilgi, belgeler ve tutanaklarla tespit edilmemesi nedeniyle disiplin cezasına konu fiilin sübut bulmadığı” gerekçesiyle akademik personel bakımından disiplin suçunun sübut bulmadığına karar verilmiştir. Bu gerekçede, eğitim öğretim faaliyetinin ve akademik görevlerin yürütülmesinde aksaklık yaşandığının somut bilgi, belgeler ve tutanaklarla tespit edilmesi gerektiği kabul edilmiştir.

³⁶⁴ Danıştay 8. D., T:26.12.2023, E:2023/2621, K:2023/7814, (UYAP Bilişim Sistemi); “Anayasa'nın 130. maddesinde bilimsel özerkliğe sahip olduğu belirtilen üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının, bilimsel araştırma ve incelemeler yapmaları, derslere girmeleri gibi hususlar ile akademik hayatın niteliği göz önünde bulundurulduğunda, mesaiye devamları açısından, diğer kamu görevlileri gibi değerlendirilmelerine olanak bulunmamaktadır.

Öğretim elemanlarının, üniversitedeki görevlerini aksatmamaları koşuluyla bilimsel çalışmalar için kaynak araştırma, toplantılara katılma ve benzeri nedenlerle görev alanı dışında bulunmaları, akademik faaliyetin ayrılmaz bir unsurudur. Bu açıdan, akademik personele mesai kontrolü yapılması akademik faaliyetin niteliğine aykırı bulunmaktadır. Akademik personelin göreve gelmemesi nedeniyle yürütülecek disiplin soruşturmasında, eğitim- öğretim faaliyetinin ve akademik görevlerin yürütülmesinde bir aksaklık yaşanıp yaşanmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu değerlendirme sonucuna göre ancak eğitim öğretim faaliyetinin ve akademik görevlerin yürütülmesinde aksaklık bulunduğu somut bilgi, belgeler ve tutanaklarla tespit edilmesi durumunda disiplin cezası tesis edilebilecektir.”.

Bu ekseninde, akademik personel bakımından, göreve gelmeme fiili, üniversitede belirli bir görev yerine gelmeme olarak değerlendirilemeyeceği gibi, doğrudan akademik disiplinin ihlal edildiği anlamı da taşımayacaktır. Göreve gelmeme fiilinin, akademik faaliyetlerin yürütülmesinde aksaklık meydana getirip getirmediğinin somut bilgi, belge ve tutanaklar üzerinden değerlendirilmesi gerekmektedir.

Nitekim, 2547 sayılı Kanun'da göreve gelmemeye ilişkin olarak öngörülen disiplin suçları, akademik faaliyetlerin niteliklerini ve akademisyenlerin kendine özgü statülerini dikkate almaması nedeniyle eksiklikler ve belirsizlikler taşımaktadır. Bu nedenle, akademik personel disiplin rejiminin özel ve özgün niteliğine uygun olarak disiplin suçunun yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, kanun koyucu tarafından, akademik faaliyetlere yansıyan göreve gelmeme fiilinin, disiplin suçu olarak kabul edilmesi akademik hizmet gereklerine ve akademik düzenin işleyişine daha uygun olacaktır.

Burada üzerinde durulması gereken diğer bir husus da, akademik personelin göreve gelmediğinden bahisle 657 sayılı Kanun'un 94. maddesi uyarınca, görevden çekilmiş sayılmasının mümkün olup olmadığıdır.

Danıştayın eski kararlarında³⁶⁵, akademik personelin göreve gelmeme fiili nedeniyle 657 sayılı Kanun'un 94. maddesinin uygulanabileceği kabul edilmektedir.

Doktrinde de, akademik personele 657 sayılı Kanun'un 94. maddesinin uygulanmasında hukuksal açıdan sorun olmadığı³⁶⁶ ileri sürülmüştür.

³⁶⁵ Danıştay 8. D., T:17.12.2010, E:2010/4687,K:2010/6980, (UYAP Bilişim Sistemi); Danıştay 8. D., T:11.10.2010, E:2008/2744, K:2010/5127, (UYAP Bilişim Sistemi); Danıştay 8. D., T:4.5.2010, E:2009/4483, K:2010/2227, (UYAP Bilişim Sistemi).

³⁶⁶ Şahin, Cenk, "Devlet Memurları Kanununun 94. Maddesi Uyarınca "Çekilmiş Sayılma" İşleminin Nitelik ve Koşulları ile Öğretim Elemanları Bakımından Uygulanabilirliğine Yönelik Değerlendirmeler", **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XXIII, S.4, 2019, s.352.

Buna karşın, son zamanda verilen Danıştay kararlarında³⁶⁷ içtihat değişikliğine gidilerek, akademik personelin göreve gelmeme fiilinin, disiplin hukuku çerçevesinde düzenlendiği, 657 sayılı Kanun'un 94. maddesi uyarınca, görevden çekilmiş sayılmasının ise idari bir tasarruf olduğu; disiplin hukuku kapsamında tesis edilen disiplin yaptırımı ile idari bir tasarruf olarak tesis edilen görevden çekilmiş sayılma işleminin tesis edilme süreci ve ilgili açısından yaratacağı hukuki sonuçlar yönünden farklılık arz ettiği belirtilmektedir. Bu nedenle, yürütülecek disiplin soruşturmasında, fiilin disiplin hukuku kapsamında değerlendirilmesi suretiyle, sübut bulması durumunda, fiil tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan disiplin mevzuatı uyarınca disiplin cezası tesis edilmesi gerektiği kabul edilerek, 657 sayılı Kanun'un 94. maddesinin uygulanamayacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Nitekim, kanun koyucu tarafından, akademik faaliyetlerin nitelikleri itibarıyla diğer kamu hizmetlerinden farklı olduğu, sağlanmak istenilen akademik düzenin diğer kurum içi düzenlerinden farklılık taşıdığı dikkate alınarak, mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 5. maddesinin (b) bendinde uyarma cezasını gerektirdiği öngörülen, “Özürsüz veya izinsiz

³⁶⁷ Danıştay 8. D., T:19.10.2023, E:2021/2980, K: 2023/4943, (UYAP Bilişim Sistemi); “Davacının görevden çekilmiş sayılmasına ilişkin dava konusu işlem, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 94. maddesi uyarınca tesis edilmiş olması nedeniyle bu kuralın, doktor öğretim üyesi olan davacıya uygulanıp uygulanmayacağının irdelenmesi uyuşmazlığın çözümü için gereklidir.

Öğretim elemanlarının atanma usulleri ve süreleri ile yürütecekleri görevlerin nitelikleri 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda, aylık ve özlük hakları 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nda düzenlenirken, görevinden çekilme isteğinde bulunma ya da bulunmuş sayılma yönünde açık bir düzenleme yer almamıştır. Öğretim elemanları bakımından, belirli bir süre izinsiz veya kurumca kabul edilebilir özürlü olmaksızın devamsızlık gösterme hali disiplin hukuku kapsamında yaptırımı bağlanmıştır.

Diğer bir anlatımla; yükseköğretim mevzuatında, öğretim elemanlarının göreve devamsızlık hali için görevden çekilmiş sayılma yönünde bir idari tasarruf öngörmemiştir. Nitekim, disiplin hukuku kapsamında tesis edilen disiplin yaptırımı ile idari bir tasarruf olarak tesis edilen görevden çekilmiş sayılma işleminin tesis edilme süreci ve ilgili açısından yaratacağı hukuki sonuçlar yönünden farklılık arzettiği tartışmasızdır.

(...) disiplin hukuku kapsamında fiilin değerlendirilmesi suretiyle, yürütülecek disiplin soruşturması sonucu fiilin sübut bulması durumunda (...) işlem tesis edilmesi gerekirken, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 94. maddesi uyarınca görevden çekilmiş sayılmasına ilişkin işlemde ve Bölge İdare Mahkemesi kararında hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.”; Aynı yönde Danıştay 8. D., T:24.5.2023, E:2022/4453, K:2024/3166, (UYAP Bilişim Sistemi); Danıştay 8. D., T:24.5.2024, E:2022/4456, 2024/3167, (UYAP Bilişim Sistemi).

olarak göreve geç gelmek, görev mahallini terk etmek”, fiili, 2547 sayılı Kanun’da disiplin suçları arasında düzenlenmemiş ve disiplin suçu olmaktan çıkarılmıştır.

c. Disiplinsiz ve Kurum Düzenini Bozan Fiiller

Bu fiiller üniversite ortamındaki huzuru bozan ve çalışma barışını ihlal eden fiillerdir. Bu fiillerin gerek eğitim öğretim faaliyetlerine gerekse de bilimsel araştırma ve çalışmaların yürütülmesine olumsuz yansımaları mevcuttur. Nezaket ve saygı kurallarının hakim olduğu, düzenli ve huzurlu bir üniversite ortamda eğitim faaliyetlerinin ve bilimsel çalışmaların yürütülmesi, eğitim kalitesinin artmasını sağlayacağı gibi, bilimsel çalışmaların etkinlik kazanmasını mümkün kılacaktır.

Diğer bir anlatımla, üniversite ortamındaki huzuru bozan kimi fiiller eğitim kalitesini ve akademik başarıyı etkileyeceği gibi üniversitenin itibarını ve güven ortamını zedeleyecektir. Bu nedenle, üniversite ortamında düzeni ve huzuru ihlal eden kimi fiiller disiplin suçu olarak kabul edilmiştir. Bu disiplin suçlarını birkaç alt başlık çerçevesinde ele almak mümkündür.

İlk alt başlıkta, amire yönelik fiiller ele alınmalıdır. Akademik dünyanın, özgür ve özgün düşünce ile temellenmesi nedeniyle, diğer kamu görevlilerinde hakim olan emir ve talimata dayanan hiyerarşi ilişkisi akademik personel bakımından farklılık arz etmektedir. Akademik personel rejiminde, genel kamu personel rejimindeki klasik hiyerarşi ilişkisi bulunmamaktadır.

Akademik personel, atamaya yetkili amir ve 2547 sayılı Kanun’un 53/a maddesinde kurula bağlanan disiplin amirleri dışında amir- memur ilişkisine tabi değildir. Akademik personelin yürüttüğü akademik faaliyetin özelliklerinden kaynaklanan diğer kamu görevlilerinden ayrışık statüsünün disiplin hukukunda bir görünümü olarak bu disiplin suçunun oluşumunda “*amir*” kavramının dar olarak yorumlanması

gerekmektedir. Amir ifadesi, atamaya yetkili amir ve disiplin amirleri çerçevesinde ele alınmalıdır.

2547 sayılı Kanun’da akademik personelin, akademik düzeni ihlal eden “*amire yönelik disiplin suçları*”, fiilin ağırlığına göre nitelendirilmektedir. Amire yönelik ilk disiplin suçu, 2547 sayılı Kanun’un 53/b-2 maddesinin (r) bendinde yer alan ve kınama cezası öngörülen, “*Görevi sırasında amirine sözle saygısızlık etmek.*” fiilidir. Bu madde kapsamında disiplin suçunun oluşması için akademik personelin hal ve hareketleri ile saygısız davranması yeterli görülmemiş olup, sözle saygısızlık yapmış olması şartı aranmıştır. Burada disiplin suçu olarak kabul edilen saygısızlık fiili, akademik personelin akademik çalışmalarının yürütülmesine yönelik bir faaliyet kapsamında değerlendirilmemekte, akademik düzenin ihlal edildiği kabul edilmektedir.

Akademik personelin, sözle saygısızlık fiilini görevi sırasında işlemiş olması arandığından, “*görevi sırasında*” ifadesinin, akademik faaliyetlerin geniş çerçevesinin dikkate alınması suretiyle değerlendirilmesi gerekmektedir. Akademik personel, öğrencilere ders verirken, laboratuvarında araştırma ve inceleme yaparken, ulusal ve uluslararası toplantıda çalışmalar yürütürken ya da kütüphanede kaynak taraması yaparken de akademik faaliyet yürütmektedir. Bu bakımdan, bu disiplin suçunun akademisyenin akademik faaliyetlerini yürütmesi sırasında işlenmiş olması gerekmekte olup, özel hayat alanında bu yönde bir fiilin gerçekleşmesi akademik düzeni ihlal etmeyeceğinden, bu disiplin suçuna vücut vermeyecektir.

Amire yönelik sözle saygısızlık fiilinin kurala bağlandığı 2547 sayılı Kanun'un 53/b- 2 maddesinin (r) bendinin iptali istemiyle açılan davada, Anayasa Mahkemesi³⁶⁸ tarafından, dava konusu düzenleme Anayasa'nın 13 ve 26. maddeleri ekseninde, ifade özgürlüğü bağlamında ele alınmıştır.

Bu çerçevede, akademik personelin sahip olduğu ifade özgürlüğüne, dava konusu düzenleme ile getirilen sınırlama değerlendirilirken, sınırlamaların kanunla yapılması, Anayasa'da öngörülen sınırlama sebeplerine, demokratik toplum düzeninin gereklerine ve ölçülülük ilkesine uygun olması gerektiği vurgulanmıştır. Anayasa'nın 13. maddesinde güvence altına alınan ölçülülük ilkesinin elverişlilik, gereklilik ve orantılılık alt ilkeleri bağlamında yapılan inceleme sonucu düzenlemenin, Anayasa'nın 13. ve 26. maddelerine aykırı olmadığı belirtilerek, iptal isteminin reddine karar verilmiştir.

Doktrinde, anılan Anayasa Mahkemesi kararının değerlendirilmesinde³⁶⁹, kararda önce üniversitelerde düşünce ve ifade özgürlüğünün daha sıkı bir şekilde korunarak, keyfiliğe yer verilmeyecek belirli, ulaşılabilir ve öngörülebilir düzenlemeler yapılması gerektiği belirtilirken, kararın devamında öngörülen disiplin suçunun kurum düzeninin korunmasına yönelik meşru bir amaca hizmet ettiği, makul olmayan bir külfetin bireye yüklenmediği ve yargı denetimine açık olduğu gerekçeleriyle düzenlemenin Anayasa'ya

³⁶⁸ AYM, T:28.12.2023, E: 2020/55, K: 2023/228, (R.G.:13.02.2024- 32459); "38. Kuralın, asgari nezaket ve saygı ortamının sağlanmasına böylece bilimsel çalışmaların sağlıklı ve verimli bir şekilde yürütülmesine katkıda bulunmak suretiyle kurum ve dolayısıyla kamu düzeninin sağlanması amacına ulaşılması bakımından elverişli ve gerekli olmadığı söylenemez.

39. Yükseköğretim kurumlarının toplumsal gelişme bakımından taşıdığı hassasiyet bakımından düzenli bir çalışma ortamının önemi, dava konusu kuralda düzenlenen fiilin, öğretim elemanının akademik çalışmalarına yönelik olmaması gözetildiğinde görevi sırasında amirine sözle saygısızlık eden öğretim elemanının kınama cezası ile cezalandırılmasının yaptırım ile korunmak istenen hukuki değer ve elde edilmek istenen kamusal yarar karşısında bireye makul olmayan, orantısız bir külfet yüklenmediği sonucuna varılmıştır.

40. Öte yandan kurala konu fiilin karşılığının en hafif ikinci derecedeki disiplin cezası olan kınama cezası olduğu, aynı fiilin 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uyarınca kınama cezasından daha ağır olan aylıktan kesme disiplin cezasıyla cezalandırıldığı, verilen disiplin cezasının yargı denetimine açık olduğu da dikkate alındığında kuralın orantısız bir sınırlamaya neden olmadığı sonucuna ulaşılmıştır."

³⁶⁸ AYM, T:28.12.2023, E: 2020/55, K: 2023/228, (R.G.:13.02.2024- 32459).

³⁶⁹ Kaplan/ Aydın, s.33.

aykırı olmadığının belirtilmesinin çelişkili olduğu kaleme alınmıştır. “Sözle saygısızlık” fiilinin içeriğinin belirsiz ve öngörülemez olduğu, yargı yolunun açık olmasının Anayasa’ya aykırılık iddiasının değerlendirilmesinde ölçüt kabul edilemeyeceği ifade edilmektedir.

Ahlaki değerler ve asgari saygı kuralları zamana, topluma ve kişilere göre değişiklik arz etmekteyse de, “*sözle saygısızlık*” fiili bir üst kavram olup, disiplin hukuku bağlamında içeriğinin somut olayın niteliğine göre belirlenmesi gerekmektedir. Akademik personelin, amirine yönelik sözle saygısızlık fiilinin değerlendirilmesinde makul ve kabul edilebilir sınırlar içerisinde olup olmadığı, akademik işleyişin dışına çıkılıp çıkmadığı belirlenmelidir. Bir arada yaşamanın sonucu olarak toplumsal düzen içerisinde nasıl asgari saygı kuralları aranmaktaysa, akademik düzen içerisinde akademik faaliyetlerin bir arada yürütülmesi için asgari saygı kuralları aranmalıdır. Akademik hizmetlerin yürütülmesinin asgari saygı kuralları çiğnenerek, sözle ihlal edilmesi durumunda, disiplin suçunun olduğu kabul edilmelidir. Sözle saygısızlık fiili görev sırasında işlenmişse de, akademik hizmetin yürütülmesini sağlayan bir fiil olarak kabul edilemeyeceğinden, bilimsel özgürlük ya da ifade özgürlüğü çerçevesinde bir muafiyet sağlanamayacaktır.

İkinci alt başlıkta, 2547 sayılı Kanun’un 53/b-4 maddesinin (o) bendinde yer alan, “*Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya hizmetten yararlananlara hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek.*” fiilinin ele alınması gerekmekte olup, bu fiilin kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasını gerektirdiği kurala bağlanmıştır.

“*Hakaret*” ve “*tehdit*” içeren fiillerin, aynı zamanda, ceza hukukunda suç teşkil ettiğinden, akademik personel bu fiilleri nedeniyle hem ceza hukuku hem de disiplin hukuku bağlamında soruşturmaya tabi olacaktır.

Üçüncü alt başlıkta, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-2 maddesinin (t) bendinde yer alan ve kınama cezasını gerektirdiği öngörülen, “*Taşıdığı sıfatın gerektirdiği özen yükümlülüğüne aykırı, genel ahlak ve edep dışı tutum ve davranışlarda bulunmak.*” kuralı ele alınmalıdır. İptal davasına konu olan bu kural kapsamında, akademik personelin yalnızca görevi sırasındaki tutum ve davranışları değil, ayrıca özel yaşam alanındaki tutum ve davranışları nedeniyle disiplin cezası ile cezalandırılabilmesi öngörülmüştür.

Anayasa Mahkemesi³⁷⁰ iptal davasında, dava konusu bu düzenlemeyi, Anayasa'nın 13 ve 20. maddeleri bağlamında, özel hayata saygı hakkı çerçevesinde değerlendirmiştir. Kararda, dava konusu düzenlemenin, Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkına sınırlama getirdiği ifade edilmiştir. Bu sınırlamanın, akademisyenin akademik hizmet sunumuna ilişkin bulunmaması, demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun olmaması nedeniyle dava konusu düzenleme Anayasa'nın 13 ve 20. maddelerine aykırı bulunarak iptal edilmiştir.

³⁷⁰ AYM, T:28.12.2023, E: 2020/55, K: 2023/228, (R.G.:13.02.2024- 32459); “53. Özel hayat kavramının yalnızca mahremiyet alanını ifade etmeyip bireylerin özel bir sosyal hayat sürdürmelerini de güvence altına aldığı gözetildiğinde özellikle kamu görevlilerinin mesleki yaşamlarıyla da bütünleşen bazı özel hayat unsurları açısından sınırlamalara tabi tutulabilecekleri açıktır. Bununla birlikte bu kişilerin de diğer bireyler için öngörülen sınırlamalarda olduğu gibi asgari güvence ölçütlerinden yararlanmaları gerekir (Serap Tortuk, § 52).

54. Taşıdığı sıfatın gerektirdiği özen yükümlülüğüne aykırı, genel ahlak ve edep dışı tutum ve davranışlarda bulunan öğretim elemanının, bilimsel araştırmalarla toplumsal gelişmeye katkı sağlama ve nitelikli insan gücü yetiştirme amaçları taşıyan yükseköğretim kurumunun düzenini aksatabileceği ve işleyişini olumsuz bir şekilde etkileyebileceği dikkate alındığında kuralla getirilen sınırlamanın zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşıladığı söylenebilir. Bununla birlikte bu husus öğretim elemanının taşıdığı sıfatın gerektirdiği özen yükümlülüğüne aykırı, genel ahlak ve edep dışı tutum ve davranışlarından yalnızca özel hayatını ilgilendiren, mesleki hayatına ilişkin olmayan veya kamu hizmetinin iyi ve düzenli şekilde sunulmasına bir etkisi olmayan mahremiyet alanına dâhil özel yaşamındaki tutum ve davranışlarının da disiplin cezasına konu olması gerektiği anlamına gelmemektedir. Nitekim taşıdığı sıfatın gerektirdiği özen yükümlülüğüne aykırı, genel ahlak ve edep dışı tutum ve davranış niteliğinde olmakla birlikte öğretim elemanının yerine getirdiği kamu hizmeti ile ilgisi olmayan durumların da var olabileceği gözetildiğinde bu tür tutum ve davranışların disiplin cezasının konusu olmasının demokratik toplumda zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşılamaya hizmet etmeyeceği açıktır.

55. Kural, öğretim elemanının görevi dışında, mesleki hayatına ilişkin olmayan veya kamu hizmetinin iyi ve düzenli şekilde sunulmasına herhangi bir etkisi olmayan mahremiyet alanı kapsamındaki özel yaşamına konu tutum ve davranışlarının da disiplin cezasına neden olmasına imkân tanımaktadır. Bu itibarla kuralla özel hayata saygı hakkına getirilen sınırlamanın demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

56. Açıklanan nedenlerle kural, Anayasa'nın 13. ve 20. maddelerine aykırıdır. İptali gerekir.”.

Anayasa Mahkemesince, kararda akademik disiplin suçunun sınırlarının belirlenmesinde, “*akademik hizmet sunumuna ilişkin olma*” ölçütü esas alınmıştır. Nitekim, akademik hizmet sunumuna ilişkin olmayan, özel yaşam alanındaki tutum ve davranışlar nedeniyle akademisyenin disiplin cezasıyla cezalandırılması özel hayata saygı hakkını ihlal ettiğinden, düzenlemenin Anayasa’ya aykırı olduğu gerekçesiyle iptal edilmesine karar verilmiştir.

Akademik disiplin kurallarının akademik düzenin sağlanması amacına yönelik olduğu ve akademisyenin özel hayat alanının, akademik düzenin dışında yer aldığı dikkate alındığında, akademik faaliyetlere, üniversitenin ve akademik personelin itibarına yansımayan bir fiilin akademik disiplin kuralları ile cezalandırılması akademik disiplin kurallarının amacı dışında kalacaktır. Bu bakış açısı ile akademisyen statüsüne yansımayan ve akademik düzene yönelik olmayan fiiller, akademik disiplinin ihlaline yol açmayacaktır.

Dördüncü alt başlıkta, 2547 sayılı Kanun’un 53/b-4 maddesinin (c) bendinde yer alan ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasını gerektirdiği öngörülen, “*Kamu hizmetlerinin yürütülmesini engellemek, boykot ve işgal eyleminde bulunmak.*” fiili irdelenmelidir.

Maddedeki her bir fiil, akademik personel bakımından disipline aykırılık teşkil etmekle birlikte “*kamu hizmetinin yürütülmesini engellemek*” olarak ifade edilen fiil çok geniş kapsamlı olup, akademik faaliyetler çerçevesinde yürütülen kamu hizmetleri bağlamında ele alınmalıdır.

Her somut olayın özelliğine göre içinin doldurulması gereken bu disiplin suçunun uygulamada farklı görünümüleri ile karşılaşılabılır. Akademik personelin kendisine tahsis edilen odayı gerekli bildirimlerin yapılmasına karşın boşaltmaması³⁷¹, üniversite

³⁷¹ Konya BİM 4. İDD, T:18/05/2022, E:2022/294, K:2022/933, (UYAP Bilişim Sistemi).

idaresince bu disiplin suçu kapsamında değerlendirilmiştir. Suçun akademik hizmetlere özgülmesini ve belirlilik kazanmasını sağlayacak yeni bir kanuni düzenleme ihdas edilmesi akademik personel için öngörülebilirlik ve hukuki güvenlik sağlayacaktır.

Beşinci alt başlıkta, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-4 maddesinin (d) bendinde yer alan ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasını gerektirdiği öngörülen, *“Ders, seminer, konferans, laboratuvar, grafik çalışma ve sınav gibi öğretim çalışmalarının yapılmasına engel olmak; görevlileri, öğrencileri eğitim-öğretim alanı dışına çıkartmak; görev yapılmasına engel olmak; öğrencileri bu tür davranışlara teşvik etmek veya zorlamak ya da bu maksatla yapılacak hareketlere iştirak etmek.”* fiili ele alınmalıdır.

Maddede disiplin suçu olarak öngörülen fiillerin, akademik düzenin temelini teşkil eden eğitim öğretim ve bilimsel çalışmaların yürütülmesini engelleyeceğinden, kurum düzenini bozan fiiller olduğu açıktır. Akademik hizmetlerin yerine getirilmemesine yol açan bu fiiller üniversitenin huzur ve güven ortamını bozacağı gibi eğitim faaliyetinin sağlıklı bir şekilde yerine getirilmemesine yol açacaktır.

Altıncı alt başlık olarak, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-4 maddesinin (k) bendinde yer alan ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasını gerektiren fiiller arasında düzenlenen, *“Göreve sarhoş gelmek, görev yerinde alkollü içki içmek.”* fiili incelenmelidir.

Akademik personelin görev yerinde alkol alması ya da alkollü olması, disiplinsiz ve kurum düzenini bozan bir fiil olup, akademik hizmetin yerine getirilmesinde olumsuz etkiler meydana getirdiği kabul edilmektedir.

Yedinci alt başlık olarak, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-4 maddesinin (e) bendinde yer alan ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasını gerektirdiği düzenlenen, *“Basın-yayın veya bilişim sistemlerini kullanarak amiri, iş*

arkadaşları, personeli, hizmetten yararlananlar veya öğrencileri hakkında gerçeğe aykırı açıklamada veya haksız isnatta bulunmak veya rızaları olmaksızın özel hayatlarıyla ilgili açıklama yapmak.” fiili ele alınmalıdır.

Madde kapsamındaki fiil, basın yayın veya bilişim sistemleri yoluyla işlenmekte ise de gerçeğe aykırı açıklamalar, haksız isnatlar veya ilgililerin rızası olmaksızın özel hayat ile ilgili verilecek beyanlar üniversite ortamının huzur ve düzeninin bozulmasına yol açacağı açıktır. Madde kapsamındaki fiillerin akademik hizmetlerin yürütülmesini sağlayan faaliyetler çerçevesinde değerlendirilmesi mümkün olmadığından, disiplin suçu olarak kabul edilmektedir.

d. İzinsiz- Yasaklanan Faaliyetlerde Bulunmaya Yönelik Fiiller

İzinsiz ve yasaklanan faaliyetlerde bulunmaya yönelik disiplin suçlarını iki kısımda ele almak mümkündür. İlki, akademik faaliyetin niteliklerine ve akademisyenlerin statüsüne uygun olmayan kimi faaliyetlerde bulunulmasına izin verilmemesi, bu faaliyetlerin yasaklanması durumunda ortaya çıkmaktadır. İkincisi ise, faaliyetin tamamen yasaklanması söz konusu olmamakla birlikte, izin alınmadan, yetkili olmadan, izin ya da görev süresinin bitiminden sonra yürütülen bazı faaliyetler kapsamında işlenen fiiller disiplin suçu meydana getirmektedir.

Akademik personel için yasaklanan- izin verilmeyen fiiller kapsamında yer alan ilk disiplin suçu, 2547 sayılı Kanun’un 53/b-2 maddesinin (m) bendinde yer alan ve kınama cezasını gerektirdiği öngörülen, *“İçeriği itibarıyla şiddet veya nefret amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları teşhir etmek yahut kurumların herhangi bir yerine asmak.”* fiilidir.

Bu düzenlemede, 7243 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik öncesi *“İçeriği itibarıyla şiddet, terör ve nefret amaçlı...”* ibaresi yer almaktaydı. Yapılan değişiklikle *“terör”* ibaresi çıkarılarak, içeriği itibarıyla terör amaçlı olmasa da şiddet ve nefret amaçlı

bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak, teşhir etmek ya da asmak disiplin suçunu meydana getirmektedir.

Disiplin suçunu oluşturan fiilin şiddet ve nefret amaçlı işlenmesi gerekmekte olup, bu amaçla üniversite ortamında bildiri, afiş, pankart ve benzerlerinin basılması, dağıtılması ya da asılması yasaklanmıştır. Madde kapsamındaki şiddet ve nefret amaçlı fiiller üniversitelerin özgür düşünce ortamı ile bağdaştırılmayarak, disiplin suçu kabul edilmiştir.

Akademik personel için tamamen yasaklanan- izin verilmeyen fiiller kapsamındaki ikinci disiplin suçu 2547 sayılı Kanun'un 53/b-3 maddesinin (o) bendinde yer alan ve aylıktan veya ücretten kesme cezasını gerektirdiği öngörülen, *“Yasaklanmış her türlü yayını basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya teşhir etmek.”* fiilidir.

Yukarıda aktarılan 2547 sayılı Kanun'un 53/b-2 maddesinin (m) bendinden farklı olarak bu madde uyarınca disiplin suçunun oluşması için fiile konu yayının *“yasaklanmış yayın”* olması gerekmektedir.

Bu disiplin suçu, bilimsel temellere dayanan akademik faaliyetlerin sahip olması gereken akademik özgürlüğün ihlal edilmesine neden olacak niteliktedir. Akademik çalışmaların gözleme, deneye ve akıl yürütmeye dayanması gerekirken, kimi yayınların siyasi ve ideolojik düşüncelerle yasaklanmış hale getirilmesi ve disiplin suçunun unsuru olarak kabul edilmesi akademik özgürlüklerin öngörülemez bir şekilde sınırlandırılmasına yol açacaktır. Madde kapsamındaki fiilin disiplin suçu olmaktan çıkarılması, akademik özgürlüklerin gereklerine uygun olacaktır.

Akademik personel için tamamen yasaklanan- izin verilmeyen fiiller kapsamındaki üçüncü disiplin suçu, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-2 maddesinin (s) bendinde yer alan ve kınama cezasını gerektirdiği öngörülen, *“Görevle ilgili resmi araç,*

gereç ve benzeri eşyayı özel işlerinde kullanmak, kaybetmek veya kusurlu davranışlarıyla bunlara zarar vermek.” fiilidir.

Madde kapsamında görevle ilgili resmi araç, gereç ve benzeri eşyalarla ilgili disiplin suçu teşkil edecek üç fiil düzenlenmiştir. Bu üç fiil, özel işlerde kullanmak, kaybetmek veya kusurlu davranışlarla bunlara zarar vermektir. Bu fiillerin, görev ile ilgili araç ve eşyalar üzerinde işlenmesi gerekmektedir. Bu madde kapsamında disiplin suçunun oluşması için özel işlerde kullanmak ve kaybetmek fiillerinde kusur şartı aranmamasına karşın, zarar verilmiş olma fiilinde kusur şartı aranmaktadır.

Akademik personel için yasaklanan- izin verilmeyen fiiller kapsamındaki dördüncü disiplin suçu, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasını gerektirdiği öngörülen, 2547 sayılı Kanun’un 53/b-4 maddesinin (m) bendinde yer alan, *”İlgili kanunların tanıdığı istisnalar dışında ticaret yapmak, yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak.”* fiilidir.

Akademik personelin çalışma esasları, 2547 sayılı Kanun’un 36. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddenin 7. fıkrasında³⁷² ise, tabip, diş tabibi ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan öğretim elemanlarının, kanunlarda belirtilen hâller dışında

³⁷² “(Ek fıkra: 2/1/2014-6514/11 md.) Tabip, diş tabibi ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan öğretim elemanları, kanunlarda belirtilen hâller dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 28 inci maddesi hükmüne tabidir. Ancak bunlardan profesör ve doçent kadrosunda olanlar, her bir anabilim dalındaki kadrolu profesör ve doçent sayısının yüzde 50’sini geçmemek, bir yıla kadar kurumsal sözleşme yapılmak ve geliri üniversite döner sermayesi hesabına kaydedilmek şartıyla ve ilgilinin muvafakati ile mesai dışında özel hastaneler veya vakıf üniversitesi hastanelerinde çalıştırılabilir. Bu şekilde çalıştırılabileceklerin hesabında küsurat dikkate alınmaz ve çalıştırılacak öğretim üyeleri, Sağlık Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulunca belirlenecek yüzde 50’si uygulama, yüzde 50’si de akademik faaliyetlerinden oluşacak önceki yılın performans kriterlerine göre belirlenir. Bu fıkra kapsamında çalıştırılan öğretim üyeleri;

a) Aynı anda birden fazla sözleşme ile çalıştırılmaz.
b) Aylık sözleşme ücretleri, mesai dışı toplam tavan ek ödeme brüt tutarından az olamaz.
c) Altıncı fıkra sayılan idari görevlerde bulunamaz.
ç) 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 73 üncü maddesinin üçüncü fıkrası çerçevesinde ilave ücret alınmak suretiyle hizmet veremez.
d) İlgili mevzuata ve sözleşme hükümlerine aykırı davranışları hâlinde, idari ve disiplin sorumlulukları saklı kalmak kaydıyla bir yıl, üç yıl içinde tekerrüründe beş yıl süreyle bu kapsamda çalıştırılmaz.”

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun “Ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı” başlığını taşıyan 28. maddesine tabi olduğu öngörülmüştür. Ancak bunlardan profesör ve doçent kadrosunda olanların, belirli şartlarda mesai dışında özel hastaneler veya vakıf üniversitesi hastanelerinde çalıştırılabileceği öngörülmüştür.

Bu bakımdan, 2547 sayılı Kanun’un 36. maddesinde profesör ve doçent kadrosunda olanlar için öngörülen istisna dışında, tabip, diş tabibi ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan akademik personel 657 sayılı Kanun’un 28. maddesine tabi olacaklardır.

Akademik personelin, 2547 sayılı Kanun’un 36. maddesi ve 657 sayılı Kanun’un 28. maddesine aykırı olarak ticaret yapması, yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunması disiplin suçu oluşturacaktır.

Akademik personel için yasaklanan- izin verilmeyen fiiller kapsamındaki beşinci disiplin suçu, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasını gerektirdiği öngörülen, 2547 sayılı Kanun’un 53/b-4 maddesinin (n) bendinde yer alan, “*Görevi gereği öğrendiği ve gizli kalması gereken bilgi ve belgeleri açıklamak.*” fiilidir.

Bu madde kapsamında disiplin suçu oluşabilmesi için, akademik personelin açıkladığı bilgi ve belgenin hem görevi gereği öğrenilmiş olması hem de gizli kalması gereken bilgi ve belge olması gerekmektedir.

Akademik personel için yasaklanan- izin verilmeyen fiiller kapsamında değerlendirilebilecek bir diğer disiplin suçu 2547 sayılı Kanun’un 53/b-1 maddesinin (d) bendinde yer alan, “*Usulsüz müracaat veya şikayette bulunmaktır.*” fiili olup, bu fiilin uyarma cezasını gerektirdiği kurala bağlanmıştır.

Öte yandan, akademik personelin izin almaması, yetkili olmaması, izin ya da görev süresinin sona ermiş olması gibi bazı durumlarda işlenen fiiller de bu kapsamda disiplin suçu meydana getirmektedir.

Bu kapsamdaki ilk disiplin suçu, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-3 maddesinin (a) bendinde yer alan ve aylıktan ve ücretten kesme cezasını gerektirdiği öngörülen, *“Yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarının organlarında yapılan konuşma ve alınan kararları, yetkili olmadığı halde organ veya üyelerinin aleyhinde davranışlara yol açmak maksadıyla dışarı yaymak.”* fiilidir.

Bu madde kapsamında disiplin suçunun oluşabilmesi için ilgili kurullarda alınan kararları dışarıda yaymak yeterli olmamaktadır. Ayrıca, organ veya üyelerinin aleyhine sonuçlar doğurma amacıyla bu fiilin işlenmesi gerekmektedir. Akademik personelin bu fiili işleminde amaç unsurunun disiplin soruşturmasında açık bir şekilde ortaya konulması gerekmektedir. Aleyhe sonuç doğurma amacının ortaya konulamaması durumunda ise disiplin suçu meydana gelmeyecektir.

Bu kapsamdaki ikinci disiplin suçu, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-3 maddesinin (b) bendinde yer alan ve aylıktan veya ücretten kesme cezasını gerektiren fiiller arasında düzenlenen, *“Kuruma ait araç, gereç, belge ve benzeri eşyayı görevin sona ermesine ve kurumca yazı ile istenmesine rağmen belirlenen süre içinde geri vermemek.”* fiilidir. Disiplin suçunun oluşumu için kurumun iade süresi belirleyerek, araç ve gereçleri istemiş olması önem arz etmektedir.

Kuralda yer verilen *“görevin sona ermesi”* ifadesini iki duruma göre değerlendirmek gerekmektedir. Birincisi, akademik personelin görev süresi devam etmekle birlikte, belirli bir bilimsel çalışma ya da araştırma için süreli olarak görevlendirilmiş olması nedeniyle uhdesinde bulunan araç, gereç ya da belgeleri, görev süresinin sonunda vermemesidir.

Nitekim, akademik personelin, 2547 sayılı Kanun'un 13/b-4 maddesi kapsamında rektörlük tarafından belirli bir süre için görevlendirmesi durumunda, görev süresinin sona ermesi üzerine, görevi nedeniyle uhdesinde bulunan araç ve gereçleri verme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi, akademik personelin bu madde uyarınca disiplin cezası ile cezalandırılmasını gerektirmektedir.

İkinci durum ise, akademik personelin sona eren görev süresinin yenilenmemesi durumuna ilişkindir. Akademik personelin, görev süresinin sona ermesi, 2547 sayılı Kanun'un 53/A maddesinin (m) bendine uyarınca hakkında soruşturması açılmasına ve soruşturmanın devam etmesine engel olmayacaktır.

Bu kapsamdaki üçüncü disiplin suçu olarak, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-3 maddesinin (j) bendinde yer alan ve aylıktan veya ücretten kesme cezasını gerektirdiği öngörülen, *“Hukuka aykırı olarak kurumun bilişim sisteminin bütününe veya bir kısmına kasten girmek veya orada kalmak.”* fiili ele alınmalıdır.

Yasaklanan- izin verilmeyen fiillerin üniversitenin sadece fiziki ortamı bağlamında değil ayrıca üniversitenin bilişim sistemini de kapsayan geniş bir çerçevede ele alınması gerekmektedir. Bu madde kapsamında disiplin suçunun meydana gelmesi için akademik personelin bilişim sistemine hukuka aykırı olarak kasten girmesi yeterlidir. Bununla birlikte, disiplin suçunun oluşması için bilişim sisteminde kalınmış olması gerekmemektedir. Zira, maddede “veya” ifadesi ile bilişim sistemine kasten girmek ya da orada kalmak farklı fiiller olarak düzenlenmiştir.

Buradaki disiplin suçu, akademisyenin bilişim sistemine girme yetkisinin bulunmamasına rağmen, bilişim sistemine izinsiz girmesi sonucu meydana gelmektedir. Bilişim sisteminin bir kısmına girme yetkisinin bulunmasına karşın, yetki kapsamında olmayan kısımda kalınmaya devam edilmesi de disiplin suçunu oluşturacaktır.

Bu kapsamdaki dördüncü disiplin suçu olarak, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-3 maddesinin (n) bendinde yer alan ve aylıktan veya ücretten kesme cezasını gerektirdiği öngörülen, *“Görev yeri sınırları içerisinde herhangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak, bu yeri kullanmak veya kullandırmak.”* fiili değerlendirilmelidir. Madde kapsamındaki fiili disiplin suçu haline getiren yükseköğretim kurumunun yetkili makamlarından, izin alınmamış olunmasıdır.

Beşinci disiplin suçu olarak, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasını gerektirdiği öngörülen, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-4 maddesinin (b) bendinde yer alan, *“Görevi sebebiyle veya görevi sırasında doğrudan veya dolaylı olarak her ne ad altında olursa olsun menfaat sağlamak, iş sahiplerinden veya öğrencilerden borç para istemek veya almak.”* fiili irdelenmelidir.

2547 sayılı Kanun'un 53/b-2 maddesinin (b) bendinde yer alan, *“resmi olarak ders vermekle yükümlü bulunan öğrencilere özel ders vermek”* fiilinden farklı olarak burada, bu disiplin suçunun oluşması akademik personelin görevi sebebiyle bir menfaat sağlaması şartı aranmıştır.

Uygulamada, akademik personelin, hastanın veya yakınlarının elinden para aldığı iddiası³⁷³ ve usulsüz işlemlerle döner sermayeden ek ödeme alındığı iddiası yükseköğretim kurumlarınca bu madde kapsamında değerlendirilmiştir.

Bu kapsamdaki son disiplin suçu, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasını gerektirdiği öngörülen ve 2547 sayılı Kanun'un 53/b-4 maddesinin (f) bendinde yer alan, *“İnsanlarla ilgili biyomedikal araştırmalarda ve diğer klinik araştırmalarda ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranmak suretiyle kişilere zarar vermek.”* fiilidir.

³⁷³ Gaziantep BİM 8. İDD, T:05.06.2024, E:2023/1071, K:2024/2298, (UYAP Bilişim Sistemi); Ankara BİM 4. İDD, T:22.11.2023 E:2023/1781, K:2023/3671, (UYAP Bilişim Sistemi).

2547 sayılı Kanun'un 53/b-2 maddesinin (f) bendinde yer alan ve kınama cezasını gerektiren, "*İnsanlarla ilgili biyomedikal araştırmalarda veya diğer klinik araştırmalarda ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranmak.*" fiilinden farklı olarak, 53/b-4 maddesinin (f) bendi kapsamında disiplin suçunun meydana gelmesi için mevzuata aykırı fiil sonucu kişilere zarar verilmiş olması gerekmektedir.

Disipline aykırı fiilin sonucu olarak, kişinin zarara uğraması durumu, ölçülülük ilkesi çerçevesinde daha ağır nitelikli bir disiplin suçunun ihdas edilmesinde esas alınmıştır.

e. Akademik Tarafsızlık İlkesini Zedeleyici Fiiller

Akademik dünyada bilimsel gelişme ve ilerleme akademik tarafsızlığın sağlanması ile hayata geçebilecektir. Akademisyenlerin araştırma ve çalışmalarında bilimi temel alması, objektif, önyargısız ve adil davranması, eşitlik ilkesine uygun hareket etmesi olarak ifade edilmesi mümkün olan akademik tarafsızlık, akademik güvenliği ve geçerliliği sağlayacaktır.

Akademisyenin siyasi, ideolojik, din, etnik köken, cinsiyet ayrımcılığı temelli kutuplaşmalara yol açacak fiillerde bulunması, bunu akademik faaliyetlere yansıtması akademik düzeni ihlal edecektir. Bu çerçevede, disiplin suçu teşkil eden fiilleri birkaç alt başlık altında incelemek gerekmektedir.

Akademik tarafsızlığı ihlal eden ilk disiplin suçu olarak, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-2 maddesinin (n) bendine yer alan ve kınama cezasını gerektiği öngörülen, "*Yükseköğretim kurumları içinde siyasi parti faaliyetinde bulunmak veya siyasi parti propagandası yapmak.*" fiili incelenmelidir.

Bu düzenleme, 2547 sayılı Kanun'un 59. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan, "*Siyasi partilere üye olan öğretim elemanları ve öğrenciler, yükseköğretim kurumları*

içinde parti faaliyetinde bulunamaz ve parti propagandası yapamazlar.” kuralının akademik disiplin boyutunu teşkil etmektedir.

Akademik personelin, siyasi parti faaliyetini veya propagandasını yükseköğretim kurumu içerisinde yapması, akademik tarafsızlığı zedeleyeceğinden disiplin suçu olarak öngörülmüştür.

Bu ekseninde, 2547 sayılı Kanun’un 53/b-4 maddesinin (1) bendinde yer alan ve 17.04.2020 tarih ve 31102 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 7243 sayılı Kanun ile akademik personel disiplin suçu olmaktan çıkarılan *“kanunların izin verdiği haller dışında siyasi partilere üye olmak”* fiilinin değerlendirilmesi konunun aydınlanmasını sağlayacaktır.

Anayasa’nın 68. maddesinin 6. fıkrasında; *“Yükseköğretim elemanlarının siyasi partilere üye olmaları ancak kanunla düzenlenebilir. Kanun bu elemanların, siyasi partilerin merkez organları dışında kalan parti görevi almalarına cevaz veremez ve parti üyesi yükseköğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarında uyacakları esasları belirler.”* kuralı yer almıştır.

Anayasa’nın 68. maddesinin 6. fıkrası çerçevesinde, 2547 sayılı Kanun’un “Siyasi partilere üyelik ve görev alma” başlığını taşıyan 59. maddesinin birinci fıkrasında, *“(Değişik: 2/7/1997 - 4278/1 md.) Yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanları, siyasi partilere üye olabilirler; yükseköğretim kurumlarındaki görevlerini aksatmamak ve bir ay içinde kurumlarına bildirmek kaydıyla, siyasi partilerin merkez organları ile onlara bağlı araştırma ve danışma birimlerinde görev alabilirler. Şu kadar ki, bu durumdaki öğretim elemanları, Yükseköğretim Kurulu ve Yükseköğretim Denetleme Kurulu üyesi, rektör, dekan, enstitü ve yüksekokul müdürü ve bölüm başkanı olamazlar, onların yardımcılıklarına seçilemezler. (...)”* kuralına yer verilmiştir.

Anayasa'nın 68. maddesinin ve 2547 sayılı Kanun'un 59. maddesinin bir bütün olarak değerlendirilmesinden; akademik personelin, siyasi partiye üye olması mümkün olmakla birlikte, siyasi parti üyeliğinin yükseköğretim kurumlarındaki görevlerini aksatmaması, bir ay içinde kurumuna bildirmesi ve ancak siyasi partilerin merkez organları ile onlara bağlı araştırma ve danışma birimlerinde görev alması koşullarıyla mümkün olduğu anlaşılmıştır.

2820 sayılı Siyasi Partiler Kanunu'nun "Siyasi partilere üye olma" başlığını taşıyan 11. maddesinde ise, akademik personelin siyasi partilere üye olma konusunda yasaklamanın dışında olduğu, bunlar hakkında Yükseköğretim Kanunu'nun uygulandığı kurala bağlanmıştır.

Bu bakımdan, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-4 maddesinin (1) bendinde, "*Kanunların izin verdiği haller dışında siyasi partilere üye olmak*" fiilinin yürürlükten kaldırılması ile 2547 sayılı Kanun'un 59. maddesinin birinci fıkrasında siyasi parti üyeliği için öngörülen şartların ihlal edilmesi durumu da disiplin suçu olmaktan çıkarılmıştır.

Kanaatimce, akademik personelin siyasi parti üyeliğinin ancak kanun ile düzenlenebileceği yönündeki Anayasa'nın 68. maddesinde yer alan amir hüküm dikkate alınarak ihdas edilen 2547 sayılı Kanun'un 59. maddesine göre, akademik personel siyasi parti üyesi olabilecektir. Bununla birlikte, kanun maddesinde siyasi parti üyeliğine ilişkin şartlara yer verildiği dikkate alındığında, bu şartlara aykırılığın, disiplin suçu olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Mevcut durumda, akademik personelin 2547 sayılı Kanun'un 59. maddesinin birinci fıkrasına aykırı fiilinin, disiplin hukuku kapsamında yaptırımını bulunmamaktadır. Bu durum akademik faaliyetlerin yürütülmesinde tarafsızlık ilkesinin ihlal edilmesine yol açacak nitelikte olduğundan, bu yönde düzenleme yapılması gerekmektedir.

Akademik tarafsızlığı ihlal eden ikinci disiplin suçu 2547 sayılı Kanun'un 53/b-4 maddesinin (h) bendinde yer alan ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasını gerektirdiği öngörülen, “*Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, görevin gereklerine aykırı davranmak suretiyle kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak.*” fiilidir.

Düzenleme, ayrımcılık yasağının ve Anayasa'nın 10. maddesinde güvence altına alınan eşitlik ilkesinin, akademik personel disiplin hukuku bağlamında kanuni bir görünümünü teşkil etmektedir. Akademik personelin görevini yerine getirmesinde, eşitlik ilkesine uygun davranmamasının, akademik tarafsızlık ilkesini ihlal edeceğinden disiplin suçu olduğu düzenlenmiştir.

Akademik tarafsızlık ilkesini ihlal eden üçüncü disiplin suçu olarak, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-2 maddesinin (b) bendinde yer alan ve kınama cezasını gerektiren, “*Resmi olarak ders vermekle yükümlü bulunan öğrencilere özel ders vermek.*” fiili incelenmelidir.

Akademik personelin resmi olarak ders verdiği bir kısım öğrencilere özel ders imkanı tanınmasının, akademik tarafsızlığı ve eşitlik ilkesini ihlal edeceğinden, disiplin suçu olarak öngörülmüştür. Akademik personelin, öğrenciler arasında eşitliğe aykırı uygulamalar yapması akademik başarıyı ve güvenilirliği ihlal edecektir.

f.Yüz Kızartıcı ve Utanç Verici Fiiller

Suçların bilimsel sınıflandırmasında yer almayan “yüz kızartıcı ve utanç verici suç” kavramı, “*utandıran, kişiyi toplum nazarında küçük düşüren kişinin utanma duygularını inciten suç*” olarak ifade edilmektedir³⁷⁴. Zamana, topluma ve kişiye göre

³⁷⁴ Malkoç, İsmail, “Kanunlarımızda “Yüz Kızartıcı Suç” Kavramı”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.4, 1989, s.586- 599.

değişebilen ahlaki bir değerlendirmedir. Niteliği ve içeriğinin kesin ve objektif olarak belirlenemediği³⁷⁵ kaleme alınmaktadır.

Akademik personel disiplin rejiminde, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-6 maddesinin (c) bendinde, “*Kamu hizmeti veya öğretim elemanı sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak*” fiili, kamu görevinden çıkarma cezasını gerektiren disiplin suçları arasında düzenlenmiş olup, önem ve özellikleri nedeniyle madde metninde düzenlenen konusu suç teşkil eden suçlardan ayrı olarak değerlendirilmiştir.

Akademik itibara zarar veren bu fiillerin, akademik personelin saygınlığını ve güvenilirliğini zedelediği kabul edilmektedir. Bu disiplin suçunun anlaşılabilmesi için “*yüz kızartıcı ve utanç verici suç*” kavramının irdelenmesi gerekmektedir.

Anayasa'nın 76. maddesinde; zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas suçlarına yer verildikten sonra “*gibi*” ifadesi kullanılarak bir sınırlama ya da tanımlama yapılmadan bir kısım suçların yüz kızartıcı ve utanç verici olduğu kurala bağlanmıştır. Toplumun ahlaki değerlerini ve akademik düzeni derinden etkileyebilecek taciz, cinsel istismar gibi pek çok suç açıkça yüz kızartıcı ve utanç verici suç olarak sayılmamış olsa da, “*gibi*” ifadesi maddede belirtilen suçlara nitelik itibarıyla benzeyen suçların da kapsamda değerlendirilmesini mümkün kılmaktadır. Bu nedenle kavramın içeriğinin doldurulması gerekmektedir³⁷⁶. Gerek ceza mevzuatımızda gerek disiplin mevzuatımızda “*yüz kızartıcı*

³⁷⁵ Dursun, Selman, “Yüz kızartıcı Suç Kavramı”, **Polis Dergisi**, S.36, 2003, s.441-447; Çağlayan, Muhtar, “Yüz Kızartıcı Suç Üzerinde Bir İnceleme ve Önerimiz”, **Adalet Dergisi**, C.68, S.1-2, 1977, s.36-51.

³⁷⁶ Balci, Murat, “Devlete Memurluğundan Çıkarma Cezası”, **Terazi Hukuk Dergisi**, C.5, S.44, 2010, s.151-170.

suçlara” ilişkin bir tanımlama ya da sınıflandırma bulunmamaktadır. Kanunlarda açık bir düzenleme bulunmaması nedeniyle kapsamının belirlenmesi oldukça güçtür³⁷⁷.

Doktrinde, “*yüz kızartıcı suç*” kavramının kapsamına ilişkin farklı görüşlerin “*gibi*” sözcüğünün farklı yorumlanmasından kaynaklandığı ifade edilmektedir³⁷⁸. “*Yüz kızartıcı suç*” kavramının içeriğinin “*gibi*” sözcüğüne dayanılarak genişletilemeyeceği görüşüne³⁷⁹ karşı, gibinin “*ve benzeri*” anlamı taşıdığı ve sınırlı sayıda bir belirleme yapılmadığı savunulmaktadır³⁸⁰. Yüz kızartıcı suç kavramının sadece kanunda sayılanlarla sınırlı olması gerektiği yönündeki görüşte idareye bu yönde geniş takdir yetkisi tanınmasının kanunilik ilkesine aykırılığa neden olacağı ifade edilmektedir. “*Gibi*” sözcüğünün benzer suçları “*yüz kızartıcı suç*” kavramına dahil ettiği yönündeki görüşte “*gibi*” sözcüğünün bir benzetme edatı olduğu vurgulanarak, kavramın içeriğinin kanunda sayılanlarla sınırlı olmadığı, ancak bunun idareye mutlak bir takdir yetkisi tanımadığı, yargı mercileri tarafından değerlendirme yapılması gerektiği belirtilmektedir.

657 sayılı Kanun’un 125/1 maddesinin (E) maddesinin (g) alt bendinde yer alan, “*Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,*” düzenlemesinin iptali istemiyle açılan davada; Anayasa

³⁷⁷ Öztoprak, Sezin, “Devlet Memurları Kanunu’na Göre Devlet Memurluğundan Çıkarma Disiplin Cezasının Hakkaniyete Uygunluğu”, *KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 1, S. 2, Temmuz 2016, s. 214.

³⁷⁸ Maraş Çankaya, Bilginur/ Durkun, Zehra, “Disiplin Hukuku Açısından “Yüz Kızartıcı ve Utanç Verici Hareketler”, *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.9, S.2. Temmuz 2023, s.583-597.

³⁷⁹ Kaman Karan, Nur, *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2003, s.95 vd.

³⁸⁰ Keyman, Selahattin, *Hukuka Giriş ve Metodoloji*, Doruk Yayınları, Ankara 1981, s.67 vd.

Mahkemesi³⁸¹ tarafından, dava konusu düzenleme, Anayasa'nın 2., 38. ve 128. maddeleri yönünden incelenmiştir.

Anılan kararda, Yüksek Mahkeme tarafından, disipline aykırı fiillerin kanunda tek tek sayılmasının zor olduğu vurgulanmıştır. “*Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareket*” ifadesi ile disiplin cezası gerektiren fiillerin tek tek sayılmasının mümkün olmadığı, düzenleme ile genel çerçevenin çizildiği, bunun belirlilik ilkesine aykırılık taşımadığı gerekçesi ile düzenleme Anayasa'nın 2. ,38. ve 128. maddelerine uygun bulunmuş ve iptal istemi reddedilmiştir.

Danıştayın bir kararında³⁸²; uyuşmazlığın çözümünde, davacının fiilinin, memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketler kapsamında olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiği ifade edilerek, yetkili olmadığı bir iş için yarar sağlamak suçunun açıkça düzenlenmemiş olmasına karşın, “*gibi*” ifadesi kapsamında “*yüz kızartıcı ve utanç verici suç*” olduğu değerlendirilmişse de, bu karar kararın düzeltilmesi aşamasında kaldırılmıştır³⁸³.

³⁸¹ AYM, T:16.01.2014, E:2013/110, K:2014/8, (R.G.:09.05.2014- 28995); “ (...) Dava konusu kuralda belirsiz olduğu ileri sürülen “memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerin” tümünün önceden öngörülmesinin ve tespitin 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.

Fıkarda genel bir belirleme yapılmış ve disiplin cezası gerektiren hareketlerin, memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak derecede yüz kızartıcı ve utanç verici olması gerektiği düzenlenerek çerçeve çizilmiştir. Kaldı ki, itiraz konusu kural dayanak alınarak tesis edilen idari işlemlere karşı yargı yolu açık olup belirsiz olduğu ileri sürülen kavramlar ve bu kavramların belirttiği hareketler yargı kararları yoluyla da somutlaştırılmaktadır.

Açıklanan nedenlerle, itiraz konusu kural Anayasa'nın 2. maddesine aykırı değildir. İtirazın reddi gerekir. (...) İdarenin faaliyetleri çok çeşitli, karmaşık ve değişken olduğundan disiplin cezasını gerektirecek fiillerin tümünün kanunda tek tek belirlenmesi güçtür. Kuralın incelenmesinden de görüleceği üzere memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketler denilmek suretiyle disiplin cezası gerektiren fiil ve hareketlerin çerçevesinin çizildiği anlaşılmaktadır.

Açıklanan nedenlerle, itiraz konusu kural Anayasa'nın 38. ve 128. maddelerine aykırı değildir. İtirazın reddi gerekir. (...)”.

³⁸² Danıştay İDDK, T:12.12.2019, E:2019/1972, K:2019/6514, (UYAP Bilişim Sistemi).

³⁸³ Danıştay İDDK, T: 28.12.2020, E:2020/2656, K:2020/3508, (UYAP Bilişim Sistemi).

Başka bir Danıştay kararında³⁸⁴; Af Kanunu’nda “*gibi yüz kızartıcı*” ifadesi yer almakla birlikte, bu ifadenin “*sayılanlara benzer suçlar*” olarak anlaşılmasının Anayasa’nın tanıdığı memur güvencesine aykırı olduğu; idarelere, Kanunda belirtilen suçlar dışında benzer suçların yüz kızartıcı suç sayılması konusunda, ölçütleri belirsiz, geniş bir takdir yetkisi tanıdığı ifade edilerek, 5525 sayılı Kanun’da sayma yoluyla belirtilen fiiller arasında intihale yer verilmediğinden, dava konusu disiplin cezasının, nitelik itibarıyla 5525 sayılı Af Kanunu kapsamına girdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Akademik düzeni ihlal edebilecek olan fiil ve davranışların, çeşitlilik arz etmesi, zamana ve mekana değişmesi nedeniyle, kamu hizmeti veya akademik personel sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerin tamamının tek tek kanunda sayılması mümkün değildir. Kanun koyucu “*yüz kızartıcı ve utanç verici*” ifadesi ile bir üst kavram belirleyerek, akademik personel disiplin rejiminde kamu hizmeti veya akademik personel sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve ağırlıktaki fiillerin cezasız kalmamasını amaçlamıştır. Yukarıda anılan Anayasa Mahkemesi kararında da belirtildiği gibi, “*yüz kızartıcı ve utanç verici suç*” kavramı belirlilik ilkesine, Anayasa’nın 2. ,38. ve 128. maddelerine aykırılık taşımamaktadır. Toplumun genel değerlerine ve

³⁸⁴ “(...) 04/07/2006 günlü Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 5525 sayılı Kanun uyarınca, 23/04/1999 ile 14/02/2005 tarihleri arasında gerçekleşen eylemlerden ötürü verilen disiplin cezaları bütün sonuçları ile affedilmiştir.

Ancak, bazı disiplin cezaları anılan Kanunun kapsamı dışında bırakılmış olup, kapsam dışı bırakılan bu cezalar arasında, “Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla basit veya nitelikli zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar sebebiyle görevle sürekli olarak ilişik kesilmesi sonucunu doğuran disiplin cezaları” da yer almaktadır.

Burada yer verilen “gibi yüz kızartıcı suçlar” ibaresindeki “gibi” sözcüğü, yüz kızartıcı suç olarak anılan Kanunda sayma yoluyla belirtilen “Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla basit veya nitelikli zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas suçlarından biri”ni ifade etmek üzere kullanılmıştır.

Aksi yorumla, “gibi” sözcüğünün, “sayılanlara benzer suçları” ifade ettiğinin kabul edilmesi, Anayasa’nın 128. maddesinin ikinci fıkrası ile 657 sayılı Kanunun 18. maddesi uyarınca memurların memurluklarının sona erdirilmesine ilişkin durumların bizzat kanunda düzenlenmesi gerektiğine ilişkin memur güvencesine aykırı olduğu gibi; idarelere, Kanunda gösterilen suçlar dışında benzer suçların yüz kızartıcı suç sayılması konusunda, ölçütleri belirsiz, geniş bir takdir yetkisi tanınması sonucunu da doğurabilecektir.

Bu durumda, 5525 sayılı Kanunun kapsamında olmayan ve sayma yoluyla belirtilen eylemler arasında intihale yer verilmediğinden, dava konusu disiplin cezası, nitelik itibarıyla 5525 sayılı Kanunun kapsamına girmektedir. (...)”

ahlak anlayışına aykırılık taşıyan kimi fiillerin, nitelik ve derece itibarıyla kamu hizmeti veya akademik personel sıfatı ile bağdaşmaması durumu, disiplin suçu oluşturmaktadır.

İdarenin bu konuda bir takdir yetkisi bulunmakla birlikte, idare kendisine tanınan takdir yetkisini akademisyenin görevine son verilmesine yönelik hususların kanunla düzenlenmesi gerektiğine ilişkin akademisyen güvencesine aykırı olarak kullanamayacaktır. Nihayetinde hukuk devleti ilkesinin gereği olarak, yargı mercileri tarafından takdir yetkisinin hukuka uygun kullanılıp kullanılmadığı denetlenecektir.

g. Konusu Suç Teşkil Eden Fiiller

2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinin 6. fıkrasında³⁸⁵ altı bent halinde düzenlenen kamu görevinden çıkarma cezasını gerektiren fiiller, ceza hukuku çerçevesinde ceza soruşturmasını da gerektiren fiiller olup, ceza soruşturması disiplin soruşturmasının yürütülmesini engellemeyecektir. Usulüne uygun olarak yürütülecek disiplin soruşturmasında, fiillerin sübuta ermesi durumunda, akademik personel bu fiilleri nedeniyle disiplin cezası ile cezalandırılacaktır.

Bununla birlikte, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-3 maddesinin (1) bendinde yer alan ve aylıktan ve ücretten kesme cezasını gerektirdiği öngörülen, “*Dayanaksız, yersiz ve kasıtlı olarak suç isnadında bulunmak.*” fiili; kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasını gerektirdiği öngörülen, 53/b-4 maddesinin (a) bendinde yer alan, “*Hizmet içinde resmi bir belgeyi tahrif etmek, yok etmek, gizlemek*

³⁸⁵ “a) Terör niteliğinde eylemlerde bulunmak veya bu eylemleri desteklemek, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütler için kullanmak ya da kullandırmak.

b) Amire, iş arkadaşlarına, personeline, hizmetten yararlananlara veya öğrencilerine fiili saldırıda veya cinsel tacizde bulunmak.

c) Kamu hizmeti veya öğretim elemanı sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak.

d) Uyuşturucu veya uyuşturucu olarak kabul edilen diğer uyarıcı maddeleri kullanmak, bulundurmak, başkalarına vermek, kullanılmasını özendirmek, satmak, imal etmek.

e) Hukuka aykırı olarak kurumun verilerini elde etmek, kaydetmek, kullanmak, depolamak, dağıtmak, değiştirmek veya yok etmek.

f) Kurumun bilişim sistemlerinin işleyişini kasten engellemek veya bozmak”

veya sahte olarak düzenlemek, sahte belgeyi bilerek kullanmak, kullandırmak.” fiili ve 53/b- 4 maddesinin (I) bendinde öngörülen “Gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek” fiilinin konusu suç teşkil etmektedir.

h. Öngörülmemiş Fiiller

2547 sayılı Kanun’un 53/D- 5 maddesinde, bu Kanunda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiillere nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer fiilleri işleyenlere hangi disiplin fiiline benzediği belirtilerek, aynı türden disiplin cezaları verileceği öngörülmüştür.

Disiplin hukukunda, disiplin cezaları bakımından, kıyas yasağı bulunmakla birlikte, disiplin suçları bakımından kıyası mümkün kılan³⁸⁶ düzenlemeler bulunmakta olup, 2547 sayılı Kanun’un 53/D- 5 maddesi, akademik personel disiplin rejiminde bu yönde bir düzenlemedir.

Akademik faaliyetlerin, akademik düzen içerisinde yürütülmesi gerekmekte olup, akademik dünyada, her geçen gün gelişen ve değişen şartlar nedeniyle akademik düzeni ihlal eden fiillerin tamamının kaleme alınması mümkün değildir. Akademik düzeni sağlama gereksinimi, gelişen dünya ile birlikte artmakta ve düzenlenmesi gereken kurallar farklılaşmaktadır. Bu nedenle değişime ve gelişime açık olan akademik düzeni ihlal eden her bir fiilin tek sayılması olanaklı değildir. Bu kural, akademik düzene aykırı olmakla birlikte kanunda sayılmayan, nitelik ve ağırlık itibarıyla benzerlik taşıyan kimi fiillerin cezasız kalmamasını sağlamaya yöneliktir.

Diğer bir anlatımla, her ne kadar, 2547 sayılı Kanun’da kazuistik olarak disiplin suçları sayılmışsa da, akademik disipline aykırı tüm fiillerin düzenlenmemiş olması

³⁸⁶ Hüseyinoğlu, Emin, “Yargı Kararları Işığında Disiplin Hukukunda Suçta ve Cezada Kanunilik İlkesi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.158, 2022, s.117 vd.; Varkal, Emine, “Kamu Görevlileri Disiplin Hukukuna Hakim Olan Temel İlkeler”, **Karabük Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (UNİKA Toplum ve Bilim) Dergisi**, C.2, S.2, 2022, s. 77.

nedeniyle kanuni boşluk oluşmaması, akademik düzeni ihlal eden fiillerin cezasız kalmaması ve düzenin temini amacıyla bu yönde bir düzenleme öngörülmüştür.

Disiplin cezası tesis etmeye yetkili makamlar tarafından, fiilin nitelik ve ağırlığının değerlendirilmesi suretiyle disipline aykırı hangi fiile benzediği ortaya konularak, aynı türden disiplin cezası verilmesi gerekmektedir. Bu düzenleme ile idareye çerçevesi kanun ile belirlenen bir takdir yetkisi tanınmıştır.

Bu noktada idare, yeni bir hukuk meydana getirmemekte olup, kanun koyucunun gerçek iradesine dayanarak, disiplin suçu olabilecek nitelik taşıdığı halde mevzuatta tam anlamı ile kaleme alınmayan benzer nitelik ve ağırlıktaki fiilleri cezalandırmaktadır³⁸⁷. İdarenin takdir yetkisini kullanırken, hangi disiplin fiiline benzediğini ortaya koyması akademik personel için belirlilik sağlayacaktır.

B. DİSİPLİN CEZALARI

Akademik personelin, kanun ile yükümlü kılındığı görev ve sorumluluklarını yerine getirmemesi veya bunları ihlal etmesi, yasaklanan fiilleri işlemesi, mesleğin değer ve saygınlığına uymayan davranışlarda bulunması durumunda hangi disiplin cezalarının uygulanabileceği, 2547 sayılı Kanun'da kurala bağlanmıştır.

Disiplin cezalarının, akademik personelin özlük haklarında doğrudan ve önemli sonuçlar meydana getirmesi nedeniyle, sübjektif ve bireysel etkileri olduğu gibi akademik faaliyetlerin gereği gibi yürütülmesi ve akademik düzenin sağlanması açısından, objektif ve kamusal önemi bulunmaktadır.

³⁸⁷ Kılınçarslan, Saniye, "Disiplin Hukukunda İdarenin Takdir Yetkisinin Kanunilik İlkesi Çerçevesinde Yargısal Denetimi", **Fasikül Hukuk Dergisi**, S.62, Y.7, 2015, s.27.

Akademik personelin, disiplin soruşturmasına konu olan *fiilinin*³⁸⁸, 2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinde sayılan fiile karşılık geldiğinin sübuta ermesi durumunda, bu fiile uygun olan disiplin cezaları tesis edilecektir.

Akademik personelin disiplin suçu teşkil eden fiilleri nedeniyle uygulanabilecek disiplin cezaları; uyarma (1), kınama (2), aylıktan veya ücretten kesme (3), kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme (4), üniversite öğretim mesleğinden çıkarma (5) ve kamu görevinden çıkarma (6) cezalarıdır.

1. Uyarma Cezası

2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinin 1. fıkrasında, öncelikle uyarma cezasının tanımına yer verilmiştir. Bu tanıma göre, uyarma cezası, akademik personele, görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir. Hangi fiillerin uyarma cezasını gerektirdiği, dört bent halinde belirtilmiştir³⁸⁹.

2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinin 1. fıkrasında kanun koyucu tarafından, akademik disiplini en hafif şekilde ihlal ettiği kabul edilen fiiller için uyarma cezası öngörülmüştür. Zira, uyarma cezası akademik personel için uygulanabilecek en hafif disiplin cezasıdır. Akademik personel için öngörülen diğer disiplin cezalarından farklı olarak, akademik personelin, kusurlu ya da kasıtlı bir davranışı aranmamaktadır.

³⁸⁸ 2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinde, disiplin cezası öngörülen fiillerin bir kısmı icrai iken, bir kısmı ihmalidir. Örneğin, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-2 maddesinin (b) bendi uyarınca, resmi olarak ders vermekle yükümlü bulunan öğrencilere özel ders vermek kınama cezasını gerektirmektedir. Aynı yönde, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-3 maddesinin (ı) bendi uyarınca kasıtlı olarak suç isnadında bulunmak, aylıktan veya ücretten kesme cezasını gerektirmektedir. Aktarılan bu örneklerde ve 2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinde kurala bağlanan pek çok disiplin suçunda, akademik personelin icrai bir fiilinin bulunması gerekmektedir. Buna karşın, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-1 maddesinin (c) bendi uyarınca, görevin tam ve zamanında yapılmasında kayıtsızlık göstermek, ihmali bir davranışın disiplin cezasını gerektirdiğini ortaya koymaktadır. Genel çerçevede, yasaklanan fiilin yapılması icrai iken, görevin yerine getirilmemesinin ihmali olduğu söylenebilir.

³⁸⁹ "a) Maiyetindeki elemanların yetiştirilmesinde özen göstermemek
b) Destek alınarak yürütülen araştırmalar sonucu yapılan yayınlarda destek veren kişi, kurum veya kuruluşlar ile bunların katkılarını belirtmemek
c) Görevin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak
d) Usulsüz müracaat veya şikayette bulunmaktır."

Akademik personel, özensiz, kayıtsız ya da düzensiz davranışlarda bulunması nedeniyle daha dikkatli davranması konusunda uyarılmaktadır.

2. Kınama Cezası

2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinin 2. fıkrasında, kınama cezası akademik personelin, görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesi olarak ifade edilmiştir. Kınama cezası, uyarma cezasına göre akademik personel bakımından uygulanabilecek daha ağır bir cezadır. Kınama cezasında artık akademik personelin özensiz bir davranışı değil, kusurlu bir davranışı söz konusudur. Akademik personel bakımından kınama cezasını gerektiren fiiller bentler halinde, 2547 sayılı Kanun'un 53/b-2 maddesinde sıralanmıştır.

2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinin 2. fıkrasına, 6764 sayılı Kanun ile eklenen (a) bendinde, yetkili makamların görevle ilgili bilgi ve belge istemini mazeretsiz olarak zamanında yerine getirmemek; (c) bendinde, resmi ilan, afiş, program, yazı ve benzeri dokümanları koparmak, yırtmak veya tahrif etmek; (l) bendinde, akademik atama ve yükseltmelere ilişkin başvurularda bilimsel araştırma ve yayınlara ilişkin yanlış veya yanıltıcı beyanda bulunmak fiilleri, kınama cezasını gerektiren fiiller arasında belirtilmişse de, 7243 sayılı Kanun ile bu fiiller kınama cezasını gerektiren fiiller arasından çıkarılmıştır.

3. Aylıktan veya Ücretten Kesme Cezası

2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinin 3. fıkrasında, aylıktan veya ücretten kesme cezası; brüt aylıktan veya ücretten bir defaya mahsus olmak üzere 1/30 ila 1/8 arasında kesinti yapılması olarak düzenlenmiştir.

Aylıktan veya ücretten kesme cezasını gerektiren fiilin ağırlığına ve niteliğine göre idarenin 1/30 ila 1/8 oranları arasında kesinti yapma konusunda takdir yetkisi

bulunmaktadır. İdare, kendisine tanınan takdir yetkisini ölçülülük ilkesine uygun olarak kullanmak zorundadır. Bu oranların dışında, kesinti yapılması ise tesis edilecek disiplin cezasını hukuka aykırı kılacaktır. Bununla birlikte, bu disiplin cezasında, akademik personelin aylık veya ücretinden bir defa kesinti yapılması söz konusudur. Akademik personelin bu madde kapsamında yer alan disipline aykırı bir fiili nedeniyle birden fazla aylıktan veya ücretten kesme cezası ile cezalandırılması mümkün değildir.

Danıştay tarafından, aylıktan kesme cezasının mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nde kurala bağlandığı üzere 1/30 ila 1/8 arasında uygulanması gerektiği, aksi takdirde disiplin cezasının şekil yönünden hukuka aykırı olduğu kabul edilmiştir³⁹⁰. Kararda, akademik personel hakkında bu oranların dışında 1/4 oranında aylıktan kesme cezası uygulanmasının hukuka aykırı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personel hakkında aylık kesme cezası uygulanırken; vakıf üniversitelerinde idari hizmet sözleşmesi ile görev yapan akademik personel hakkında ücretten kesme cezası uygulanmaktadır.

4. Kademe İlerlemesinin Durdurulması veya Birden Fazla Ücretten Kesme Cezası

2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinin 4. fıkrasında, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, Devlet yükseköğretim kurumlarında görev yapan aylıklı akademisyenler bakımından, bulundukları kademedeki ilerlemenin fiilin ağırlık derecesine göre bir ila üç yıl arasında durdurulması olarak belirtilirken, vakıf

³⁹⁰ Danıştay 8. D., T:15.02.2020, E:2007/9225, K:2020/713, Danıştay Dergisi S:123, Y:40, 2010, s:323; "(...) Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 8. maddesi kapsamına giren fiillerden dolayı aylıktan kesme cezası verilmesini gerektiren durumlarda ilgilinin brüt aylığının 1/10 ila 1/8 arasında kesinti yapılması gerektiğinden, davacıya Yönetmelikte getirilen bu sınırlamayı aşar nitelikte brüt aylığının 1/4'ü oranında aylıktan kesme cezası verilmesine ilişkin dava konusu işlemden şekil yönünden hukuka uyarlık bulunmadığı (...)".

yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenler bakımından fiilin ağırlık derecesine göre üç ila altı ay süreyle brüt ücretinden 1/30 ila 1/8 arasında kesintiye gidilmesi olarak ifade edilmiştir.

Maddede açıkça belirtildiği üzere kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasının süresinin ve oranının fiilin ağırlık derecesine göre belirlenmesi gerekmektedir. İdare, kendisine bu konuda tanınan takdir yetkisini, öngörülen sınırlar içerisinde ve ölçülülük ilkesine uygun kullanmalıdır.

5. Üniversite Öğretim Mesleğinden Çıkarma Cezası

2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinin 5. fıkrasında, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma, akademik bir kadroya bir daha atanmamak üzere çıkarma olarak ifade edilmiştir.

Vakıf üniversitelerinde akademisyenlerin kadroya bağlı olmadan, idari hizmet sözleşmesi ile görev yaptığı dikkate alındığında, her ne kadar maddede, “*akademik bir kadroya bir daha atanmamak üzere*” ifadesi kullanılmışsa da, maddenin amaçsal yorumu gereği bu ceza ile cezalandırılan akademik personelin bir daha akademik personel olarak görev yapmasının mümkün olmadığı anlaşılmaktadır. Aksi yorum, Devlet üniversitesinde kadroya bağlı olarak görev yapan akademik personelin bu ceza ile cezalandırılması durumunda, vakıf üniversitelerinde kadroya bağlı olmadan görev yapmalarını mümkün kılar ki bu amaçsal yorum gereği kabul edilemez.

Bununla birlikte, bu disiplin cezası, Devlet üniversitelerinde kadroya bağlı olarak görev yapan akademik personel ile birlikte vakıf üniversitelerinde kadroya bağlı olmadan görev yapan akademik personele de uygulanmaktadır.

Öte yandan, “*üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezası*” ancak akademik personel statüsüne sahip olan kişilere uygulanabilen bir disiplin cezasıdır. Akademik

personel dışındaki kişiler için bu yönde bir ceza öngörülmesi ve uygulanması mümkün değildir.

6. Kamu Görevinden Çıkarma Cezası

2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinin 6. fıkrasında, kamu görevinden çıkarma cezası, kamu kurum ve kuruluşları ile vakıf yükseköğretim kurumlarında akademik personel ve memur olarak bir daha atanmamak üzere çıkarma olarak ifade edilmiştir.

Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasından farklı olarak, akademik personelin akademisyen veya memur olarak, bir daha kamu görevine atanması mümkün değildir. Akademik personel disiplin rejiminde akademik personel için öngörülen en ağır disiplin cezasıdır.

C.DİSİPLİN SORUŞTURMASININ AÇILMASI VE DİSİPLİN CEZASININ TESİSİ

Disiplin soruşturması, bozulduğu kabul edilen düzenin tesisi için disiplin suçuna konu fiilin cezalandırılması amacıyla yürütülen kendine özgü işleyiş ve niteliğe sahip inceleme ve araştırma faaliyeti olup, her bir disiplin mevzuatında farklı hükümlere tabidir³⁹¹.

Disiplinsizlik şüphesi meydana geldiğinde, disiplinsizliğin saptanması, hukuki ve hakkaniyetli yaptırım uygulanması amacıyla yürütülen disiplin soruşturması, disiplinsizlik hakkında lehe ve aleyhe olan delillerin toplanması, ilgililerin bilgisine başvurulması ve delillerin değerlendirmesi olarak ifade edilmektedir³⁹².

³⁹¹ Canoğlu, Veysel Candan, "Disiplin Soruşturmasında Delil ve İspat", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.138, 2018, s.234.

³⁹² Zor, 2021, s.350.

Doğrudan ceza verme yasağı uyarınca disiplin cezası tesis edilebilmesi için disiplin soruşturması yürütülmesi zorunludur³⁹³. Diğer bir anlatımla, disiplin soruşturması açılması ile başlayan ve disiplin cezasının ilgiliye tebliği ile sona eren³⁹⁴ disiplin usulü işletilmeksizin ilgili hakkında disiplin cezası tesis edilmesi mümkün değildir.

Keyfilikten ve usulsüzlükten kaçınılması için disiplin soruşturmasının belirli usul ve şekillere tabi olması, ilgilinin önceden bunu bilmesi gerekmekte³⁹⁵ olup, bu belirlilik ve öngörülebilirlik ilkesinin disiplin rejimine bir yansımasını teşkil edecektir.

Olayların kanıtlanması, fiilin işleniş biçimi, sonuçları, kişilerin öznel durumları gibi hususların dikkate alınarak, tarafsız olarak irdelenmesi, yürütülecek disiplin soruşturması ile mümkündür³⁹⁶. Disiplin kurallarını ihlal eden fiilin gerçekleşip gerçekleşmediği, gerçekleşmişse kim tarafından, ne zaman, nasıl gerçekleştirildiği, ancak usulüne uygun yürütülecek disiplin soruşturması ile belirlenebilecektir. Somut olaydan hemen sonra, *derhal* soruşturmaya başlanması, delillerin kaybolmaması, ifadelerin sağlıklı alınması için önem taşımaktadır³⁹⁷.

Akademik personelin, işlediği öne sürülen bir fiilin, akademik düzeni ihlal ettiğinden bahisle hakkında disiplin soruşturması yürütülmesine karar verilmesi ile başlayan, yapılan disiplin soruşturması ile devam eden ve öngörülen usullere göre yapılacak soruşturma sonucu fiilin sübuta ermesi durumunda, verilen disiplin cezası ile sonuçlanan idari süreç, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanun’da düzenlenmiştir.

³⁹³ Ulusoy, 2013, s.50; Kaya, s.80., Canoğlu, s.239;Zor, 2022, s.350; Küçük, Çolpan Mücahit, **657 sayılı Kanun Kapsamında Disiplin Cezaları ve Ceza Hukuku Genel İlkelerinin Disiplin Hukukunda Uygulanabilirliği**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara 2019, s.112.

³⁹⁴ Gözler/ Kaplan, s.600.

³⁹⁵ Aslan/ Altındağ, s.101.

³⁹⁶ Akıllıoğlu, s.165- 166

³⁹⁷ Ulusoy, 2013, s.50; Küçük, s.113.

Akademik personel disiplin rejiminde, akademik personelin tabi olduğu idari süreç disiplin soruşturması açılması **(1)** ile başlamakta olup; soruşturma süreci içerisinde soruşturmaya yetkili amirin kim olduğu **(a)**, disiplin soruşturmasında uygulanacak esaslar **(b)**, soruşturmacının belirlenmesi **(c)**, soruşturmacının sahip olduğu yetkiler **(d)**, soruşturma süresi **(e)**, soruşturulanın emekli olması veya görevinin sona ermesi **(f)**, ceza soruşturması ve kovuşturması **(g)**, disiplin suçunun idari yaptırıma bağlanmış olması **(h)** ve soruşturma zaman aşımının **(i)** ele alınarak değerlendirilmesi 2547 sayılı Kanun’ da akademik personel disiplin soruşturması için öngörülen kuralların anlaşılmasını mümkün kılacaktır.

Disiplin soruşturması sonrası, disiplin cezasının tesisi ile devam eden süreç **(2)** içerisinde, disiplin cezası tesis etmeye yetkili makam **(a)**, ceza zaman aşımı **(b)**, disiplin amir ve kurullarının yetkileri **(c)**, iyi halin değerlendirilmesi **(d)** ve disiplin suçunun tekrerrüne **(e)** ilişkin 2547 sayılı Kanun’da yer alan kuralların incelenmesi ve değerlendirilmesi sürecin aydınlanmasını sağlayacaktır.

1.DİSİPLİN SORUŞTURMASI

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nda, disiplin soruşturmasında uygulanacak usul ve esaslar, diğer idari işlemlerden farklı olarak, kazuistik bir yöntemle belirlenmiş ve katı şekil kurallarına bağlanmıştır. Bu kurallar, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’na 6764 sayılı Kanun ile eklenen 53/A maddesinde yer almıştır.

2547 sayılı Kanun’un 53. maddesinin (b) fıkrası uyarınca disiplin cezası tesis edilmesini gerektiren bir fiilin işlendiğinin doğrudan ya da dolaylı olarak öğrenilmesi durumunda, 2547 sayılı Kanun’un 53/A maddesine göre disiplin amirinin yazılı olarak disiplin soruşturması başlatması zorunludur. Disiplin suçu teşkil eden fiilin, şikayet,

ihbar, yürütülen teftiş, medyada haber olması ya da tanık olarak öğrenilmesi³⁹⁸ mümkündür.

Disiplin suçu oluşturan fiiller için disiplin soruşturması yürütülmesi zorunlu olduğu gibi, soruşturmanın belli usul ve esaslara göre yapılması da zorunludur. Soruşturulan akademisyen hakkında isnat olunan fiil ile ilgili soruşturma emri ile başlayan soruşturmada; olayın aydınlanması için üst veya aynı düzeyde görev ve unvana sahip tarafsız bir soruşturmacı görevlendirilmesi, tanık ifadelerinin alınması, lehe ve aleyhe başkaca delillerin araştırılması, soruşturulana savunma hakkı tanınması; yapılan soruşturma sonunda hazırlanan raporda; olayın değerlendirilerek, kanaat ve teklifin ortaya konulması ve raporun disiplin cezası tesis etmeye yetkili amire veya kurula sunulması, disiplin soruşturması sürecinin hukuki güvenlik ve öngörülebilirlik içinde sürdürülmesini sağlayacağı gibi, disiplin hukukunun temel ilkelerinin gereğidir.

Disiplin soruşturmasında yürütülen ve yargısal olmayan bu usul idari nitelik taşımakla birlikte, ceza usul hukukundan esinlenerek, yargısallaşmıştır³⁹⁹. Öngörülen bu usul kurallarına uyulmaksızın tesis edilen disiplin cezaları ise şekil yönünden sakat olacaktır⁴⁰⁰.

Disiplin soruşturmasında aksaklıklar meydana gelmesi, ilgilinin hak edilenden daha ağır ya da daha hafif ceza almasına yol açacaktır⁴⁰¹. Bununla birlikte, disiplin hukuku ilkelerinin uygulanarak, disiplin soruşturmasının sağlıklı yürütülmesi, soruşturma sonucu dava açılması durumunda dava bakımından da önem taşımaktadır⁴⁰².

³⁹⁸ Taşkın, s.268; Ülker, İbrahim, “Disiplin Cezalarına Karşı İdari Başvuru (İtiraz) Yolu”, **Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XIX, S.1-2, 2015, s.64.

³⁹⁹ Gözler/ Kaplan, s.600.

⁴⁰⁰ Çınarlı, 2011, s.46.

⁴⁰¹ İbid., s.41.

⁴⁰² Önüt, 2024, s.190.

Danıştay Sekizinci Dairesi bir kararında⁴⁰³, disiplin soruşturmasının amacını *“Disiplin suçlarıyla ilgili olarak soruşturma yapılmasında güdülen amaç; olaylarla, kanıtlarının, suçun işleniş koşulları, oluş biçimi, sonuçları ve ilgililerinin kişisel durumları göz önünde tutularak yalnız bir biçimde incelenip değerlendirilmesi ve böylece cezalandırma yönünden sağlıklı bir sonuca ulaşılmasıdır.”* anlatımı ile ortaya koymuştur.

Danıştay Sekizinci Dairesi başka bir kararında⁴⁰⁴; *“Disipline aykırı olduğu iddia edilen bir fiilin varlığının kesin delillerle sübuta erdiği sonucuna varılarak cezalandırma aşamasına gelinmesi bu konuda yürütülecek bir soruşturmaya ortaya konulacaktır. Disiplin hukukunda önemi yadsınamayacak olan soruşturmaların yapılışı ve usulüne ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiş olmasının sebebi de, suç oluşturduğu iddia olunan fiilin hukuken geçerli sebepler ve delillerle tam olarak ortaya konulmasının sağlanmasıdır.”* gerekçesi ile disiplin cezasının hukuka uygun olarak tesis edilebilmesinin ancak usulüne uygun olarak yürütülen soruşturması ile mümkün olduğunu vurgulanmıştır.

Rektör onayı ve soruşturma emri bulunmaksızın yürütülen soruşturma sonunda tesis edilen disiplin cezasının, yok hükmünde sayılmasını gerektirecek nitelikte bir

⁴⁰³ Danıştay 8. D., T:25.10.1978, E:1977, K:1978, (UYAP Bilişim Sistemi).

⁴⁰⁴ Danıştay 8.D., T:28.09.2011, E:2010/7924, K:2011/4224, (UYAP Bilişim Sistemi).

hukuka aykırılık içerip içermediğinin değerlendirildiği Danıştay kararı⁴⁰⁵ dikkat çekicidir. Kararda, rektör onayı ve soruşturma emri bulunmaksızın yürütülen soruşturma sonunda tesis edilen disiplin cezasında, fonksiyon veya yetki gaspı hallerinin tespit edilmediği gibi kanunun açıkça yasakladığı bir konuda işlem tesis edilmediği gerekçesiyle işlemin yok hükmünde sayılmayacağı kabul edilmiştir.

⁴⁰⁵ Danıştay 8. D., T:03.07.2018, E:2016/12645, K:2018/3792, (UYAP Bilişim Sistemi); “Yargısal içtihatlarda ve öğretide, yokluk halinin ancak, işlemin asli kurucu ögesi olan yetki ögesi yönünden incelenmesinde fonksiyon veya yetki gaspı hallerinin saptanması veya yasanın açıkça yasakladığı bir konuda yapılması halinde mümkün olabileceği kabul edilmektedir. Herhangi bir özel hukuk tüzel kişinin kamu kurumu yerine geçerek kamulaştırma kararı alması veya görev süresi sona eren bir kamu görevlisinin görevden ayrıldıktan sonra işlem tesis etmesi "yetki gasbı"na; belediye meclisince çıkarılan yönetmelikle vergi konulması ise "fonksiyon gasbı"na örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi durumlarda, işlemin varlık koşulları oluşmamış olduğundan bizzat işlemin yokluğu sonucu doğmakta, işlem hiç doğmamış, var olmamış sayılmakta, bu tür işlemlere karşı açılacak davalarda yargı yeri işlemin yok hükmünde olduğunun tespitine karar vermektedir.

Davacının rektör onayı ve soruşturma emri olmaksızın yürütülen soruşturma sonucunda disiplin cezası verildiği iddiası ise, işlemde fonksiyon veya yetki gaspı hallerinin saptanmadığı ve yasanın açıkça yasakladığı bir konuda işlem tesis edilmediği açık olduğundan disiplin cezasına ilişkin işlemi tamamlayıcı unsurlarından şekil yönünden sakat hale getirmekte ve bu hukuka aykırılık idari işlemin iptal edilmesini gerektirebilecek nitelikte olup işlemin yok hükmünde sayılmasına neden olmaz. Davacının bu iddiası ancak disiplin cezasının iptali istemiyle açılan davada hukuka aykırılık sebebi olarak ileri sürülebilir ve disiplin cezasına ilişkin yargılamada göz önüne alınabilir.

İptal davalarında, idari işlemler hakkında hukuka uygunluk denetimi yapılmaktadır. Özellikle vurgulanması gereken husus, yetki ve şekil unsurları yönünden hukuka uygun olduğu anlaşılan bir işlemin, idarece gösterilen sebeple sınırlı olarak yargısal denetiminin yapılamayacağı, işlemin, mevcut yasal düzenlemeler bütünlüğü içinde hukuka uygun bir sebebin bulunup bulunmadığının, idare hukukunun en belirgin ilkesi olan re'sen araştırma ilkesi çerçevesinde incelenmesi gereğidir.

Görülmekte olan bir davada idarece dava konusu işlemin tesisinde esas alınmamış, ancak yargı yerince dosyanın incelenmesi sonucu başka bir neden saptanmış ve idarece ileri sürülen nedenin hukuken geçerli olmadığı belirtilmiş ise, İdarenin ileri sürdüğü sebep dışında dosyada saptanan nedene göre uyumsuzluğun çözümlenmesi idare hukukunda "sebepten ikamesi" ilkesi olarak nitelendirilmektedir.

Bu durumda; İdare Mahkemesince dava konusu işlem sebep unsuru yönünden hukuka aykırı bulunarak iptal edilmiş ise de; idare hukukunun resen araştırma ilkesi ile sebep ikamesi ilkeleri çerçevesinde; davacı tarafından disiplin cezasının yok hükmünde olduğuna ilişkin ileri sürülen iddialar işlemin yok hükmünde sayılmasına neden olmayacağından davacı tarafından disiplin cezasının yok hükmünde sayılarak kaldırılması istemiyle idareye yapılan başvurunun reddine ilişkin işlemde hukuka aykırılık, aksi yönde verilen Mahkeme kararında ise hukuki isabet bulunmamaktadır.”

Bir Danıştay kararında⁴⁰⁶, disiplin soruşturması için öngörülen usul kurallarının, hakkında disiplin soruşturması yürütülen kişi bakımından hukuki güvence teşkil ettiği ve disiplin hukukunun temel ilkelerinin gereği olduğu kabul edilmiştir.

a. Soruşturmaya Yetkili Amir

Disiplin suçunu soruşturmaya yetkili amir, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanun'un 53/A maddesi uyarınca disiplin amiridir. Disiplin amiri, soruşturma kararı almak suretiyle, disiplin soruşturmasını başlatma yetkisine sahiptir. Diğer bir anlatımla, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/A maddesi uyarınca bu disiplin amirleri, akademik personel hakkında disiplin soruşturması başlatmaya yetkilidir.

Soruşturmaya yetkili amirin kim olduğu hususunun, kanun değişikliklerinin ve buna ilişkin yargı kararının ele alınması suretiyle kronolojik olarak ortaya konulması konunun aydınlanmasını sağlayacaktır.

İlk dönemde, 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinin, 6764 sayılı Kanun ile değiştirilmesinden önceki haliyle (a) fıkrasında, disiplin amirlerinin kimler olduğu yer almıştır. Bu dönem itibarıyla, 2547 sayılı Kanun'a dayanılarak ihdas edilmiş olan, 21.08.1982 tarih ve 17789 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin⁴⁰⁷ 17. maddesinde de, disiplin suçunu soruşturmaya yetkili amirin sıralı disiplin amiri olduğu

⁴⁰⁶ Danıştay 12. D., 30.5.2016, E:2013/9436, K:2016/3413, (UYAP Bilişim Sistemi); "...disiplin suçu teşkil eden fiillerle ilgili olarak soruşturma yapılması zorunlu olduğu gibi soruşturmanın belirli usuller çerçevesinde yapılması da isnada maruz kalanların hukuki güvencesidir. Soruşturma emri verilmesi; bağımsız ve üst veya denk görevde olan bir soruşturmacı atanması, olayla ilgili tanık ve soruşturulanın ifadelerinin alınması, ifade alınmadan kişiye haklarının ve soruşturma konusunun bildirilmesi, isnat olunan fiille ilgili lehe ve aleyhe başkaca delillerin araştırılması, soruşturma sonucunda bir rapor hazırlanması ve bu raporda; olayın değerlendirilmesi soruşturmacının kanaat ve teklifini belirtmesi ve raporun ilgili makama sunulması, soruşturmayı yapan kişi ile soruşturmada elde edilen delilleri değerlendirecek kişi veya kurulların ayrı olmasının, yasal süre içerisinde isnat olunan fiiller bildirilerek sanığın savunmasının alınması gerekliliği disiplin hukukunun temel ilkelerinden olduğu gibi hukuki güvenlik ilkesinin de gereğidir."

⁴⁰⁷ 20.10.2017 tarih ve 30216 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik ile yürürlükten kaldırılmıştır.

öngörülerek, kimlerin disiplin amiri olduğu ve kimler hakkında disiplin soruşturması açabileceği veya açtırabileceği kurala bağlanmıştır.

Bu dönemde, 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinin 6764 sayılı Kanun ile değiştirilmesinden önceki haliyle (a) fıkrasında, Yükseköğretim Kurul Başkanının, yalnızca Yükseköğretim Kurulu ile üniversite rektörlerinin, disiplin amiri olduğu düzenlenmiştir.

İkinci dönem ise 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinin (a) fıkrasında 6764 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile Yükseköğretim Kurulu Başkanının; üst kuruluşlar, rektörler, bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri ve 53/Ç maddesinin 1. fıkrasının (e) bendinde yer alan fiillerle ilgili olarak akademik personelin disiplin amiri olarak kabul edildiği dönemdir.

Anılan Kanun değişikliği ile 2547 sayılı Kanun'un 53/Ç maddesinin 1. fıkrasının (e) bendinde; aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden ve kamu görevinden çıkarma cezalarını gerektiren fiillerle ilgili olarak Yükseköğretim Kurulu Başkanının, disiplin amiri olarak akademik personel hakkında doğrudan soruşturma açabilmesi mümkün kılınmıştır. Diğer bir anlatımla; Yükseköğretim Kurulu Başkanı akademik personelin disiplin cezasını gerektiren bazı fiilleri yönünden doğrudan soruşturma yapmaya yetkili amir olarak belirlenmiştir.

Ancak bu düzenleme, Anayasa Mahkemesi⁴⁰⁸ tarafından, “*Anayasa'nın 130. maddesinin gerekçesinde öğretim elemanlarının görevlerine son verilmesinin kendi organları tarafından yürütülmesinin bilimsel özerkliğin bir gereği olduğunun ifade edildiği de dikkate alındığında YÖK Başkanına öğretim elemanları hakkında soruşturma açma yetkisi tanıyan dava konusu kuralın bilimsel özerkliği zayıflatan ve YÖK'ün sahip*

⁴⁰⁸ AYM, T:10.04.2019, E:2017/33, K:2019/20, (R.G.:17.07.2019- 30834).

olduğu denetim yetkisini aşan yönü ile Anayasa'nın 130. ve 131. maddeleri ile bağdaşmadığı sonucuna varılmıştır. “ gerekçesine yer verilerek iptal edilmiştir.

Anayasa Mahkemesinin anılan kararı bir bütün olarak değerlendirildiğinde; Yükseköğretim Kurulu Başkanına disiplin amiri sıfatıyla akademik personel hakkında doğrudan disiplin soruşturması açma yetkisi tanınarak üniversitelerin, Anayasa'nın 130. maddesi gereği sahip olduğu bilimsel özerkliğin ihlal edildiği anlaşılmıştır. Yükseköğretim Kurulu, Anayasa'nın 131. maddesi kapsamında, üniversiteler üzerinde denetim yetkisine sahip olmakla birlikte, akademik personel hakkında Yükseköğretim Kurulu Başkanına doğrudan disiplin soruşturması açma yetkisi tanınması denetim yetkisini aşacağından, Anayasa'nın 130 ve 131. maddelerine uyarlık taşımayacaktır.

Kanaatimce, bu yönde bir düzenleme bilimsel araştırma, çalışma ve etkinliklerin dayanması gereken bilimsel özgürlük için tehdit unsuru oluşturacak, üniversitelerin ve akademik personelin sahip olduğu bilimsel özerkliği ortadan kaldıracaktır. Akademik dünyanın bilimsel temellere dayanan özgür düşünce ortamının, farklı saiklerle etki ve baskı altında kalmasına neden olabilecek bir nitelik taşıyan düzenleme, Anayasa'nın 130. maddesi ile ortaya konulan temel ilkelerin ihlal edilmesine yol açacaktır.

Üçüncü dönem, Anayasa Mahkemesinin anılan iptal kararı dikkate alınarak, 7243 sayılı Kanun'un 7. maddesi ile 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinin (a) fıkrasında yer alan, “ve 53/Ç maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde yer alan fiillerle ilgili olarak *öğretim elemanlarının*” ifadesinin, madde metninden çıkarılması ile başlayan dönemdir.

2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinin, 7243 sayılı Kanun ile değişik (a) fıkrası gereği Yükseköğretim Kurulu Başkanı; üst kuruluşlar, rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürlerinin disiplin amiridir. Rektör, üniversitenin; bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürü, bağımsız vakıf meslek yüksekokulunun; dekan, fakültenin; enstitü ve yüksekokul müdürleri, enstitü ve yüksekokulların; kadrosu bulunan uygulama

araştırma merkezi ile bağımsız enstitü müdürleri, uygulama araştırma merkezi ile enstitünün disiplin amiridir.

b. Disiplin Soruşturmasında Uygulanacak Esaslar

2547 sayılı Yükseköğretim Kanun'un 53/A maddesinin 1. fıkrasında bentler halinde; disiplin soruşturmasında uygulanacak esaslara yer verilmiştir. Bu esaslara uyulması disiplin soruşturması kapsamında disiplin cezası verilmesini gerektiren fiilin sübut bulup bulmadığının tespiti için zorunluluk arz etmektedir. Zira, disiplin suçunun sübuta erdiği ancak gereğince yürütülecek soruşturma sonucu ortaya konulabilecektir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanun'un 53/A maddesinin 1. fıkrasının (a) bendinin ilk cümlesinde; disiplin amirinin disiplin soruşturması başlatacağı belirtilmekle birlikte; aynı bendin 2. cümlesinde, “*Üst disiplin amirinin soruşturma açtığı veya açtığı disiplin olayında...*” ifadesine yer verilmiştir. Bu düzenleme ile üst disiplin amirinin disiplin soruşturmasını kendisi açabileceği gibi açtırması da mümkün kılınmıştır. Bu durumda, alt disiplin amirinin soruşturma yapması veya yaptırması mümkün değildir. Bu düzenleme, soruşturulanın, mükerrer soruşturma ile karşılaşmasını önleme amacı taşımaktadır. Nitekim, 2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (a) bendinin devamında, aynı amaçla daha önce açılmış soruşturma varsa, soruşturmanın üst disiplin amiri tarafından açılan soruşturma ile birleştirilmesi öngörülmüştür.

Disiplin soruşturmasında, soruşturmacının belirlenmesi, savunma alınması, tanık dinlenmesi, soruşturma raporunun hazırlanması gibi icrai nitelik taşımayan pek çok hazırlık işlemi tesis edilmektedir⁴⁰⁹. Bu hazırlık işlemleri kesin ve yürütülmesi gereken işlem olmadığından, dava konusu edilememektedir.

⁴⁰⁹ Sancakdar/ Önüt/ Us Doğan/ Kasapoğlu Turhan/ Seyhan, s. 365; Sancakdar/ Altınok Çalışkan/ Dursun Özdemir/ Seyhan/ Yağcı/ Karaca, s.38; Önüt, 2024, s.190; Önüt, Lale Burcu, **Disiplin Soruşturması**, Hukuk Bilimleri Ansiklopedisi (Ed. Özkaya/ Erat/ Çaban İnce/ Duran), Nobel Yayınevi, Ankara 2022, s.91-92.

Disiplin soruşturması, disiplin amiri tarafından yazılı olarak başlatılmalıdır. Diğer bir ifade ile disiplin amirinin iradesini yazılı şekil şartına bağlı olarak açıklaması gerekmektedir. Disiplin soruşturmasının başlaması, usulüne uygun olarak verilmiş disiplin soruşturması onayı ile mümkündür.

Kanaatimce, disiplin soruşturmasına tabi olan akademik personel hakkında güvence sağlanması amacıyla diğer idari işlemlerden farklı olarak yazılı şekil şartı öngörülmüştür. Yazılı şekil şartına aykırı olarak sözlü disiplin soruşturması başlatılması yürütülen disiplin soruşturmasını hukuka aykırı kılacaktır.

Ayrıca, 2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (j) bendi uyarınca, soruşturma işlemlerinin, tutanakla saptanması zorunluluğu öngörülerek de yazılı şekil şartı aranmıştır. Mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 23. maddesinin 1. fıkrasında, soruşturma işlemlerinin tutanakla tespit edilmesi zorunluluğu yanında, tutanakta neler bulunması gerektiği kurala bağlanmış olmasına karşın, 2547 sayılı Kanun'da tutanakta neler bulunması gerektiği yönünde bir düzenlenme yer almamıştır.

Anılan Yönetmelik ile tutanakta, fiilin nerede ve ne zaman yapıldığı, işlemin mahiyeti, kimlerin katıldığı, ifade alınmışsa, sorular ve cevapların belirtileceği ve tutanağın imzalanacağı öngörülmekteydi. 2547 sayılı Kanun'da bu yönde bir düzenlemeye yer verilmemişse de, kanaatimce disiplin soruşturmasının şeffaflığı ve güvenilirliği için düzenlenecek tutanakların, disiplin soruşturmasına konu fiilin sübut bulup bulmadığının anlaşılmasını sağlayacak nitelikte olması ve soruşturmaya ilişkin olarak nerede, ne zaman yapıldığı, kimlerin katıldığı, alınan ifadeler gibi temel unsurları barındırması gerekmektedir.

Aynı çerçevede, disiplin soruşturması sonucu hazırlanacak olan soruşturma raporunda neler olması gerektiği yönünde 2547 sayılı Kanun'da, açık bir düzenleme

bulunmamaktadır. Buna karşın, mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 25. maddesinde; raporda soruşturma onayının, soruşturmaya başlama tarihinin, soruşturulanın kimliğinin, resmi sıfatının, suç konularının, soruşturmanın safahatlarının, delillerin, alınan savunma özetlerinin yer alması öngörülmüştü. Soruşturulana yöneltilen her bir suç maddesinin, ayrı ayrı delilleri ile ortaya konulmak suretiyle değerlendirilmesi, disiplin suçunun sabit olup olmadığı konusunda sonuca varılması ve bu sonuca göre Kanun'da tanımlı cezanın teklif edilmesi gerekmektedir.

Soruşturma raporunda, lehe ve aleyhe delillerin disiplin suçu bakımından ayrı ayrı tartışılması, fiile uygulanacak disiplin kurallarının belirlenmesi, ceza tesisinin gerekli olup olmadığının tespit edilmesi ve disiplinsizliğin hiçbir şüpheye yer bırakmayacak şekilde ortaya konulması⁴¹⁰ gerekmektedir. Disiplin soruşturma raporunun, soruşturma konularının tamamını kapsayacak şekilde doğru ve eksiksiz düzenlenmesi, raporun bölümleri arasında çelişki bulunmaması⁴¹¹ soruşturma raporunun usulüne uygun düzenlendiğini ortaya koyacaktır.

Kanaatimce, 2547 sayılı Kanun'da bu yönde yapılacak bir düzenleme ile tutanaklarda ve soruşturma raporlarında yer alması gereken hususların ortaya konulması soruşturma sürecine şeffaflık kazandıracağı gibi akademik personel bakımından da belirlilik ve güvence sağlayacaktır. Bu yönde bir düzenleme disiplin cezasının dava konusu edilmesi durumunda, soruşturma raporunun yargılamaya esas alınabilecek nitelik taşımasını ve soruşturma sürecinin usulüne uygun yürütülüp yürütülmediğinin denetimini mümkün kılacaktır.

⁴¹⁰ Kaşlı, s.147.

⁴¹¹ ibid. s.147.

Soruşturmacı tarafından hazırlanan soruşturma raporunun, kime teslim edilmesi gerektiği yönünde, 2547 sayılı Kanun'da açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte, amaçsal yorum gereği, raporun soruşturmacıyı görevlendiren disiplin amirine teslim edilmesi gerekmektedir.

Öte yandan, 2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (b) maddesinde, bilimsel araştırma ve yayın etiğine ilişkin disiplin cezası verilmesini gerektiren fiiller bakımından, disiplin cezasını gerektiren diğer fiillerden bir ayrışmaya gidilerek, soruşturma başlatılmadan önce bilimsel araştırma ve yayın etiği kurullarınca inceleme yapılması zorunluluğu aranmıştır.

Bilimsel araştırma ve yayın etiğine ilişkin usul ve esasların belirlenmesi amacıyla ihdas edilen Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi'nin 10. maddesinde de, bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı fiillerde bulunduğu tespit edilen kişiler hakkında ilgili mevzuat uyarınca gerekli disiplin işlemleri yapılacağı belirtilmiştir. Bu çerçevede, öncelikle bilimsel araştırma ve yayın etiği kurullarının bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı fiili tespit etmesi, sonrasında disiplin soruşturmasının yapılması gerekmektedir.

Kanaatimce, bilimsel araştırma ve yayın etiğine ilişkin fiiller bakımından ön inceleme usulü öngörülmesi, Anayasa'nın 130. maddesinin amaçsal yorumu çerçevesinde değerlendirilmelidir. Akademik personel, Anayasa'nın 130. maddesi uyarınca serbestçe her türlü bilimsel araştırma ve akademik çalışma yapabilir. Akademik faaliyet kapsamında yapılacak, araştırma ve çalışmaların, siyasi, ekonomik, her türlü baskı ve etkiden uzak bir şekilde bilimsel özerklik çerçevesinde yürütülmesi gerekmektedir. Akademik personelin, bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine aykırı olduğu iddia edilen bir fiili nedeniyle doğrudan disiplin soruşturmasına maruz bırakılması yerine öncelikle bilimsel araştırma ve yayın etiği kurullarının ön incelemesine tabi

kılınması, bilimsel özerkliği güçlendirici niteliktedir. Böylece akademik personel, bilimsel ve etik ilkeler ekseninde yapacağı araştırma ve incelemeler nedeniyle doğrudan disiplin cezası tehdidi ile karşı karşıya kalmayacaktır.

Danıştay⁴¹² tarafından, Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu kararlarının nihai işlem olmamakla birlikte, idari süreç içinde bulunması ve hukuki sonuç meydana getirmesi nedeniyle akademik personelin hukuki durumunda değişiklik yarattığı, kesin ve yürütülmesi zorunlu işlem olduğu ve idari davaya konu edilebileceği kabul edilmiştir.

Ayrıca, 2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (k) bendinde, soruşturmanın gizliliğinin esas olduğu kabul edilmiştir. Mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği döneminde kurala bağlanmamış olan, gizlilik ilkesinin soruşturmanın sağlıklı yürütülmesi, soruşturulanın hatta şikayetçi

⁴¹² Danıştay İDDK, T:26.06.2019, E:2017/474, K:2019/3273 (UYAP Bilişim Sistemi); "İdari işlemler; idari makamların kamu gücü ve kamu kudreti kullanarak idare işlevine ilişkin olarak tesis ettikleri, muhatapları yönünden çeşitli hak ve/veya yükümlülükler doğuran tek yanlı irade açıklamalarıdır. Buna göre, idari işlemin unsurlarının; "idari makamlarca yapılmış olmaları", "tek yanlı olmaları" ve "icrailik niteliğini taşımaları" olduğu anlaşılmaktadır.

İdari işlemlerin yukarıda belirtilen nitelikleri yönünden konuya bakıldığında, davacının etik ihlalinde bulunduğuna yönelik Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Fen ve Mühendislik Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu kararının uygun bulunmasına ilişkin davalı idare işleminin, "idare işlevi" kapsamında bulunduğu ve tek yanlı bir irade açıklaması ile oluştuğu açık olup, idari davaya konu olabilecek işlem niteliğine sahip olup olmadığının belirlenebilmesi için icrailik niteliğini taşıyıp taşımadığının da ortaya konulması gerekmektedir.

İdari işlemin icrai (yürütülebilir) nitelikte olması için ilgililerin hukuksal durumunu değiştirmesi, ilgilileri hukuksal yönden etkilemesi gerekmektedir. İdari işlemin icrailik unsurunu değerlendirirken işlemin "kesin" ve "nihai" olması hususları üzerinde de durulması gerektiği açıktır.

Gerek öğretide gerekse yargı kararlarında, idari karar alma süreci içinde gerçekleştirilen işlemler arasında ancak nihai işlemin iptal davasına konu olabileceği görüşü yerine hukuksal prosedür içinde yer alan işlemlerin de iptal davasına konu oluşturabileceği kabul edilmektedir. "Ayrılabilir işlemler" kuramının ana amacı, bir idari süreç içinde yer alan işlemlerin hukuki sonuçlar yaratmaları halinde bu süreçten bağımsız olarak dava edilebilmelerinin sağlanmasıdır.

Olayda, her ne kadar, davaya konu işlemde, etik ihlali tespitinden sonra kararın, aday hakkında disiplin mevzuatına göre gerekli işlemlerin tesis edilmesi için davacının görev yaptığı Süleyman Demirel Üniversitesi Rektörlüğüne, bilgilendirme amaçlı olarak da davacıya ve Üniversitelerarası Kurul Başkanlığına gönderilmesine karar verilmiş ise de; bu haliyle de, davacının akademik hayatını büyük ölçüde etkileyebilecek ve olumsuz birçok sonuca yol açabilecek durumda bulunan davaya konu işlemin, davacının menfaatini ve hukuki durumunu etkiler nitelikte bir işlem olduğu açıktır.

Bu itibarla, davaya konu işlemin nihai işlem olarak kabulü olanaklı değil ise de, bir idari süreç içinde yer alması ve hukuki sonuç yaratmış olması nedeniyle ilgilinin hukuksal durumunda değişiklik meydana getirdiği görüldüğünden, bu haliyle kesin ve yürütülmesi zorunlu bir işlem olduğu ve idari davaya konu edilebileceği sonucuna varılmaktadır."

ve mağdurun haklarının zedelenmemesi amacı kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, disiplin soruşturmasının gizliliği ilkesi, delillerin karartılmamasını ve idari sırların korunmasını da sağlayacaktır⁴¹³. Bununla birlikte, gizlilik ilkesinin, savunma hakkının kullanımını engellememesine⁴¹⁴ dikkat edilmelidir.

Lekelenme hakkının ve masumiyet karinesinin gereği olarak, disiplin soruşturmaları üçüncü kişilere karşı gizlidir⁴¹⁵. Soruşturulan kamu görevlisi bakımından, soruşturmanın gizliliği ilkesinin geçerli olmadığı görüşüne⁴¹⁶ karşın, bu ilkenin yalnızca üçüncü kişilere yönelik olmadığı, soruşturulan ve şikayetçi bakımından geçerli olduğu da savunulmaktadır⁴¹⁷.

Şikayetçi veya soruşturulan dışındaki üçüncü kişilerin soruşturma dosyasından bilgi ve belge istemlerinin özel hayatın gizliliği bağlamında reddedilmesi gerekmektedir⁴¹⁸. Soruşturmanın gizliliği ilkesinin ihlal edilmesi disiplin sorumluluğu ile birlikte tazminat ve ceza sorumluluğuna yol açabilecektir⁴¹⁹.

c. Soruşturmacının Belirlenmesi

Disiplin soruşturmasının başlatılması ile birlikte disiplin soruşturmasını yürütecek, objektif ve tarafsız bir soruşturmacı belirlenmelidir. 2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (c) bendi gereği disiplin amiri, soruşturmayı kendisi yürütebileceği gibi birim içerisinde soruşturmacı veya komisyon da görevlendirebilecektir.

Diğer bir anlatımla, disiplin amirinin, disiplin soruşturmasını kendisinin yürütmesi ya da soruşturmacı veya komisyon görevlendirmesi mümkündür. Disiplin amiri tarafından görevlendirilmemiş bir kişi ya da komisyonun, soruşturmanın

⁴¹³ Sancakdar/ Altınok Çalışkan/ Dursun Özdemir/ Seyhan/ Yağcı/ Karaca, s.57; Karaca, s.139.

⁴¹⁴ Önüt, 2024, s.211.

⁴¹⁵ Karaca, s.139.

⁴¹⁶ Boz, s.28., Kaya, s.85.

⁴¹⁷ Önüt, 2024, s.211.

⁴¹⁸ ibid. s.217., Bilgi Edinme Kurulu, T:26.05.2021, Başvuru No: 2021/757.

⁴¹⁹ ibid. s.217- 222.

yürütülmesine ilişkin yetkileri kullanması mümkün değildir. Görevlendirilmeyen bir kişi veya komisyon tarafından yapılan disiplin soruşturması sonucu tesis edilen disiplin cezası, hukuka uyarlık taşımayacaktır. Asıl amacın maddi gerçeğin meydana çıkması olmasına karşın, soruşturmacının yetkisiz olması, işlemlerin geçersiz olmasına yol açacak olup, işlemlerin tekrarlanmasını gerektirecektir⁴²⁰.

Disiplin soruşturması yapacak soruşturmacının veya komisyonun açık ve net olarak yetkili kılınması gerekliliği, akademik personelin, yetkisiz kişi ya da kişiler tarafından soruşturma tehdidi ile karşılaşmasını engelleme amacı taşımaktadır.

Bir Danıştay kararında⁴²¹; “ ...davacı hakkında 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinin (c) fıkrası hükümleri uyarınca ceza soruşturması yapmak üzere komisyon görevlendirildiği, usulüne uygun verilmiş bir disiplin soruşturma onayının bulunmadığı görülmekle birlikte; ceza soruşturması yapmak üzere görevlendirilen komisyon tarafından disiplin soruşturmasının yapıldığı anlaşılmaktadır.

Bu durumda; davacı hakkında usulüne uygun olarak verilmiş disiplin soruşturma onayı bulunmaksızın, 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinin (c) fıkrası hükümleri uyarınca ceza soruşturması yapmak üzere görevlendirilen komisyon tarafından yetkisiz olarak disiplin soruşturması yapılmak suretiyle tesis edilen dava konusu işlemde hukuka uygunluk, aksi yöndeki davayı reddeden İdare Mahkemesi kararına yönelik istinaf başvurusunu reddeden temyize konu Bölge İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.” gerekçesine yer verilmiştir.

Kararda; ceza soruşturması yürütmek üzere, 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinin (c) fıkrası uyarınca görevlendirilen bir komisyona, disiplin soruşturması yürütme yetkisi

⁴²⁰ Canoğlu, s.242.

⁴²¹ Danıştay 8. D., T:02.02.2022, E:2020/6049, K:2022/478, (UYAP Bilişim Sistemi).

tanınmamış olması nedeniyle, bu komisyon tarafından yürütülen disiplin soruşturması sonucu tesis edilen disiplin cezasında hukuka uyarlık bulunmadığı anlaşılmıştır.

Doktrinde, disiplin soruşturmasının doğrudan disiplin amiri tarafından yürütülmesine yönelik düzenlemenin tarafsızlık ilkesine aykırı olduğu için kaldırılması, soruşturmanın mutlaka soruşturmacı tarafından yürütülmesi gerektiği ileri sürülmektedir⁴²². Kanaatimce, tarafsızlık ilkesinin diğer görünümünün uygulanması durumunda disiplin amirinin disiplin soruşturması yürütmesi, doğrudan disiplin kurallarının amacına uygun karar vermesini engellemeyeceği ve objektif karar verilmemesi sonucunu meydana getirmeyeceğinden, tarafsızlık ilkesini zedelemeyecektir.

Rektörlük aracılığıyla diğer birimlerden soruşturmacı talep edilebilmesi ise ancak zorunlu haller için mümkün kılınmıştır. Zorunlu hallerin neler olduğu açık olarak ortaya konulmamakla birlikte, birimin genelini kapsayan disiplin olaylarının bu çerçevede değerlendirilmesi gerekmektedir.

Mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 17. maddesinin 2. fıkrasında; soruşturmacı olarak belirlenen akademik personelin, soruşturulanın akademik unvanına veya daha üst akademik unvana sahip olmasının şart olduğu; yöneticiler hakkındaki soruşturmalarda unvan eşitliği veya üstlüğü'nün aranacağı düzenlenmişti. 2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (d) bendinde ise soruşturmacının görev ve unvanının, soruşturulanın görev ve unvanının üstünde veya onunla aynı düzeyde olması öngörülmüştür.

Bu bakımdan; mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 17. maddesinin 2. fıkrasında, soruşturmacı ve soruşturulanın sadece unvanı açısından bir eşitlik ya da üstlük aranmaktayken, 2547 sayılı

⁴²² Seçkin, s.212.

Kanun'un 53/A-1 maddesinin (d) bendinde, hem görev hem de unvan bakımından aynılık veya üstlük arandığı anlaşılmıştır. Mevcut kanuni düzenlemede, soruşturmacının unvanı itibarıyla üstünlüğü veya eşitliği yeterli görülmemekte olup; görev yönünden de aynı düzeyde veya üstünde olma şartı aranmıştır.

2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (e) bendinde; fiilin ast ile üst tarafından birlikte işlenmesi halinde soruşturma usulünün ve disiplin cezası verme yetkisinin, üste göre belirleneceği kuralına yer verilmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, “*üste göre belirlenir*” ifadesinin nasıl yorumlanması gerektiği konusunda kanunda bir açıklık bulunmamaktadır. Diğer bir anlatımla; soruşturma usulünü belirleyecek olan “*üst*” olmanın, göreve göre mi, unvana göre mi, yoksa hem göreve hem de unvana göre mi belirlenmesi gerektiği konusunda belirsizlik olduğu anlaşılmıştır.

Bununla birlikte, kanaatimce, 2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (e) bendinde, fiilin ast ile birlikte işlenmesi durumunda, “*disiplin cezası verme yetkisinin*” üste göre belirleneceğine ilişkin bir kuralın disiplin soruşturmasında uyulacak esasların belirlendiği bir maddede yer alması kanunun sistematığı bakımından sıkıntı teşkil etmektedir. Diğer bir anlatımla, “*disiplin cezası verme yetkisi*” ‘ne ilişkin bir hususun, disiplin soruşturmasında uygulanacak esasların belirlendiği bir maddede yer almaması gerekmektedir.

2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (f) bendinde, disipline konu fiilin işlendiği ve soruşturmanın başlatıldığı tarih arasında, görev veya unvanda değişiklik olması halinde, soruşturmanın, üst görev veya unvana göre yürütülmesi gerektiği kabul edilmiştir. Bu düzenlemede, 2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (e) bendinden farklı olarak görev veya unvana göre belirleme yapılabileceği ortaya konulmak suretiyle seçimlik bir düzenlemeye yer verilerek, soruşturma usulünün nasıl şekilleneceği, tereddüt oluşturmayacak şekilde ortaya konulmuştur.

2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (f) bendinin son cümlesinde, disiplin amirinin ve uygulanacak diğer disiplin hükümlerinin, görev yapılan kurumun tabi olduğu mevzuata göre belirleneceği düzenlenmiştir. Bu cümlede yer alan “*görev yapılan kurum*” ifadesi, 2547 sayılı Kanun'un 2. maddesi dikkate alınarak, değerlendirilmelidir. 2547 sayılı Kanun'un 2. maddesi gereği, bu kanun yükseköğretim üst kuruluşlarını⁴²³, bütün yükseköğretim kurumlarını⁴²⁴ ve bağlı birimlerini kapsamaktadır. Bu kapsam dışındaki kurumlarda görev yapılması durumunda, 2547 sayılı Kanun'un disiplin amirlerine ve disipline uygulamalarına ilişkin kuralları uygulanmayacak olup, görev yapılan kurumun mevzuatı uygulanacaktır. Yükseköğretim üst kuruluşlarında ya da herhangi bir yükseköğretim kurumunda görev yapılması durumunda ise kurumda bulunan disiplin amiri tarafından, 2547 sayılı Kanun'da öngörülen disiplin hükümlerinin uygulanması gerekmektedir.

Bu hükmün amaçsal yorumu gereği, görev yapılan kurumun çalışma düzenini bozması nedeniyle disiplin cezası verilmesini gerektiren fiili işleyen akademisyenin, görev yaptığı kurumun mevzuatına tabi olması doğaldır. Buna karşın, akademik personel tarafından işlenen ve 2547 sayılı Kanun'da disiplin cezası verilmesi öngörülen bazı fiiller bakımından farklı değerlendirme yapılması gerekmektedir.

Örneklendirmek gerekirse, bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı bir fiil nedeniyle disiplin soruşturması açılması öncesinde, bilimsel araştırma ve yayın etiği kurullarınca inceleme yapılması, 2547 Sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (b) bendi uyarınca zorunludur. Üniversitede görev yapan bir akademisyenin, bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine aykırı olduğu iddia edilen bir fiili nedeniyle öncelikle bilimsel

⁴²³ 2547 sayılı Kanun'un 3/1- b maddesi; “Üst Kuruluşlar: Yükseköğretim Kurulu ve Üniversitelerarası Kurulur.”.

⁴²⁴ 2547 sayılı Kanun'un 3/1- c maddesi;“Yükseköğretim Kurumları: Üniversite ile yüksek teknoloji enstitüleri ve bunların bünyesinde yer alan fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuvarlar, araştırma ve uygulama merkezleri ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı meslek yüksekokulları ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın ve kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından kurulan meslek yüksekokullarıdır.”.

araştırma ve yayın etiği kurullarının incelemesine tabi olması söz konusu iken, 2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (f) bendinin son cümlesi bağlamında akademisyenin başka bir kurumda görev yapması durumunda nasıl değerlendirme yapılması gerektiği tereddüt oluşturmaktadır.

Kanaatimce, akademik personelin özellikle bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı fiilleri bakımından, uygulanacak disiplin hükümlerinin görev yapılan kuruma göre belirlenmesi, bilimsel özerklik yönünden sakınca doğurabilecek niteliktedir. Akademik personelin başka kurumlarda görev yapması durumunda da, 2547 sayılı Kanun'da öngörülen güvencelere sahip olması gerekmektedir.

Nitekim, bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı fiiller nitelik itibarıyla “*görev yapılan kurum*” düzeninden ziyade akademik düzenin ihlal edilmesine neden olan fiiller olması nedeniyle, bu fiiller yönünden, 2547 sayılı Kanun'da öngörülen kuralların uygulanması gerekmektedir.

d. Soruşturmacının Sahip Olduğu Yetkiler

Disiplin soruşturmasında, disiplin amirinin soruşturmayı kendisi yapması durumunda bizzat kendisine, soruşturmacı veya komisyon görevlendirmiş olması durumunda, görevlendirilen soruşturmacı veya komisyona, soruşturmanın yürütülmesine ilişkin bir takım yetkiler tanınmıştır.

Soruşturmanın etkin yürütülmesi, soruşturmacıya kişi ve mercilerle iletişimde bulunma, yazışmaları yürütme, delilleri toplama, keşif yapabilme, dijital delilleri inceleme gibi imkan ve kolaylıkların tanınmasını gerekli kılmakta olup, bunun için soruşturmacıya belirli bir bütçe ayrılması yararlıdır⁴²⁵. Disiplin soruşturmasının sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için tanınan bu yetkilere, 2547 sayılı Kanun'un 53/A-1

⁴²⁵ Canoğlu, s.242.

maddesinin (g), (h) ve (ı) bentlerinde yer verilmiştir. Soruşturmacının bu yetkilerini kullanarak, soruşturmaya konu fiilin sübut bulup bulmadığını hiçbir şüpheye meydan vermeyecek şekilde ortaya koyması gerekmektedir.

2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (g) bendi uyarınca, soruşturmacının, disiplin soruşturmasıyla ilgili bilgi ve belgeleri toplama, ifade alma, tanık dinleme, bilirkişiye başvurma, keşif ve inceleme yapma ve ilgili makamlarla yazışma yetkisi bulunmaktadır. Soruşturmacının, disiplin soruşturması kapsamındaki bu yetkilere kanun gereği sahip olması nedeniyle, disiplin amirince bu yönde ayrıca yetkilendirilmiş olması gerekmemektedir. Re'sen araştırma ilkesinin disiplin soruşturmasında kabul edilmesi⁴²⁶, hukuki güvenlik ve hukuka bağlı idare anlayışı bakımından önem taşımaktadır⁴²⁷. Görevlendirme yazısında belirtilen hususları yerine getirmek ise aynı zamanda soruşturmacının yükümlülüğüdür⁴²⁸.

Delillerin toplanmasında, lehe ve aleyhe olan bütün delillerin toplanması gerekmele birlikte; hukuka uygunluk sebeplerine ve kusur yeteneğini ortadan kaldıran sebeplere ilişkin bütün delillerin toplanması suretiyle⁴²⁹, soruşturma dosyasına eklenmesi⁴³⁰ gerekmektedir.

Delillerin toplanması konusunda, hukuka aykırı olarak elde edilmiş delillerin kullanılmamasına ilişkin ceza muhakemesi hukukunda pek çok kanuni düzenleme bulunmakla birlikte, disiplin hukukunda bu yönde düzenleme bulunmamakta olup, hukuk devleti ilkesi, adil yargılanma hakkı ve hak arama hürriyetinin bir gereği olarak hukuka

⁴²⁶ Yeşil, s.165.

⁴²⁷ Usman, Yahya, **Kamu Görevlileri Disiplin Hukukunda İdari Usul İlkeleri**, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2019, s.116.

⁴²⁸ İbis, s.243.

⁴²⁹ Sancakdar, s.289- 290; Canoğlu, s. 243,

⁴³⁰ Gözler/ Kaplan, s.602.

aykırı olarak elde edilen delillerin kullanılmaması gerekmektedir⁴³¹. Akademik personel bakımından, ihdas edilecek bir düzenleme ile hukuka aykırı olarak elde edilmiş delillerin kullanılmayacağının öngörülmesi akademik personel bakımından güvence teşkil edecektir. Bu yönde bir düzenleme ihdas edilmemesi, farklı uygulamaları beraberinde getirerek, akademik personelin temel hak ve hürriyetine müdahale edilmesine yol açacaktır.

Öte yandan, disiplin soruşturmalarında, fiilin sübut bulup bulmadığının çoğunlukla tanık ifadeleri ile anlaşılmasına ve tanık ifadesinin disiplin soruşturmasında önemli bir delil arz etmesine karşın, Danıştayın yerleşik içtihatlarıyla idari yargıda tanık delilinin kabul edilmemesi ciddi bir sorun teşkil etmektedir⁴³².

2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (h) bendinde; soruşturmacının, görevlendirme kapsamında talep ettiği bilgi ve belgelerin gecikmeksizin kendisine verilmesi gerektiği kurala bağlanmıştır. Bu bilgi ve belgelerin kimlerden istenebileceği konusunda açık bir düzenleme bulunmamakta ise de, soruşturmacının isteyebileceği bilgi ve belgelerin, görevlendirildiği soruşturma kapsamında olması gerektiği açıktır.

Mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 23. maddesinin 2. fıkrasında, çok geniş kapsamlı bir şekilde, soruşturmacının, yükseköğretim kurumlarının bütün personeli ile diğer kamu veya özel kuruluş yetkililerinden bilgi ve belge isteyebileceği belirtilmişti. 2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (h) bendinde açıkça kurala bağlanmamışsa da, maddenin amaçsal yorumu gereği soruşturmacının, disiplin soruşturması çerçevesinde, yükseköğretim

⁴³¹ Gündüz, Fatma Ebru, "Hukuka Aykırı Elde Edilmiş Delillerin Disiplin Hukukunda Kullanılması", **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, S.1, Y.4, 2019, s.89- 114.

⁴³² Çınarlı, Serkan/Azak, Kerim, "Danıştay Kararları Işığında İdari Yargıda Disiplin Cezalarının İptal Davalarında Tanık Delili Sorunu", **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.29, S.1, 2021, s.509-535.

kurumlarının bütün personeli ile diğer kamu veya özel kuruluş yetkililerinden bilgi ve belge isteyebilmesi mümkün olmalıdır.

Ayrıca, mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 23. maddesinin 3. fıkrasında; soruşturmacının talep ettiği bilgi ve belgelerin verilmemesi veya disiplin soruşturmasının gecikmesine sebebiyet verilmesi durumunda, doğrudan bir yaptırım öngörülmemiş olmakla birlikte, bu fiillerin disiplin soruşturması açılmasına neden olacağı belirtilmişti. 2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (h) bendinde ise soruşturmacının, disiplin soruşturmasına ilişkin istediği bilgi ve belgelerin verilmemesi ya da gecikmeye neden olunması durumunda ne olacağı hususunda bir boşluk bulunmaktadır. Bununla birlikte, bilgi ve belge istenilen kurumlarca, ilgililer hakkında kendi mevzuatlarına göre işlem yapılabileceği de açıktır.

Soruşturmacının, disiplin soruşturmasını yürütürken, disiplin soruşturmasına konu olabilecek başka fiillerin varlığını öğrenmesi durumunda, soruşturmayı kendisi genişletemeyecek olup, 2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (ı) bendi uyarınca gecikmeksizin disiplin amirine durumu bildirmesi gerekmektedir. Bu durumda, yeni disiplin soruşturması başlatılıp başlatılmayacağı konusunda karar verme yetkisi disiplin amirindedir. Bu düzenleme, soruşturmacının görev ve yetkisinin disiplin amirince görevlendirilmesine dayanmasının sonucu olup, akademik personel bakımından bir güvence teşkil etmektedir. Soruşturmacı tarafından, disiplin soruşturmasının re'sen genişletilmesi kabul edilmemektedir.

e. Soruşturma Süresi

2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (l) bendine göre, görevlendirme yazısının soruşturmacıya tebliğinden itibaren soruşturmanın, iki ay içinde tamamlanması gerekmektedir. Bu süre içerisinde soruşturmanın tamamlanmaması durumunda,

soruşturmacının ek süre talep edebilmesi mümkündür. Ek süre talep edilmesi durumunda, disiplin amiri, ek süre talep gerekçesini değerlendirmeli ve zaman aşımı süresini dikkate almak suretiyle karar vermelidir.

Mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 22. maddesinde yer alan, disiplin amirinin ek süre vermesi durumunda, bunu bir üst disiplin amirinin bilgisine sunma yükümlülüğü, 2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (I) bendinde düzenlenmemiştir.

Gerek mevcut kanuni düzenlemede, gerekse mülga Yönetmelikte, ek süre verilmesi konusunda takdir yetkisi disiplin amirindedir. Disiplin amiri takdir yetkisini kullanırken iki hususu değerlendirmelidir. Bunlardan biri, ek süre talebinin gerekçesinin, soruşturmanın devam ettirilmesini gerektirecek nitelikte olmasıdır. Diğer ise, disiplin cezası verilmesini gerektiren fiilin işlendiği tarihten itibaren işlemeye başlayan ceza zaman aşımı süresinin aşılmaması yönündeki gerekliliktir.

Disiplin soruşturmasına konu fiilin kapsamlı olması, birden çok kişi tarafından işlendiği iddiası ile soruşturmanın başlatılmış olması, soruşturma ile ilgili bilgi ve belgelerin toplanmasının zaman alması, başka birimlerden bilgi belge istenilmiş olması, olayın aydınlatılmasının bilirkişiye başvurmayı veya keşif yapılmasını gerektirmesi gibi durumlar, soruşturmacının ek süre talebine gerekçe teşkil edebilmektedir.

2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (I) bendinde disiplin soruşturmasının tamamlanması için öngörülen iki aylık süre, 2547 sayılı Kanun'un 53/C maddesinde öngörülen zaman aşımı sürelerinden farklı olarak, idarenin iç işleyişine ilişkin olup, hızlandırıcı bir süredir⁴³³.

⁴³³ Ulusoy, 2023, s.410.

Nitekim, 2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (1) bendinde, soruşturmanın, iki ay içinde tamamlanması kurala bağlanmış olmakla birlikte, soruşturmanın bu süre içinde tamamlanmaması durumunda, soruşturmanın sonlanacağı ya da düşeceği yönünde bir kurala yer verilmemiştir. Aksine, disiplin amirince verilecek ek sürelerle soruşturma süresinin uzatılması mümkün kılınmak suretiyle, disiplin soruşturmasının kapsamına göre, disipline konu olayın aydınlatılması amaçlanmıştır. Bununla birlikte, bu sürenin ek süreler istenmeksizin aşılması, soruşturmacının kişisel sorumluluğu ile ilgili olup, hakkında soruşturma yürütülen akademisyene ceza verilmemesine yol açmayacaktır.

Mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 22. maddesinde soruşturma süresi olarak öngörülen iki aylık sürenin yorumlandığı bir Danıştay kararında; bu kural ile getirilen sürenin idarenin iç işleyişiyle ilgili olduğu; kanıtların kaybolmasını önlemek, soruşturmanın daha çabuk yapılarak disiplin suçunu işlemiş olan kişiye daha etkin ve çabuk ceza verilmesini sağlamak amacıyla konulduğu, bu süreye uyulmamasının, bu konuda görevli olanların kişisel sorumluluğu ile ilgili olduğu, disiplin suçu işleyen kişiye ceza verilmemesi sonucunu doğurmayacağı vurgulanmıştır⁴³⁴.

Aynı çerçevede, iki aylık soruşturma süresi, hakkında disiplin soruşturması yürütülen akademisyeni, uzun süre disiplin soruşturmasına muhatap bırakmama amacı da taşımaktadır. Disiplin soruşturmasının, idari işleyiş içerisinde, olabildiğince hızlı bir şekilde sonuçlandırılması, disipline konu fiil işlenmişse, fiilin uzun süre cezasız kalmamasını; işlenmemişse, akademisyenin uzun süre soruşturmaya maruz bırakılmamasını sağlayacaktır.

⁴³⁴ Danıştay 8. D., T:07.07.1997, E:1997/1136, K:1997/2360, (UYAP Bilişim Sistemi).

f. Soruşturulanın Emekli Olması veya Görevinin Sona Ermesi

2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (m) bendi gereği, fiili işleyen emeklilik veya başka nedenlerle görevinin sona ermesi, disiplin soruşturmasının açılmasına veya devam ettirilmesine engel teşkil etmeyecektir.

Maddenin, lafzi ve amaçsal yorumu gereği, soruşturma açma veya devam ettirme yetkisi, disiplin suçunun işlendiği sırada bağlı olunan kurumdadır. Zira, işlendiği iddia olunan disiplin suçu, emekli olunması veya görevin sona ermesi öncesi bağlı olunan kurumun çalışma düzenini bozmaktadır. Akademisyenin durumundaki değişiklik, kurumun disiplin yetkisini kaldırmayacaktır. Bununla birlikte, soruşturma sürecinde, disipline konu fiile ilişkin delillerin eksiksiz toplanarak, olayın sağlıklı bir şekilde aydınlatılması, disiplin suçunun işlendiği sırada görev yapılan kurum tarafından yürütülen soruşturma ile mümkündür.

Soruşturma sonunda, disiplin cezası verilmesi durumunda, cezasının özlük dosyasında saklanması ise cezanın uygulanabilirliğine ilişkin bir husustur. Fiili işleyen emekli olması veya görevinin sona ermesi disiplin soruşturmasına veya disiplin cezası tesis edilmesine engel oluşturmamakla birlikte, fiili imkansızlık nedeniyle cezanın uygulanması mümkün olmamaktadır.

Bu bakımdan, 2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (m) bendi gereği, aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezaları akademik personelin, kurumdaki görevinin devam etmemesi nedeniyle hemen uygulanamayacaktır. Ancak, ilgilinin görevine dönmesi ya da bir vakıf yükseköğretim kurumunda göreve başlaması durumunda, fiili imkansızlığın ortadan kalkması sonucu, disiplin cezası uygulanabilir hale gelecektir.

Düzenlemede, özel bir zaman aşımı süresinin yer almamış olması nedeniyle görevin sona ermesi durumunda da, 2547 sayılı Kanun'un 53/C maddesinde yer alan

zaman aşımı sürelerinin uygulanması gerekmektedir birlikte, 53/C maddesinin 4. fıkrasında yargı kararı üzerine yeni ceza tesisi için tanınan üç aylık ek süreye benzer bir sürenin bu düzenleme bakımından belirlenmesi faydalı olacaktır⁴³⁵.

Bu düzenleme, gerek görevin herhangi bir nedenle sona ermesine karşın, disiplin soruşturmasının sürdürülerek, cezanın tesis edilmesini mümkün kılması, gerekse de fiili imkansızlık kalktığında disiplin cezasının uygulanabilirliğini sağlaması bakımından önem arz etmektedir. Sonucu itibarıyla, çalışma düzenini bozan, disipline aykırı fiilin, fiili imkansızlık nedeniyle cezasız kalmasını önleme amacı mevcuttur.

g. Ceza Soruşturması ve Kovuşturması

2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (n) bendinde; *“Bir fiilden dolayı ilgili hakkında ceza soruşturması veya kovuşturması yapılıyor olması, aynı fiilden dolayı disiplin soruşturması yapılmasına, ceza verilmesine ve bu cezanın yerine getirilmesine engel değildir. Gerekliğinde ceza kovuşturması bekletici mesele yapılabilir. Bu durumda disiplin soruşturmasına ilişkin zamanaşımı süreleri durur.”* kuralı yer almıştır.

Bu kural gereği akademik personelin, bir fiili nedeniyle hem ceza soruşturması veya kovuşturmasına muhatap olması hem de aynı fiili nedeniyle hakkında disiplin soruşturması yürütülerek, disiplin cezası tesis edilmesi mümkündür.

Bununla birlikte, maddede *“gerekliğinde...yapılabilir”* ifadesine yer verilerek, ceza kovuşturmasının bekletici mesele yapıp yapılmayacağı konusunda idareye takdir yetkisi tanınmıştır.

Doktrinde, meslek ile ilişkin kesilmesine yol açan disiplin cezaları bakımından yürütülen soruşturmalarda, ceza yargılaması sonucunun beklenilmesine yönelik kanuni

⁴³⁵ Işıklar, Celal, “Kamu Görevinden Ayrılanlara Disiplin Cezası Verilmesi ve Konuyla İlgili Düzenlemeler”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, S.57, Y.15, Ocak 2024, s.316.

düzenleme ihdas edilmesi gerektiği, bunun hak ihlalleri ile tazminat yükümlülüğünü engelleyeceği ya da azaltacağı⁴³⁶, ifade edilmektedir.

Kanaatimce, akademik personel hakkında öngörülen disiplin suçlarının hiç birinin verilmiş olan bir ceza mahkumiyetine dayanmaması nedeniyle bu yönde bir zorunluluk öngörülmesi disiplin hukukunun amacının zedelenmesine yol açacaktır. Zira, ceza ve disiplin soruşturmasının amacı ve soruşturmaya konu fiilin ihlal ettiği kabul edilen düzenin aynı olmadığı açıktır.

Mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 20. maddesinde, sanığın, Ceza Kanunu'na göre mahkum olması veya olmamasının, ayrıca disiplin cezası uygulanmasına engel teşkil etmeyeceği öngörülmüştü. 2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (n) bendinde, bu yönde açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Ceza Kanunu'nun kamu düzenini sağlama amacına karşı, 2547 sayılı Kanun'da yer alan disiplin hükümlerinin akademik çalışma düzenini sağlama amacı bulunmaktadır. İki Kanun'un koruduğu düzenlerin aynı olmaması nedeniyle, bir fiil ile her iki Kanun'un ihlal edilmesi sonucu, akademik personelin hem Ceza Kanunu uyarınca mahkum olması hem de disiplin cezası ile cezalandırılması imkan dahilindedir.

Öte yandan, akademisyenin fiilinin, Ceza Kanunu'na göre suç teşkil etmemesi nedeniyle bu kapsamda cezaya mahkum edilmemiş olması, 2547 sayılı Kanun'un disiplin hükümlerine göre disiplin cezası ile cezalandırılmasına engel teşkil etmeyecektir. Ancak, ceza yargılaması sonucu fiilin akademisyen tarafından işlenmediğinin sübuta ermesi durumunda, aynı fiil nedeniyle akademisyenin 2547 sayılı Kanun uyarınca disiplin cezası ile cezalandırılmayacağı açıktır.

Mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 20. maddesinde, ceza kovuşturmasına başlanmış olmasının,

⁴³⁶ Us Doğan/Dericiler Yücel, s.1113.

disiplin kovuşturmasını geciktirmeyeceği kurala bağlanmış olmasına karşın, 2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (n) bendinde, ceza kovuşturmasının, gerektiğinde bekletici mesele yapılabilmesi imkanı tanınarak, bunun, disiplin soruşturmasına ilişkin zaman aşımı sürelerini durduracağı kabul edilmiştir.

h. Disiplin Suçunun İdari Yaptırıma Bağlanmış Olması

2547 sayılı Kanun'un 53/A-1 maddesinin (o) bendinde, bir fiilin diğer kanunlarda idari yaptırıma bağlanmış olması, aynı fiile 2547 sayılı Kanun kapsamında disiplin cezası verilmesine engel görülmemiştir.

Bu kanun hükmü ile mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 20. maddesinde, Ceza Kanunu bakımından öngörülen düzenleme idari yaptırımlar için öngörülmüştür. Sanığın, Ceza Kanunu'na göre mahkum olması halinde ayrıca disiplin cezası ile cezalandırılmasını mümkün kılan düzenlemeye benzer bir düzenleme ile diğer kanunlar uyarınca idari yaptırım uygulanması durumunda da, 2547 sayılı Kanun kapsamında disiplin cezası verilebilecektir.

Bu çerçevede, diğer kanunlarda, farklı saiklerle öngörülen idari yaptırımların verilmiş olması, 2547 sayılı Kanun kapsamında disiplin cezası uygulanmasına engel teşkil etmemesi, disiplin hukukuna aykırı bir fiil nedeniyle birden fazla disiplin cezası verilememesine ilişkin non bis in idem ilkesine aykırılık taşımamaktadır. Diğer bir anlatımla, bu düzenleme ile farklı kanunların farklı saiklerle koruduğu düzenlerin, aynı fiil ile ihlal edilmiş olması nedeniyle ihlallerin her bir düzen bakımından cezasız kalmasını önlemek ve her bir düzenin devamını sağlamak amacı mevcuttur.

i. Soruşturma Zaman Aşımı

Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren disiplin soruşturmasının başlaması için 2547 sayılı Kanun'un 53/C maddesinde zaman aşımı süreleri öngörülmüştür. Öngörülen bu *zaman aşımı süreleri*⁴³⁷ içerisinde disiplin soruşturmasının başlatılmaması durumunda, disiplin soruşturması zaman aşımına uğrayacaktır. Soruşturma zaman aşımı süresi, fiilin işlendiği tarihten itibaren değil, fiilin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren başlayacaktır.

Doktrinde, bir görüşe göre soruşturma zaman aşımı süresinin “*fiil ve failin öğrenildiği tarihten*” itibaren başlaması gerektiği, bunun kurum düzenini ihlal eden kişinin sonradan öğrenilmesi durumunda disiplin cezası uygulanmasını mümkün kılacağı⁴³⁸ kabul edilmektedir. Bu görüşe karşı, önemli olanın failden ziyade fiilin öğrenilmesi olduğu, zira disiplin hukukunun asıl amacının faili cezalandırmak yerine kurum içi düzeninin sağlanması olduğu⁴³⁹ belirtilmektedir.

Soruşturma zaman aşımı süresi, kişinin hak ve özgürlüklerine doğrudan müdahale ettiği için sınırlandırıcı bir süredir, öngörülen bu süre geçtikten sonra disiplin soruşturması başlatılamayacaktır⁴⁴⁰.

⁴³⁷ Ulusoy, 2023, s.409 vd.; Zaman aşımına ilişkin kurallarda, işlem için belirlenen sürenin sınırlandırıcı ya da hızlandırıcı nitelikte olup olmadığı önem arz etmektedir. Kişinin hak ve özgürlüğüne doğrudan etki eden süreler sınırlandırıcı olarak kabul edilmektedir. Sürenin sona ermiş olmasına karşın disiplin soruşturmasının başlatılmamış ya da disiplin cezasının tesis edilmemiş olması, hukuki istikrar ilkesi ve daima soruşturma ve ceza tehdidi altında kalınmaması için önem arz ettiğinden, işlemin tesis edilme süreci sınırlandırılmıştır. İdarenin işlemi ivedilikle yapması amaçlanmakta ise hızlandırıcı bir süre öngörülmüş olacağından, sürenin geçmesinden sonra tesis edilen işlemler zaman yönünden yetkisizliğe neden olmayacaktır.

⁴³⁸ Aslan/ Altındağ, s.121.

⁴³⁹ Saygın, s.153.

⁴⁴⁰ Ulusoy, 2023, s.410.

Buna karşın, bir Danıştay kararında⁴⁴¹; mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nde disiplin soruşturmasına başlanması için öngörülen sürele uyulmamış olmasının ceza verme yetkisini zaman aşımına uğratmayacağı kabul edilmiştir.

Kanaatimce, 2547 sayılı Kanun'un 53/C maddesinde zaman aşımı süresi konusunda öngörülen “*disiplin soruşturması açılmaz*” yönündeki düzenleme açık olup, bu sürenin geçirilmiş olması durumunda disiplin soruşturmasının başlatılamayacağı kabul edilmelidir. Disiplin soruşturması için öngörülen zaman aşımı süresi hukuki istikrar sağlanması ve akademisyenin daima soruşturma tehdidi altında kalmaması amacına yönelik olduğundan anılan Danıştay kararına katılmak mümkün değildir.

Mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 19. maddesinde açıkça zaman aşımı süresinin, fiilin işlendiğinin soruşturmaya yetkili amirlerce öğrenildiği tarihten itibaren başlayacağı belirtilmiştir.

Buna karşın, 2547 sayılı Kanun'un 53/C maddesinde bu yönde açık bir düzenleme bulunmamaktadır. 2547 sayılı Kanun'un 53/C maddesinin, 53/A-1 maddesi ile birlikte değerlendirilmesinden, disiplin cezası verilmesini gerektiren bir fiilin işlendiğini öğrenen disiplin amirinin disiplin soruşturmasını başlatacağı dikkate alındığında, soruşturma zaman aşımının, disiplin amirince fiilin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren başlayacağı kabul edilmelidir.

⁴⁴¹ Danıştay 8. D., T:01.04.2005, E:2004/2891, K:2005/1516 Danıştay Dergisi S:110, Y:35, 2005, s.248.; “ (...) Yönetmeliğin yukarıda aktarılan 19. maddesinin (a) bendi ile getirilen bir aylık süre idarenin iç işleyişiyle ilgili olup, kanıtların kaybolmasını önlemek, soruşturmanın daha çabuk yapılarak disiplin suçunu işlemiş olan kişiye daha etkin ve çabuk ceza verilmesini sağlamak amacıyla konulmuştur. Bu nedenle, disiplin cezasının verilmesinden önceki evrelerde yönetmelikle getirilen belirli sürele uyulmaması, bu konuda görevli olanların kişisel sorumluluğu ile ilgili olup, disiplin suçu işleyen kişiye ceza verilmemesi sonucunu doğurmaz. Bu durumda, işin esasına girilerek yapılacak incelemenin sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken, soruşturmanın yönetmelikte öngörülen sürele uyulmadan yürütüldüğü gerekçesiyle işlemi iptal eden İdare Mahkemesi kararında hukuka uyarlık görülmemiştir. (...)”.

Uyarma, kınama, aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezalarında, fiilin işlendiğinin öğrenilmesinden itibaren bir ay içinde disiplin soruşturmasının başlatılması öngörülürken; üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezasında altı ay içinde disiplin soruşturmasının başlatılması gerektiği kurala bağlanmıştır. Bu düzenleme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasının ve kamu görevinden çıkarma cezasının diğer disiplin cezalarına göre daha ağır nitelikte olması nedeniyle daha uzun soruşturma zaman aşımı süresinin öngörüldüğünü ortaya koymaktadır.

Bilimsel araştırma ve yayın etiğine ilişkin disiplin cezası verilmesini gerektiren fiillerde, soruşturma zaman aşımı süresi açısından üzerine durulması gereken bir konu da, bu fiiller bakımından soruşturma başlatılmadan önce bilimsel araştırma ve yayın etiği kurullarınca yapılması zorunlu olan incelemenin, soruşturma zaman aşımı süresini durdurup durdurmayacağıdır.

Danıştay⁴⁴² tarafından, bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı fiilin, bilimsel araştırma ve yayın etiği kurulu kararı ile öğrenildiği ve soruşturma zaman aşımı süresinin, bilimsel araştırma ve yayın etiği kurulu kararı ile başlayacağı kabul edilmektedir.

Anılan Danıştay kararının disiplin soruşturması sürecinin amacı kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Disiplin soruşturması, disipline aykırı fiilin gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespitine yönelik bir süreç olup, disipline aykırı fiilin işlenip işlenmediği ancak disiplin soruşturması sonucu kesin olarak ortaya konulabilecektir. Bu

⁴⁴² Danıştay 8. D., T:15.10.2024, E:2024/4306, K:2024/5318, (UYAP Bilişim Sistemi); “(...) davacının zaman aşımı iddiası yönünden, davalı idarenin davacının fiilini (...) Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları ve Yayın Etik Kurulunun (...) kararı ile öğrendiğinin kabulü gerektiği, 2547 sayılı Kanun'un 53/C maddesi uyarınca altı aylık süre dolmadan 06.05.2020 tarihinde soruşturma başlatıldığı, 2547 sayılı Kanun'un 53/A maddesi uyarınca soruşturma başlatılmadan önce bilimsel araştırma ve yayın etiği kurullarınca inceleme yapılmasının zorunlu olduğu, etik kurulu tarafından yapılan incelemenin süresinin uzamasının işlemi sakatlamayacağı (...)”.

bakımdan, bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı fiillerin, bilimsel araştırma ve yayın etiği kurulu kararı ile öğrenildiğinin kabul edilmesi akademik personel bakımından güvence teşkil etmesi gereken, soruşturma zaman aşımının amacına aykırılık teşkil edecektir. Her ne kadar, bilimsel araştırma ve yayın etiğine ilişkin fiiller teknik bir incelemeyi gerektirse de, bu teknik incelemenin disiplin soruşturması sürecini geciktirmemesi gerekmektedir. Bu fiiller bakımından disiplin soruşturması başlatılmadan önce bilimsel araştırma ve yayın etiği kurullarınca yapılması zorunlu olan inceleme süresinin uzaması, akademik personelin belirsiz süreli olarak, disiplin soruşturması tehdidi altında kalmasına neden olacaktır.

Öte yandan, 2547 sayılı Kanun'da bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı fiilin, bilimsel araştırma ve yayın etiği kurulu kararı ile öğrenildiği yönünde açık bir düzenleme bulunmadığı gibi bilimsel araştırma ve yayın etiği kurullarınca yapılan incelemenin soruşturma zaman aşımı süresini durduracağı yönünde bir kural da bulunmamaktadır.

Bu çerçevede, bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırılık nedeniyle disiplin cezası verilmesini gerektiren fiillerin öğrenildiği tarihten itibaren, soruşturma zaman aşımı süresi içerisinde, öncelikle ve ivedilikle bilimsel araştırma ve yayın etiği kurullarınca yapılması zorunlu olan inceleme yapılmalı ve sonrasında süresi içerisinde disiplin soruşturması açılmalıdır. Bilimsel araştırma ve yayın etiği kurullarınca yapılacak incelemenin, öngörülen soruşturma zaman aşımı süresi içinde tamamlanmaması durumunda, disiplin soruşturmasının zaman aşımına uğradığının kabul edilmesi gerekmektedir. Zira, disiplin soruşturma süresi kişinin hak ve özgürlüğüne doğrudan etki ettiğinden, sınırlandırıcı bir süredir.

2. DİSİPLİN CEZASI TESİSİ

Akademik personelin fiili ile disiplin cezasına esas alınan disiplin suçunun örtüşmesi durumunda, disiplin rejiminde yer alan "*tipiklik*" unsurunun gerçekleştiği kabul

edilerek, disiplin cezası tesis edilecektir. Diğer bir anlatımla, disiplin soruşturması sonucu 2547 sayılı Kanun'un 53/b maddesinde yer alan disiplin suçunun işlendiğinin sübuta ermesi halinde, maddede yer alan disiplin cezasının tesis edilmesi gerekmektedir. Kanunda yer alan tanıma uygun olmayan bir fiil işlenmiş ise tipiklik unsuru oluşmadığından⁴⁴³ disiplin cezası tesis edilemeyecektir.

Disiplin cezasının tesis edilebilmesi için, “*tipiklik unsurunun*” gerçekleşmiş olması gerektiğine ilişkin bir Danıştay kararında; “... *davacının görev değişikliği üzerine birim amiri olması nedeniyle sahip olduğu şifreyi iade etmesi gerekirken, zamanında iade etmeyerek, YDYO biriminin soru hazırlama sürücüsüne kendisinde kalan şifre ile ulaşmak fiilinin, mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 8/i maddesi kapsamında değerlendirilemeyeceği, diğer bir ifadeyle davacının fiili ile disiplin cezasına esas alınan disiplin suçunun örtüşmemesi nedeniyle disiplin hukukunda yer alan "tipiklik" şartının gerçekleşmediği anlaşılmıştır.*”⁴⁴⁴, gerekçesine yer verilmiştir.

Yüksek Mahkeme tarafından yapılan değerlendirme sonucu, akademisyenin fiilinin aylıktan kesme cezası gerektiren hal ve davranış ile örtüşmemesi nedeniyle, aylıktan kesme cezası yönünden tipiklik unsuru oluşmadığı ortaya konulmuştur.

Disiplin soruşturması süreci sonucu disiplin cezası tesisinde, idari işlem teorisi ve idari usul kuralları uygulanmakta olup, hukukun genel ilkeleri de uygulama alanı bulmaktadır⁴⁴⁵.

Akademik personel hakkında disiplin cezası tesis edilmesinde, disiplin amirleri ve disiplin kurullarının, disiplin hukukuna yönelik eğitim ve bilgi eksikliğinin, mevzuatın

⁴⁴³ Alacakaptan, Uğur, **Suçun Unsurları**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 2. Bası, Ankara 1975, s.8.

⁴⁴⁴ Danıştay 8. D., T:01.10.2020, E:2016/3565, K:2020/3968, (UYAP Bilişim Sistemi).

⁴⁴⁵ Sancakdar, Oğuz, “Disiplin Yaptırımlarının Hukuki Niteliği Konusundaki Başlıca Görüşler”, **Fasikül Hukuk Dergisi**, C.5, S.39, Şubat 2013, s.7- 12.

fazlaca değişikliğe uğramasının ve karıştırılmasının, eksik inceleme sonucu soruşturma raporlarının düzenlenmesinin ve deneme-yanılmaya dayanan usul hataları gibi nedenlerin üniversite düzenini olumsuz etkilediğı yönündeki nitel bir araştırma⁴⁴⁶, dikkate alındığında, disiplin sürecinin hassasiyetle ve usulüne olarak yürütülmesi üniversite düzeninin sağlanması için gereklidir.

Öte yandan, disiplin cezasının tesisinde, gerekçenin belirtilmesi gerekmekte olup, disiplin suçunun somut bir şekilde belirtilmesi yani suçun nerede, ne zaman, nasıl gerçekleşmiş olduğunun ifade edilerek, fiilin hukuki nitelendirilmesine işlem metninde yer verilmesi önem arz etmektedir⁴⁴⁷. Gerekçe, işlemin maddi ve hukuki sebepleri hakkında kişinin bilgi edinmesini sağlayacağı gibi idari ve yargısal başvurular konusunda karar vermesini mümkün kılacaktır⁴⁴⁸. Tekerrür hükümlerinin uygulanması durumunda tekerrüre esas alınan disiplin suçunun, disiplin kurulunda kullanılan karşı oyların ve gerekçelerinin, fiilin ispatında kullanılan delillerin belirtilmesi de bu kapsamdadır⁴⁴⁹.

Disiplin cezalarının, kişilerin temel hak ve özgürlüklerine doğrudan müdahale etmesi, hak ve menfaatlerini olumsuz etkilemesi nedeniyle tesis edilirken, gerekçesinin ortaya konulması hukuk devleti ilkesinin gereğı olup, hak arama hürriyeti, bilgi edinme hakkı ve savunma hakkı ile doğrudan bağlantılıdır⁴⁵⁰. Akademik personel disiplin rejiminde bu yönde açık bir düzenleme bulunmamakta ise de disiplin cezası tesis edilirken, ceza metninde gerekçenin belirtilmesi yönünde ihdas edilecek düzenleme, akademik personel bakımından hukuki güvence tesis edecektir.

Bu bakımdan, disiplin soruşturması sürecinden sonra disiplin cezasının tesis edilmesi sürecine ilişkin kuralların 2547 sayılı Kanun’da açıkça kurala bağlanması ve

⁴⁴⁶ Erkul/ Özcan/ Seçtim, s.776- 806.

⁴⁴⁷ Çınarlı, Serkan/ Azak, Kerim, “Disiplin Cezalarında Gerekçe İlkesi”, **Danıştay Dergisi**, S.153, 2021,s.131.

⁴⁴⁸ Çağlayan, 2006, s.47; Zor, 2021, s.365,

⁴⁴⁹ ibid.,s.132 vd.

⁴⁵⁰ Usman, s.137.

özenle uygulanması akademik personel için hukuki öngörülebilirlik ve belirlilik sağlayacaktır. Disiplin cezasının tesisine ilişkin sürecin anlaşılması için 2547 sayılı Kanun kapsamında disiplin cezası tesis etmeye yetkili makam **(a)**, ceza zaman aşımı **(b)**, disiplin amir ve kurullarının yetkileri **(c)**, iyi halin değerlendirilmesi **(d)** ve disiplin suçunun tekrarrüne **(e)** ilişkin kuralların değerlendirilmesi gerekmektedir.

a. Disiplin Cezası Tesis Etmeye Yetkili Makam

Dar ve özel anlamda, kamu düzenini ilgilendiren yetki kurallarının katı bir biçimde uygulanması idare hukukunun temel ilkelerindendir. Disiplin cezalarının tesis edilmesinde de, öngörülen yetki kurallarına sıkı sıkıya bağlı kalınması, akademik personel bakımından güvence teşkil edecektir. 2547 sayılı Kanun'un 53/Ç maddesinde, akademik personel hakkında uygulanacak disiplin cezalarını tesis etme yetkisinin, kimin tarafından kullanılacağı kurala bağlanmıştır.

Disiplin cezalarında, otoritenin sağlanmasının esas olduğu gibi ilgilinin haklarının teminat altına alınması ve ihlal edilmemesi için belirli bir sınıra kadar olan disiplin cezalarının disiplin amiri, bu sınırın üstünde bulunan disiplin cezalarının ise disiplin komisyonlarınca verilmesi öngörülmüştür⁴⁵¹.

2547 sayılı Kanun'da, akademik personel hakkında disiplin soruşturması başlatma yetkisinin disiplin amirinde olduğu öngörülmüşken, disiplin cezası verme yetkisi bakımından, her bir disiplin cezası için yetkili amir ve kurullar ayrı ayrı bentler halinde düzenlenmiştir. Disiplin cezası tesis etmeye yetkili makam, öngörülen disiplin cezası ve akademik personelin görevine göre belirlenmiş olup, idarenin bu konuda takdir yetkisi bulunmamaktadır.

⁴⁵¹ Günal, s.197.

Akademik personel hakkında uyarma ve kınama cezalarını vermeye yetkili amir, 2547 sayılı Kanun'un 53/Ç maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi uyarınca sıralı disiplin amiridir.

Anılan maddenin (b) bendinde, akademik personelin görevli olduğu birimdeki disiplin kurulu, aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezalarını tesis etmeye yetkili kılınmıştır.

2547 sayılı Kanun'un 53/Ç maddesinin (c) bendine göre, atamaya yetkili amirin teklifi üzerine Yüksek Disiplin Kurulu, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezalarının tesis edilmesinde yetkili kuruldur. Bu düzenleme gereği, Yüksek Disiplin Kurulu bu yetkisini, atamaya yetkili amirin teklifi sonrası kullanabilecektir.

Atamaya yetkili amirin kim olduğu, mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 3. maddesinde düzenlenerek, Yükseköğretim Kurulu Başkanı, Üniversitelerarası Kurul Başkanı, rektör, dekan, yüksekokul ve enstitü müdürü, atamaya yetkili amir olarak kabul edilmiştir. Ancak, 2547 sayılı Kanun'da 6764 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle akademik personelin disiplin ve ceza işleri düzenlenirken, bu yönde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu nedenle, 2547 sayılı Kanun'un genel olarak değerlendirilmesi suretiyle akademik personel bakımından, atamaya yetkili amirin ortaya konulması gerekmektedir. Rektörler, 2547 sayılı Kanun'un 23. maddesi uyarınca doktor öğretim üyesi kadrosuna, 24. maddesi uyarınca doçent kadrosuna, 26. maddesi uyarınca profesör kadrosuna, 31. maddesi uyarınca öğretim görevliliği kadrosuna, 33. maddesi uyarınca araştırma görevlisi kadrosuna atama yapmaya yetkili amirdir.

2547 sayılı Kanun'un 53/Ç maddesinin 1. fıkrasının (a) bendinde, hakkında disiplin cezası tesis edilecek akademik personelin görevine göre disiplin cezası tesis

edebilecek yetkili makam belirlenmiştir. Bu düzenleme ile rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri hakkında uyarma ve kınama cezası tesis etmeye Yükseköğretim Kurulu Başkanı yetkili kılınırken; aynı maddenin devamında yer verilen (d) bendinde, rektörler, bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri yanında dekanlar bakımından da belirli disiplin cezalarının tesisinde ayrışmaya gidilmiştir. Aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezaları, anılan kişiler bakımından Yüksek Disiplin Kurulu kararıyla tesis edilebilecektir.

Anılan düzenlemeler uyarınca, rektörler, bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri ve dekanlar hakkında, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezalarının tesis edilebilmesi için atamaya yetkili amirin teklifte bulunması şartı aranmamakla birlikte, bu makamlarda bulunmayan akademik personelin, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezaları ile cezalandırılabilmesi için atamaya yetkili amirin, yüksek disiplin kuruluna teklifte bulunması zorunludur.

2547 sayılı Kanun'un 53/E maddesinin 1. fıkrasında; Yüksek Disiplin Kurulunun, Yükseköğretim Genel Kurulu olduğu öngörülmüş olup; aynı maddenin 2. fıkrasına göre, üniversite yönetim kurulunun, üniversite disiplin kurulu olduğu; üniversiteye bağlı birimlerin yönetim kurullarının disiplin kurulu olarak görev yapacağı anlaşılmıştır. Rektörlüğe bağlı birimlerdeki disiplin kurullarının nasıl oluşacağı da maddenin devamında düzenlenmiştir. Akademik personel bakımından, rektör yardımcısı başkanlığında üniversite yönetim kurulunca her takvim yılı başında belirlenen profesör unvanlı dört öğretim üyesi, disiplin üyesi olarak görev yapacaktır.

2547 sayılı Kanun'un 53/E maddesinin 5. fıkrası gereği, disiplin kurullarının teşekkülünde akademik unvanların dikkate alınması gerekmektedir. Yüksek disiplin

kurulu hariç, disiplin kurullarında profesörlerle ilgili hususların görüşülmesinde doçent ve doktor öğretim üyeleri; doçentlerle ilgili hususların görüşülmesinde doktor öğretim üyelerinin görüşmelere katılamayacağı kurala bağlanmıştır.

Mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 34. maddesinde; yüksek disiplin kurulunun teşekkülünde akademik unvanın dikkate alınmayabileceği yönünde bir düzenleme bulunmamasına karşın, kanunda bu yönde istisnai bir düzenleme yapılması dikkat çekicidir. Zira, yüksek disiplin kurulunun teşekkülünde de akademik unvan şartının aranması, akademik unvandan kaynaklanan nedenlerle sübjektif değerlendirme yapılmış olabileceği iddialarını ortadan kaldıracaktır.

Ayrıca disiplin kurulunun teşekkülünde, akademik personelin üyesi bulunduğu sendika temsilcisinin karar aşamasında bulunmasının gerekip gerekmediğinin⁴⁵² irdelendiği bir uyuşmazlıkta Danıştay⁴⁵³, mevzuatta bu yönde bir kural bulunmaması nedeniyle disiplin cezasının şekil unsuru yönünden hukuka uygun olduğu sonucuna ulaşmıştır.

⁴⁵² AYM, T:12.05.2022 E:2022/55, K:2022/54, (R.G.:13.02.2024-32459); Sendika temsilcisinin disiplin kurullarında yer almasını gerektiren anayasal bir güvence bulunmadığı hakkında bkz.

⁴⁵³ Danıştay 8. D. T:13.02.2020,E:2016/7846, K:2020/827, (UYAP Bilişim Sistemi).

Anayasa Mahkemesi⁴⁵⁴ tarafından, 2547 sayılı Kanun'un "*Disiplin kurullarının teşekkülü*" başlığını taşıyan 53/E maddesinin ikinci fıkrasının iptali istemiyle açılan davada; kuralın, Anayasa'nın 53., 128. ve 130. maddelerine uygun olduğu gerekçesiyle iptal isteminin reddine karar verilmiştir. Kararda, kuralın belirlilik ve öngörülebilirlik ilkesine uygun olduğu gibi kanunilik ölçütüne aykırılık taşımadığı belirtilmiştir.

2547 sayılı Kanun'un 53/E maddesinin son fıkrasında; herhangi bir sebeple disiplin kurullarının oluşamaması durumunda, eksik üyelerin yine akademik unvanların dikkate alınması suretiyle eşdeğer unvana sahip akademik personel arasından senato tarafından belirlenen üyelerle tamamlanması öngörülmüştür. Mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 34. maddesinde yer alan kurulun teşekkül edememesi halinde bir üst kurulun görevli olduğu kuralının aksine, üyelerin tamamlanması usulünün öngörülmesi suretiyle yetkili disiplin kurulunun değiştirilmemesi amaçlanmıştır.

Öte yandan, mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 33. maddesinde yer alan uyarma ve kınama ve aylıktan kesme cezalarının "*disiplin amiri*" tarafından verileceği yönündeki kuraldan

⁴⁵⁴ AYM, T:28.12.2023, E:2020/55, K:2023/228, (R.G.:13.02.2024- 32459); " (...) 64. Dava konusu kuralla gerek memurlar gerekse akademik personel bakımından oluşturulacak disiplin kurulunun başkanlığını kimin yapacağını, bu kurulun hangi unvana sahip kişilerden oluşacağını herhangi bir tereddüde yer vermeyecek biçimde açık ve net olarak düzenlendiği görülmektedir. Bu yönüyle kuralın belirsiz ve öngörülemez olduğundan söz edilemez. Dolayısıyla kuralın Anayasa'nın 128. ve 130. maddelerinde düzenlenen kanunilik ölçütüne aykırı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. 65. Ayrıca Anayasa'nın 130. maddesinde üniversitelerin bilimsel özerkliğe sahip olduğu belirtilmiştir. Bilimsel özerklik, idari ve mali özerlikle birlikte üniversitelerin özerkliği için zorunlu bir bütünün parçalarını oluşturmaktadır. Bu unsurlardan herhangi birine yapılacak müdahale diğer unsurların da olumsuz şekilde etkilenmesine neden olacaktır. 66. Kural, çalışma düzeni ve barışının sağlanması için disiplin işlemlerini yürütecek bir kurulun oluşumunu düzenlemektedir. Bu bakımdan gerek üniversiteye bağlı birimlerde gerekse rektörlüğe bağlı birimlerde akademik personel bakımından oluşturulacak disiplin kurullarında görev alacak kişilerin aynı yükseköğretim kurumunda görev yapan akademisyenlerden olduğu gözetildiğinde kuralda yükseköğretim kurumlarının bilimsel ve idari özerkliğini zedeleyen bir hususun bulunmadığı anlaşılmıştır. 67. Öte yandan kuralın Anayasa'nın 53. maddesine aykırılığı ileri sürülmüş ise de sendika temsilcisinin disiplin kurullarında yer almasını gerektiren anayasal bir güvence bulunmadığından kuralın Anayasa'nın 53. maddesine aykırı bir yönü de bulunmamaktadır. 68. Açıklanan nedenlerle kural, Anayasa'nın 53., 128. ve 130. maddelerine aykırı değildir. İptal talebinin reddi gerekir."

farklı olarak; 2547 sayılı Kanun'un 53/Ç maddesinin 1. fıkrasının (a) bendinde, uyarma ve kınama cezalarının “*sıralı disiplin amiri*” tarafından tesis edilebileceği öngörülmüştür.

Böylece; anılan mülga Yönetmelik döneminde, bu cezalar bakımından, yetkili disiplin amirinin kim olduğu konusunda mevcut olan tartışma kurala bağlanan açık düzenleme ile sona ermiştir. Bahsedilen dönemdeki Danıştay içtihatlarını iki başlık altında incelemek mümkündür.

Danıştay⁴⁵⁵ tarafından, eski içtihadında; “...*disiplin suçlarının soruşturulması konusunda sıralı disiplin amirlerinin yetkisi belirlenirken üst disiplin amirleri bu konuda açıkça yetkili kılınmış olmasına karşın, soruşturmaya yetkili amirlerin disiplin cezası verme konusunda yetkili olduklarına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmediği gibi disiplin cezasını vermeye kimlerin yetkili olduğu başka bir madde de düzenlenmiştir. Böylece, soruşturma yapma yetkisi ile ceza verme yetkisi maddelerde yer alış şekliyle de birbirinden bağımsız düşünülmüştür. Bu hali ile, soruşturma açma konusunda üst disiplin amirlerine tanınan yetkinin, ceza vermeye ilişkin yetkiyi de içermediği açıktır.*” gerekçesine dayanılarak uyarma, kınama, aylıktan kesme cezalarını tesis etme konusunda, birinci sırada yer alan disiplin amiri, yetkili disiplin amiri kabul edilmiştir.

Aynı kararda; “...*Bu kabul, disiplin cezası verilirken, soruşturmada disipline konu eyleme ilişkin belirlenen unsurların yanı sıra ilgilinin daha önceki kişisel performansının da değerlendirmeye tabi tutulacağına yönelik olarak Yönetmeliğin diğer maddelerinde yer alan kuralların da doğal bir sonucudur. Bütün bu değerlendirmelerin, ilgiliyi en yakın tanıyan disiplin amirince yapılmasının amaçlandığı açıktır. Öte yandan, disiplin cezasına ilişkin yetkinin doğru kullanılmaması itiraz edilecek merci konusunda Yönetmelikte öngörülen sıralamanın da bozulmasına neden olacaktır.*” gerekçesi ile uyarma cezasını

⁴⁵⁵ Danıştay 8. D., T:14.10.2005, E:2004/2984, E:2005/4086, (UYAP Bilişim Sistemi); Aynı yönde Danıştay 8. D., T:30.10.2012, E:2009/9099, K:2012/8052, (UYAP Bilişim Sistemi).

tesis etmeye yetkili amirin dekan olmasına karşın, rektör tarafından tesis edilen işlemde hukuka uyarlık bulunmadığından, davaya konu disiplin cezasının iptaline karar verilmiştir.

Danıştay⁴⁵⁶ tarafından, ilerleyen zamanda anılan kurallar farklı yorumlanarak, içtihat değişikliğine gidilmiştir. Mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 17. maddesinde yer alan, disiplin suçunu soruşturmaya yetkili amirin, sıralı disiplin amiri olduğu; Rektörün, bütün üniversitenin, disiplin amiri olarak kabulü gerektiği ve re'sen disiplin soruşturması açabileceği veya açtırabileceği kuralından hareketle; *“Anılan mevzuata göre, rektörün, bütün üniversitenin her kademesindeki görevlilerin disiplin amiri olduğu ve bunlar hakkında re'sen disiplin soruşturması açabileceği veya açtırabileceği gibi haklarında disiplin amiri sıfatıyla disiplin cezası verebileceği de açıktır.”* gerekçesine yer verilmek suretiyle rektörün, tüm üniversitenin disiplin amiri olması ve disiplin cezası tesis etme yetkisinin bulunması nedeniyle dava konusu uyarma cezasının yetki yönünden hukuka aykırılık taşımadığına karar verilmiştir.

Bu kararların, idare hukukunun yetki konusundaki temel ilkelerinin dikkate alınması suretiyle değerlendirilmesi, konunun aydınlatılmasını sağlayacaktır. Alt kademedede yer alan bir disiplin amirinin, üst kademedede bulunan bir disiplin amirinin yerine disiplin cezası tesis etmesi mümkün değildir. Aynı yaklaşımla, üst kademedede yer alan bir disiplin amirinin alt kademedede bulunan disiplin amirinin görev alanına giren bir disiplin cezasını tesis etmesi, işlemi yetki yönünden hukuka aykırı kılacaktır.

Her ne kadar, rektör disiplin soruşturması açılması konusunda, bütün üniversitenin disiplin amiri ise de, disiplin cezasının tesis edilmesi konusunda yorum

⁴⁵⁶ Danıştay 8. D., T:09.04.2015, E:2014/4045, K:2015/3025, (UYAP Bilişim Sistemi); Aynı yönde Danıştay 8. D., T:28.11.2019, E:2015/8167, K:2019/10920, (UYAP Bilişim Sistemi).

yoluyla yetkili disiplin amiri olarak kabul edilmesi katı bir şekilde uygulanması gereken yetki kurallarına aykırılık teşkil edecektir. Diğer bir anlatımla, soruşturmaya yetkili amirin kurala bağlandığı bir düzenlemede, rektör bütün üniversitenin, yetkili disiplin amiri olarak kabul edilmişse de, disiplin cezası verme konusunda bu yönde açık bir düzenleme bulunmaması nedeniyle rektörün yetkili disiplin amiri kabul edilmesi yetki kurallarına aykırı olacaktır.

Danıştay bir kararında⁴⁵⁷; uyarma cezasının disiplin amiri olan dekan tarafından, tesis edilmesi gerekirken, Fakülte Disiplin Kurulu kararı ile tesis edilmesini hukuka aykırı bulmuştur.

Danıştay başka bir kararında⁴⁵⁸; davacı hakkında kamu görevinden çıkarma cezası tesis etme yetkisinin Yüksek Disiplin Kurulunda olduğunu, Rektör tarafından verilen disiplin cezasının yetki unsuru yönünden hukuka uyarlık taşımadığını kabul etmiştir.

⁴⁵⁷ Danıştay 8. D., T:19.03.2015, E:2011/2886, K:2015/2059, (UYAP Bilişim Sistemi).

⁴⁵⁸ Danıştay 8. D., T:20.12.2023, E:2022/7232 K:2023/7477, (UYAP Bilişim Sistemi).

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu⁴⁵⁹ tarafından, yetki ile ilgili idare hukuku ilkeleri uyarınca alt kademedeki makamın üst kademedeki makam yerine işlem tesis etmesi, işlemi yetki yönünden hukuka aykırı hale getireceği gibi, üst kademedeki bir makamın, alt kademedeki makamın görev alanına giren bir konuda karar almasının da işlemi yetki yönünden hukuka aykırı kılacağı, akademik personele aylıktan kesme cezasının disiplin amiri olan dekan tarafından verilmesi gerekirken, rektör tarafından tesis edilen cezanın yetki yönünden hukuka aykırı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Başka bir Danıştay kararında⁴⁶⁰; kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının disiplin kurulu tarafından tesis edileceğinin kurala bağlanmış olması nedeniyle alt cezayı uygulama yetkisinin de aynı kurulda olduğu, disiplin amirince verilen cezanın hukuka uyarlık taşımadığı sonucuna ulaşılmıştır.

⁴⁵⁹ Danıştay İDDK, T:11.03.2010, E:2006/2042, K: 2010/448, Danıştay Dergisi S:125, Y:40, 2010, s:47; “İdari kararların, Anayasa ve yasaların yetkili kıldığı organ, makam ve kamu görevlileri tarafından alınması zorunludur. Yetkiyle ilgili idare hukukunun bilinen ilkelerine göre alt kademedeki bir makamın üst kademedeki bir makamın yerine karar alması nasıl işlemi yetki yönünden hukuka aykırı hale getirecek ise üst kademedeki bir makamın, alt kademedeki bir idari makamın görevine giren bir konuda karar alması halinde de işlem yetki yönünden hukuka aykırı olacaktır.

Anılan Yönetmelik maddelerinin birlikte değerlendirilmesinden anlaşılacağı üzere; disiplin suçlarının soruşturulması konusunda sıralı disiplin amirlerinin yetkisi belirlenirken üst disiplin amirleri bu konuda açıkça yetkili kılınmış olmasına karşın, soruşturmaya yetkili amirlerin disiplin cezası verme konusunda da yetkili olduklarına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmediği gibi, disiplin cezasını vermeye kimlerin yetkili olduğu başka bir maddede düzenlenmiştir. Böylece, soruşturma yapma yetkisi ile ceza verme yetkisi maddelerde yer alışı şekliyle de birbirinden bağımsız düşünülmüştür. Dolayısıyla, soruşturma açma konusunda üst disiplin amirlerine tanınan yetkinin, ceza vermeye ilişkin yetkiyi içermediği sonucuna ulaşılmaktadır.

Bu nedenle, Yönetmeliğin 33/a maddesindeki uyarma, kınama, aylıktan kesme cezalarını vermeye yetkili olduğu belirlenen disiplin amirleri tanımından, birinci sırada yer alan disiplin amirinin anlaşılması gerekmektedir. Sayılan bu cezaların verilmesinde üst disiplin amirlerinin de yetkili olduğu konusunda Yönetmelik'te açık bir düzenleme bulunmadığından, üst disiplin amirlerinin sözü edilen cezaları vermeye yetkili olamayacağı kabul edilmelidir. Bu kabul, disiplin cezası verilirken, disiplin soruşturmasına konu eyleme ilişkin unsurların ve ilgilinin daha önceki kişisel performansının da değerlendirmeye tabi tutulacağını öngören Yönetmeliğin diğer maddelerinde yer alan kuralların da doğal bir sonucudur. Yönetmelik kurallarında, bu değerlendirmelerin, ilgiliyi en yakın tanıyan disiplin amirince yapılmasının amaçlandığı sonucuna varılmaktadır. Öte yandan, disiplin cezasına ilişkin yetkinin doğru kullanılmaması itiraz edilecek mercii konusunda Yönetmelikte öngörülen sıralamanın da bozulmasına neden olacaktır.

Olayda, (...) araştırma görevlisi olan davacıya, 1/8 oranında aylıktan kesme cezasının disiplin amiri olan dekan tarafından verilmesi gerekirken rektör tarafından verilmiş olduğu anlaşılmaktadır.

Bu durumda, Danıştay Sekizinci Dairesinin kararında da belirtildiği üzere, tesis edilen işlemde yetki yönünden hukuka uyarlık bulunmadığından, işlemin bu nedenle iptali gerekirken, davanın esasının incelenmesi suretiyle verilen iptal kararında hukuki isabet görülmemiştir. (...).”

⁴⁶⁰ Danıştay 8. D., T:25.02.1999, E:1996/4782, K:1999/714, Danıştay Dergisi, S:101, Y:30, 2000, s.615.

b. Ceza Zaman Aşımı

Disiplin hukukunda da ceza hukukundaki gibi idarenin cezalandırma yetkisine süre sınırı getirilmiştir. Akademik personel disiplin cezaları için öngörülen ceza zaman aşımı süreleri, 2547 sayılı Kanun'un 53/C maddesinin 2. fıkrasında kurala bağlanmıştır. Bu düzenlemeye göre, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasını gerektiren fiiller bakımından altı yıl olarak öngörülen ceza zaman aşımı süresi, disiplin cezasını gerektiren diğer fiiller bakımından iki yıl olarak kabul edilmiştir.

Disiplin soruşturmasının başlatılabilmesi için öngörülen soruşturma zaman aşımı süresi, disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren başlamaktadır. Buna karşın, disiplin cezası verilebilmesi için öngörülen ceza zaman aşımı süresi, fiilin işlendiği tarihten itibaren başlamaktadır. Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiilin işlendiği tarihten itibaren ceza zaman aşımı süresi içerisinde, disiplin cezası tesis edilmezse, disiplin cezası zaman aşımına uğrar ve bu süreden sonra disiplin cezası tesis edilebilmesi mümkün değildir. Bu bakımdan ceza zaman aşımı süresi hak düşürücü süre niteliğindedir⁴⁶¹. Bu sürenin öngörülmesinde amaç, akademik personelin sürekli ceza tehdidi altında kalmaması ve hukuki istikrarın sağlanmasıdır.

⁴⁶¹ Saygın, s.156.

Buna karşın bir Danıştay kararında⁴⁶²; ceza zaman aşımı sürenin idarenin iç işleyişine ilişkin bir süre olmadığı, bu sürenin geçirilmesinden sonra disiplin cezası tesis edilemeyeceği belirtilmekle birlikte; idarenin haberdar olmadığı konularda soruşturma başlatamayacağı, maddenin dar yorumlanması gerektiği, her hal ve şartta fiil tarihinin esas alınmasının kamu yararına⁴⁶³ aykırılık teşkil edeceği kabul edilmiştir. Ancak bu gerekçe akademisyenin sürekli ceza tehdidi altında kalmasına ve hukuki istikrarın zedelenmesine neden olacak niteliktedir. Ayrıca kanun koyucu tarafından, ceza zaman aşımı konusunda açıkça ve hiçbir yorumu gerektirmeyecek şekilde, fiilin işlendiği tarihin esas alınması ve ceza zaman aşımının aşılması durumunda, herhangi bir takdir yetkisi tanınmaksızın “disiplin cezası verilemez” hükmüne yer verilmesi nedeniyle, anılan gerekçe kanun hükmünün aşılmasına yol açacaktır. Bu durum ise akademik personelin hukuki güvenliğinin ihlal edilmesine neden olacaktır.

Öte yandan kanun koyucu, diğer disiplin cezaları ile üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezası arasında bir ayrıma giderek, bu cezalar için diğer disiplin

⁴⁶² Danıştay 8. D., T:19.03.2025, E:2023/6432, K:2025/3088, (UYAP Bilişim Sistemi); “(...) Disiplin cezaları; kamu hizmetinin gereği gibi yürütülebilmesi bakımından kişilerin mevzuat uyarınca yerine getirmek zorunda oldukları ödev ve sorumlulukları ifa etmemeleri veya mevzuatta yasaklanan fiillerde bulunmaları durumunda uygulanan yaptırımlar olup, subjektif ve bireysel etkileri bulunduğu gibi kamu hizmetinin gereği gibi sürdürülmesi ve kamu düzeninin sağlanması bakımından objektif ve kamusal öneme sahiptirler. Bu bakımdan disiplin soruşturmalarının yapılmasında izlenecek yöntem, ceza verilecek fiiller ve ceza vermeye yetkili makam ve kurullar pozitif olarak mevzuatta belirlenmekte, doktrin ve yargısal içtihatlarla da konu ile ilgili disiplin hukuku ilkeleri oluşturulmaktadır.

2547 sayılı Kanun'da yer verilen ve disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin işlendiği tarihten itibaren iki yıl içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisinin zaman aşımına uğrayacağı hükmü karşısında, bu sürenin idarenin iç işleyişine ilişkin düzenleyici bir süre olmadığı, belirtilen sürenin geçirilmesinden sonra disiplin cezası verilemeyeceği açık olmakla birlikte; idarelerin haberdar olmadıkları konularda soruşturmaya başlayamayacakları, dolayısıyla herhangi bir karar alamayacakları hususu değerlendirildiğinde, somut uyuşmazlığa göre her hal ve şartta fiilin işlendiği tarihin esas alınması -madde hükmünün dar yorumlanması- kamu yararına aykırılık teşkil edecektir.

Uyuşmazlıkta; davalı (...) Üniversitesinin, davacıya ait hard diskin silinmiş kısımlarında ve cep telefonunda birçok uygunsuz görüntü bulunduğu tespitlerinden, (...) İl Emniyet Müdürlüğü'nün işlemleriyle haberdar olduğu, davalı Üniversitenin bilgisine giren tespitler uyarınca ceza verme zaman aşımı süresinin 31/01/2020 tarihinden itibaren başladığı dikkate alındığında, dava konusu (...) kararın, ceza verme zaman aşımı süresi içerisinde tesis edildiği anlaşılmaktadır. (...)”.

⁴⁶³ Hatipoğlu, Mehmet/ Sarıcalar, Ahmet Cahit, “Memur Disiplin İşlemlerinde Amaç Unsuru”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.28, S.2, 2020, s. 692.; Genel olarak bütün idari işlemlerin, özelinde akademik personel hakkında tesis edilen *disiplin cezalarının* nihai amacı kamu yararının sağlanmasıdır.

cezalarından daha uzun bir ceza zaman aşımı süresi öngörmüştür. Sonucu itibarıyla daha ağır olan kamu görevinden çıkarma cezası açısından bu yönde bir düzenleme olmamasına karşın, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasını gerektiren fiiller bakımından bu yönde bir ayrışmaya gidilmesinin nedeninin daha iyi anlaşılabilmesi için bu fiillerin, akademik düzenin sağlanması amacı bağlamda değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasını gerektiren fiillerin, akademik faaliyetler içerisinde tespitinin daha zor olması, akademik çalışma düzeni üzerindeki etkilerinin önem arz etmesi nedeniyle diğer disiplin cezalarından daha uzun bir ceza zaman aşımı süresi öngörüldüğü anlaşılmıştır.

Ceza zaman aşımı konusunda üzerinde durulması gereken bir konuda intihal fiilinde ceza zaman aşımı olup olmadığıdır. Mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği döneminde önceleri intihal nedeniyle tesis edilen disiplin cezalarında, fiilin niteliği itibarıyla ceza zaman aşımına uğramadığı kabul edilmekteydi.

Danıştayın bu yönde bir kararında⁴⁶⁴; “İdare Mahkemesince, ceza verme yetkisinin zaman aşımına uğradığı gerekçesiyle dava konusu işlem iptal edilmiş ise de, davacının kaynak göstermeden alıntı yaparak yazdığı öne sürülen uluslararası makaleye, tebliğe ve bildiriye her zaman tez tarama merkezleri ile TÜBİTAK'tan ulaşılabilmesi ve internet ortamında bulunması nedenleriyle eserlerin etkilerini bilim dünyasında devam ettirmekte olduğundan, ceza verme yetkisinin zaman aşımına uğradığından söz edilmesine olanak bulunmamaktadır.

Bu maddi ve hukuki duruma göre, disiplin cezasına konu davacı fiilinin yukarıda belirtilen sebeplerle tekerrür etmekte olduğu sonucuna varıldığından, işin esasına girilerek yapılacak inceleme sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, zaman aşımı

⁴⁶⁴ Danıştay 8. D., T:30.01.2009, E:2008/3345, K:2009/750, (UYAP Bilişim Sistemi).

nedeni ile işlemi iptal eden idare mahkemesi kararında hukuka uyarlık görülmemiştir.” gerekçesine yer verilmiştir.

Aynı yönde başka bir kararda⁴⁶⁵; “(...) kitabın halen piyasada satışta bulunması ve etkilerini sürdürüyor olması nedeniyle, olayda zaman aşımından söz edilmesine olanak bulunmamaktadır.

Bu durumda, anılan Yönetmelikte öngörülen anlamda ceza verme yetkisi yönünden zaman aşımı bulunmaması nedeniyle yeniden yapılacak bir değerlendirmenin konusunu oluşturabileceğinden İdare Mahkemesi kararında isabet bulunmamaktadır.” gerekçesi yer almıştır.

Bu çerçevede, 2547 sayılı Kanun’un 4. maddesi gereği, yüksek düzeyde bilimsel çalışma ve araştırma yapmak üzere kurulan yükseköğretim kurumlarının bu amacı sağlayabilmesi için, akademik personelin orijinal bilimsel araştırmalar yaparak, özgün bilimsel eserler vermesi gerekmektedir.

Çalışmanın intihal kısmında ayrıntılı olarak üzerinde durulduğu gibi, akademik hayatın temelini oluşturan bilimsel araştırma ve eserlerden yararlanılmasının belirli kurala bağlanması akademik gelişimin sağlanması için zorunludur. Bu kuralların ihlal edilmesi ise akademik hayatı ve gelişimi temelinden sarsacaktır. Bu kararlarda; intihal fiilinin bilim dünyasındaki etkilerinin ve hukuka aykırı sonuçlarının devam ettiği dikkate alınarak, ceza zaman aşımının uygulanmayacağı kabul edilmiştir.

⁴⁶⁵ Danıştay 8. D., T:19.03.2007, E:2006/5093, K:2007/1533, (UYAP Bilişim Sistemi).

Danıştayın, ilerleyen zamanda, intihalde ceza zaman aşımı konusunda içtihat değişikliğine gittiği bir kararda⁴⁶⁶; Yükseköğretim Genel Kurulunun 12.09.2013 tarih ve 1093 sayılı kararında yer alan durumların ispatlanması halinde, zaman aşımı sürelerinin intihal fiili bakımından yeniden işlemeye başlayabileceği kabul edilmiştir. Bu durumlar, intihale konu eserin yazarı tarafından tamamen veya kısmen yayımlanması, eserin kişinin güncel özgeçmişinde, atama ve yükselmelerde kullanılması, yazarın intihale konu teşkil eden eser veya yazıdan başka bir esere alıntı yapması veya atıfta bulunması, eserin yazar tarafından eğitim öğretimde veya başka maksatlarla kullanılmasıdır.

Danıştayın anılan kararı ile intihal fiilinde ceza zaman aşımı bakımından, fiilin bilim dünyasındaki etkilerinin ve hukuka aykırı sonuçlarının devam ettiği kabulünden kısmen de olsa ayrıldığı görülmektedir.

⁴⁶⁶ Danıştay 8. D., T:11.02.2021, E:2016/12719, K:2021/803, (UYAP Bilişim Sistemi); “...İdare Mahkemesince, davacının kitabından kaynak gösterilmeden alıntı yapılarak oluşturulan ilgili kitabın 2004 yılında basıldığı ve ilgilinin bu eserini 2007 yılında yapmış olduğu profesörlük başvurusunda kullandığı hususları göz önüne alındığında, fiillerin işlendiği tarihler itibarıyla iki yıllık zaman aşımı süresi bakımından ceza verme yetkisinin zaman aşımına uğradığı anlaşıldığından, Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 19. maddesi uyarınca zaman aşımına uğradığından bahisle (...) tesis edilen konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

(...) Yükseköğretim Genel Kurulu'nun 12.09.2013 tarih ve 1093 sayılı kararı ile intihale ilişkin disiplin suçlarında; intihale konu eserin yazarı tarafından tamamen veya kısmen yayınlanması, eserin kişinin güncel özgeçmişinde, atama ve yükselmelerde kullanılması, yazarın intihale konu teşkil eden eser veya yazıdan başka bir esere alıntı yapması veya atıfta bulunması, eserin yazar tarafından eğitim öğretimde veya başka maksatlarla kullanılması durumlarında ceza verme zaman aşımı süresinin yeniden başlayacağı kabul edilerek buna yönelik işlem yapılması yönünde karar alındığı görülmektedir.

Dava konusu olayda, intihale konu olan kitap en son 2007 yılında profesörlüğe atanma başvurusunda kullanıldığından, disiplin soruşturmasının açıldığı tarih itibarıyla fiilin zaman aşımına uğradığının kabulü ile birlikte yukarıda alıntısı yapılan Yükseköğretim Kurulu Kararı uyarınca da davacının temyiz dilekçesinde ileri sürdüğü iddialarla tekrar ilgili kişi hakkında disiplin soruşturması açılmasını isteyebileceğinin ve söz konusu iddiaların ispatlanması durumunda da zaman aşımı sürelerinin yeniden işlemeye başlayacağının kabulü gerekmektedir.”

Bu kararda yer alan karşı oyda⁴⁶⁷, Danıştayın eski içtihadı ile aynı yönde olmakla birlikte, intihal fiilinin mütemadi suç tanımına uygun olduğu gerekçesine yer verilmiştir. Hukuka aykırı sonucun zaman içinde devam ettiği ve bu devamlılığın failin iradesine bağlı olduğu belirtilmiştir. Önceki kararlarda, intihal fiili için hukuka aykırı sonucun devam ettiği kabul edilmekle birlikte fiilin açıkça mütemadi suç tanımı kapsamına sokulmadığı görülmüştür.

Danıştayın başka bir kararında⁴⁶⁸ ise, intihal fiilinin işlendiği makalenin, doçentlik başvurusunda kullanıldığı tarihten itibaren, mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 19. maddesinin 2. fıkrasında öngörülen iki yıllık zaman aşımı süresi içinde disiplin cezası verilmemiş olması nedeniyle ceza verme yetkisinin zaman aşımına uğradığı gerekçesiyle dava konusu disiplin cezasında hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

2547 sayılı Kanun'a 6764 sayılı Kanun ile eklenen 53/C maddesinin üçüncü fıkrasında; *“Bilimsel bir eserin akademik atama ve terfilerde kullanılması ya da kısmen veya tamamen yeniden yayımlanması hâlinde ikinci fıkra da belirtilen zamanaşımı süreleri yeniden işlemeye başlar.”* kuralı yer almıştır.

⁴⁶⁷ “Mütemadi suç kavramından, hareketin eseri olan hukuka aykırı durumun birden sona ermeyip zaman içinde devam etmesi ve bu devamlılığın failin iradi bir davranışına bağlı olması halinde söz edilmektedir. Mütemadi suçun iki temel özelliği bulunmaktadır. Bunlar; hukuka aykırı sonucun zaman içinde devam etmesi ve bu devamlılığın failin iradesine bağlı olmasıdır.

Davacıya isnat edilen intihal eyleminin yukarıda yer verilen mütemadi suç tanımına uygun olduğu anlaşılmış olup eylemin devam ettiğinin ve mütemadi suç vasfının oluştuğunun kabulüyle dava konusu edilen disiplin cezası yönünden iki yıllık zamanaşımı süresinin sona ermediği anlaşıldığından, Mahkeme kararının bozulması gerektiği oyuyla oluşan çoğunluk kararına katılmıyorum.”.

⁴⁶⁸ Danıştay 8. D., T:13.03.2024 E:2021/4146, K:2024/1372, (UYAP Bilişim Sistemi); “Bu bağlamda; Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 19. maddesinin 2. fıkrası gereği disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin işlendiği tarihten itibaren nihayet iki yıl içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisinin zaman aşımına uğrayacağı dikkate alındığında, davacının, intihal yapıldığı belirtilen makalesinin doçentlik başvurusunda kullanıldığı 2014 yılı Kasım ayından itibaren iki yıl içinde disiplin cezası verilmemiş olması nedeniyle ceza verme yetkisinin zaman aşımına uğradığından, dava konusu disiplin cezasında hukuka uyarlık bulunmadığı anlaşılmıştır.”; Aynı yönde Danıştay 8. D., T:26.12.2023, E:2020/6337, K:2023/7804, (UYAP Bilişim Sistemi).

Bu kanuni düzenleme ile öngörülen ceza zaman aşımı sürelerinin belirli durumlarda yeniden başlayacağı kabul edilmiştir. Bu durumlar, bilimsel eserin akademik atama ve terfilerde kullanılması ya da kısmen veya tamamen yeniden yayımlanmasıdır. Bu durumlar dışında, ceza zaman aşımı süreleri canlanmayacaktır.

Bu düzenleme, intihal fiili bakımından zaman aşımı olup olmadığı ve hangi durumlarda zaman aşımı süresinin yeniden işlemeye başladığı yönündeki uygulamada mevcut olan tartışmayı sonlandırmıştır.

Doktrinde⁴⁶⁹, kanunun bu yöndeki düzenlemesi, fiilin mütemadi suç kabul edilmesine dayandırılmaktadır. Suç teşkil eden fiil nedeniyle meydana gelen hukuka aykırı sonucun sona ermediği, süreç içerisinde devam ettiği ve devam etmesinin failin iradesine bağlı olduğu belirtilmektedir.

Kanaatimce, intihal fiilini mütemadi suç olarak nitelendirmek yerine, fiilin kendine özgü niteliği dikkate alınmalı ve zaman aşımı konusu buna göre değerlendirilmelidir. Mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği döneminde, bu konuda açık bir düzenleme bulunmaması nedeniyle Yüksek Mahkemece intihal fiilinin niteliğinin ve ağırlığının dikkate alınması suretiyle ceza zaman aşımının uygulanmayacağı kabul edilmesinin, akademik hizmet gereklerine uygun olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte, 2547 sayılı Kanun'un 53/C maddesinin 3. fıkrası ile bu konudaki tereddütler ortadan kalkmıştır. Ancak maddede öngörülen durumların gerçekleşmesi durumunda zaman aşımı süresi yeniden işleyebilecektir. Aksi takdirde, ceza zaman aşımı süresinin dolması nedeniyle disiplin cezası tesis edilemeyecektir.

⁴⁶⁹ Saygın, s.155; Özgenç, İzzet, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 19. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s.192; Koca, Mahmut/ Üzülmüş, İlhan, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 16. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023, s.809 vd.

2547 sayılı Kanun'un 53/C maddesinin dördüncü fıkrasında⁴⁷⁰, disiplin cezasının yargı kararıyla iptal edilmesi durumunda, ceza zaman aşımı süresi kurala bağlanmıştır. Düzenleme gereği, iptal edilen disiplin cezasına ilişkin kalan ceza zaman aşımı süresinin üç aydan daha fazla olması hâlinde idarece bu sürenin sonuna kadar iptal kararı gerekçesi doğrultusunda yeni bir disiplin cezası verilebilecekken, zaman aşımı süresinin dolması ya da üç aydan daha az bir süre kalması durumunda ise en geç üç ay içinde yeni bir disiplin cezası tesis edilebilecektir.

Anayasa Mahkemesinin, 2547 sayılı Kanun'un 53/C maddesinin dördüncü fıkrasının iptal edilmesi istemi hakkında verdiği kararda⁴⁷¹; akademik personel disiplin cezalarında öngörülen ceza zaman aşımı süreleri değerlendirilmiştir. Kararda, öngörülen sürelerin geçmesiyle artık disiplin cezası tesis edilemeyeceği belirtilmiştir. Bununla birlikte, bu sürelerin, kamu düzenine ilişkin olması nedeniyle idari makamlar ve yargı mercileri tarafından, re'sen gözetilmesinin zorunlu olduğu vurgulanmıştır. Bu bakımdan, akademik personel hakkında tesis edilen disiplin cezasının yargısal denetiminde, davacı tarafından ileri sürülmemiş olsa bile, yargı merci tarafından ceza zaman aşımı süresinin dikkate alınarak, disiplin cezasının iptal edilmesine karar verilmesi gerekmektedir.

⁴⁷⁰ "Disiplin cezasının yargı kararıyla iptal edilmesi halinde, kararın idareye ulaştığı tarihten itibaren kalan disiplin cezası zaman aşımı süresi içerisinde, zaman aşımı süresinin dolması veya üç aydan daha az süre kalması halinde en geç üç ay içerisinde karar gerekçesi dikkate alınarak yeniden disiplin cezası tesis edilebilir."

⁴⁷¹ AYM, T:10/4/2019, E: 2017/33 K: 2019/20, (R.G.:17.07.2019- 30834); "(...) 44. Disiplin hukukunda soruşturma zamanaşımı ve ceza zamanaşımı olmak üzere iki tür zamanaşımı söz konusudur. Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hâllerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren kanunda belirtilen sürenin geçmesi nedeniyle disiplin soruşturması açılmasını engelleyen zamanaşımına soruşturma zamanaşımı, fiilin işlendiği tarihten itibaren kanuni süresi içinde soruşturma açılmakla birlikte ceza verilebilmesi için kanunda öngörülen sürenin geçirilmesiyle disiplin cezası verilmesini engelleyen zamanaşımına ise ceza zamanaşımı denilmektedir. Kamu düzenine ilişkin olan bu sürelerin idari makamlar ve yargı mercileri tarafından resen gözetilmesi zorunludur.

45. 2547 sayılı Kanun'a 6764 sayılı Kanun'la eklenen 53/C maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenen ceza zamanaşımı süresi, disiplin cezası verilmesini gerektiren fiillerin işlendiği tarihten itibaren iki yıldır. Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasını gerektiren fiil yönünden ise bu süre altı yıl olarak belirlenmiştir. Söz konusu iki ve altı yıllık sürelerin geçirilmesinden sonra ilgililer hakkında disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar.(...)".

Anayasa Mahkemesi⁴⁷² sonucu itibarıyla düzenlemeyi Anayasa'nın 2 ve 138. maddelerine uygun bularak, iptal isteminin reddine karar vermiştir. Kararda; düzenlemenin, idari düzenin korunması, kamu hizmetinin işlemesi ve yargı kararlarının uygulanması amacı taşıdığı vurgulanmıştır.

c. Disiplin Amir ve Kurullarının Yetkileri

Disiplin yetkisi hiyerarşi gücünün tanıdığı yetkilerden olup, disiplin makamları kendilerine verilen yetkileri kullanırken, mevzuatta ilgiliye tanınan hakları dikkate almak, hakkaniyete ve eşitliğe uymakla yükümlüdür⁴⁷³. Bu disiplin makamının genel

⁴⁷² AYM, T:10/4/2019, E: 2017/33 K: 2019/20, (R.G.:17.07.2019- 30834); “ (...) 56. İdari düzenin korunması ve kamu hizmetinin düzgün işlemesi amacıyla getirilen disiplin cezaları ile genel toplum düzenini koruyan ceza hukuku alanındaki cezalar arasında cezanın amacı, veriliş usulü ve sonuçları yönünden farklılıklar bulunmaktadır. Anılan farklılıklar zamanaşımının işleyişinde de kendini göstermektedir. Bu anlamda disiplin hukuku bakımından disiplin cezası verme zamanaşımı, cezayı gerektiren fiil ve hâllerin işlendiği tarih itibarıyla başlayan ve cezanın verilmesine kadar geçen sürece ilişkindir. Anılan cezaya karşı hak arama hürriyeti kapsamında idari ve yargısal mercilere başvurulması ve akabinde cezanın iptal edilmesi üzerine iptal kararı doğrultusunda idarenin yeni bir disiplin cezası tesis etmesine ilişkin sürecin ise ayrı bir aşama olması nedeniyle ceza zamanaşımından bağımsız olarak değerlendirilmesi gerekir. Aksine bir kabul, zamanaşımı süresinin iki yıl olduğu ve Kanun’da genel ceza hukukuna özgü zamanaşımını durduran ve kesen nedenlere de yer verilmediği dikkate alındığında idari düzenin korunması ve kamu hizmetinin düzgün işlemesini zedeleyebileceği gibi yargı kararlarının uygulanmasını güçleştirici hatta önleyici sonuçlara da yol açabilecektir.

57. Öte yandan iptal kararının gerekleri doğrultusunda idarenin yeni bir disiplin cezası tesis ederken hiçbir süreyle sınırlı tutulmaması da kabul edilemeyeceğinden idarenin yeni cezayı makul bir sürede tesis etmesi gerekir.

58. Bu itibarla Kanun’da belirtilen ceza zamanaşımı süresi iptal kararından önce verilen ilk disiplin cezası için geçerli olup iptal kararı uyarınca yeni bir disiplin cezası tesis edileceği durumlarda idarenin vakit geçirmeden harekete geçmesi ve makul bir süre içinde yargı kararını uygulaması gerekmektedir. Nitekim doktrinde yer alan görüşlerin büyük kısmı ile Danıştay içtihadı da bu yöndedir.

59. Kural ile söz konusu makul sürenin belirlenmesi amaçlanmıştır ve bu suretle ceza verme zamanaşımı süresinin dolması ya da üç aydan daha az süre kalması hâlinde yargı kararı doğrultusunda yeniden disiplin cezası tesis edilebilmesi için üç aylık bir süre öngörülmüştür. Dava konusu düzenleme ile getirilen bu sürenin kişilerin süresiz olarak ceza tehdidi altında kalmalarına yol açacak nitelikte olmadığı ve gerek bireysel gerekse kamusal çıkarlar yönünden makul ölçüde olduğu sonucuna varılmıştır.

60. Kural uyarınca iptal kararının gerekleri doğrultusunda idarenin belirli bir süre içinde yeniden disiplin cezası tesis etmesi söz konusudur. Ancak yargı kararı uyarınca verilen yeni cezanın hukuki varlığı, aynı fiil nedeniyle daha önce verilen cezayı tesis edildiği tarihten itibaren ortadan kaldıran ve hiç işlem yapılmamış gibi hukuki sonuç doğuran iptal kararına bağlı olduğundan kuralda aynı fiil nedeniyle birden fazla cezalandırmama ilkesine aykırı bir yön bulunmamaktadır.

61. Bu durumda idari düzenin korunması, kamu hizmetinin düzgün işlemesi ve yargı kararlarının uygulanması amacıyla kanun koyucunun takdir yetkisi kapsamında düzenlenen kuralın yargı kararlarını etkisiz kılacak ve aynı fiilden dolayı iki kez cezalandırılmaya yol açarak kişilerin baskı altında tutulmalarına neden olacak bir nitelik taşıdığı söylenemez.

62. Açıklanan nedenlerle kural Anayasa’nın 2. ve 138. maddelerine aykırı değildir. İptal talebinin reddi gerekir.”.

⁴⁷³ Bucaktepe, Adil, “Disiplin Makamlarının Disiplin Cezası Verme Yetkileri Üzerine Bir Değerlendirme”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 19, S.2, 2015, s.213.

sorumluluğunu teşkil eder. 2547 sayılı Kanun'un 53/Ç maddesinin 2. fıkrası uyarınca, akademik personel hakkında disiplin cezası tesis edilmesi için öngörülen idari süreçte, soruşturma aşamasından sonra gelen ceza aşamasında, disiplin amir ve kurullarının, dört yönde karar verebilme yetkisi bulunmaktadır. Bu kararlar, dosyanın iade edilmesi, önerilen cezanın aynen verilmesi, daha hafif cezanın verilmesi ve cezanın reddedilmesidir.

Mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği döneminde, Yönetmeliğin 41. maddesi ile disiplin kurulu ya da yüksek disiplin kuruluna ayrı bir ceza tayini yetkisi tanınmamaktaydı. Sadece cezanın kabul edilmesi veya ret edilmesi, ret durumunda ise atamaya yetkili amirin başka bir disiplin cezası vermesi mümkündü. Buna karşın, kanun koyucu tarafından 2547 sayılı Kanun'da, mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nden farklı bir düzenlemeye gidilmiştir.

2547 sayılı Kanun'un 53/Ç maddesinin 2. fıkrasına göre, öncelikle, disiplin amir ve kurullarının, soruşturmada eksiklik olup olmadığını tespit etmesi gerekmektedir. Soruşturmada eksiklik bulunduğu tespit edilmesi durumunda, eksikliğin giderilmesi için dosyanın soruşturmacıya iade edilmesi gerekmektedir.

Soruşturmada eksiklikler bulunmaması durumunda, disiplin cezası tesis etmeye yetkili makamlar, soruşturmacının önerdiği disiplin cezasını aynen verebilir, hafifletebilir veya reddedebilirler. Teklif edilen cezanın reddedilmesi durumunda ilgili disiplin amiri ya da kurulu tarafından ret gerekçesine uygun olarak en geç üç ay içerisinde yeni işlem tesis edilmesi mümkündür.

2547 sayılı Kanun'un 53/Ç maddesinin son fıkrasında, disiplin kurullarına, disiplin amirlerine tanınmayan, bir takım yetkiler tanınmıştır.

Mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği döneminde, Yönetmeliğin 43/2 maddesi ile sadece yüksek disiplin kuruluna tanınan bu yetkiler, 2547 sayılı Kanun'un 53/Ç maddesinin son fıkrası ile hem kurumlardaki disiplin kurullarına hem de yüksek disiplin kuruluna tanınmıştır.

Düzenlemeye göre kurullar, gerekli gördüğü takdirde ilgilinin özlük dosyasını ve her türlü evrakı incelemeye, ilgili yerlerden bilgi almaya, her türlü incelemeyi yaptırmaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye veya niyabeten dinletmeye, keşif yapmaya veya yaptırmaya yetkilidir.

Bununla birlikte, disiplin cezası verme yetkisinin devredilmesi, 2547 sayılı Kanun'un 53/Ç maddesinin 3. fıkrasında yer alan “*Disiplin cezası verme yetkisi devredilemez.*” kuralı gereği mümkün değildir.

İdare hukukunun temel ilkeleri gereği, yetki devri istisnai⁴⁷⁴ olup, ancak kanunda açıkça kurala bağlanmış olması durumunda mümkündür. Akademik personel disiplin cezaları konusunda, 2547 sayılı Kanun'un 53/Ç maddesinin 1. fıkrası ile yetkili amir ve kurullara tanınan karar alma yetkisi, anılan Kanun'un 53/Ç maddesinin 3. fıkrası gereği devredilemez olup, yalnızca yetkili makamlar tarafından kullanılabilir. Aksi takdirde tesis edilen disiplin cezaları, yetki unsuru yönünden hukuka aykırı olacaktır.

⁴⁷⁴ Günday, s.140; Ulusoy, 2023, s.411; Gözler/Kaplan, s.310.

Bir Danıştay kararında⁴⁷⁵; disiplin cezalarının tesisinde, mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği uyarınca disiplin kurulu kararlarının oybirliği veya oyçokluğu ile alınabileceği, oyçokluğu ile karar verilmesi durumunda kurul üyelerince ifade edilen farklı yöndeki görüşlerin kararda belirtilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Zira, kararın birden çok iradenin katılımı ile oluştuğu, çoğunluk oyları kadar karşı görüş oylarının da bilinmesinin önemli olduğu, karşı görüş oylarının belirtilmemesinin davacının savunma hakkını ilgilendirdiği, bu yöndeki bir eksikliğin, esası etkileyen bir şekil noksanlığı olduğu ortaya konulmuştur.

d. İyi Halin Değerlendirilmesi

Akademik personel hakkında disiplin cezası tesis edilirken, dikkate alınması gereken diğer bir husus, iyi halin değerlendirilmesidir. 2547 sayılı Kanun'un 53/D maddesinin 3. fıkrasında; geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan, ödül veya başarı belgesi alanlara verilecek disiplin cezalarında bir derece alt ceza uygulanabileceği öngörülerek, disiplin cezası vermeye yetkili makama takdir yetkisi tanınmıştır. Bir derece alt cezanın, asıl cezayı vermeye yetkili makam tarafından verileceği öngörülmüştür.

⁴⁷⁵ Danıştay İDDK, T:16.04.2009, E:2006/69, K:2009/1089, Danıştay Dergisi S:122, Y:39, 2009, s.103; "(...)Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 43. maddesinde, Yüksek Disiplin Kurulunun karar usulü belirtilmiş olup, 44. maddesinde kararların verildikleri tarihten itibaren en geç 15 gün içinde raporörler tarafından gerekçeli olarak oybirliği veya çoğunlukla verildiğinin belirtilerek yazılacağı, başkan ve üyeler tarafından imzalanacağı, karşı görüşte olanların nedenlerini yazıp imzalamaları gerektiği hükme bağlanmıştır.

2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 2. maddesinde, hukuka aykırılığı iddia edilerek menfaatleri ihlal edilenler tarafından idari işlemlere karşı açılan iptal davalarında, işlemin şekil unsuru yönünden de yargısal denetime tabi olduğunun kabulü gerekeceğinden, idari işlemin tesisinde veya bir kararın alınmasında önceden Yasayla saptanmış bulunan usul kuralına uyulmaması kural olarak hukuka aykırılık halini oluşturmaktadır. Ancak, işlemin şekil unsuru üzerindeki yargı denetiminde, şekil unsurundaki aykırılık halinin işlem üzerindeki hukuki etkisine bakılması gerekmekte olup Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 44. maddesinde karşı görüşte olanların nedenlerini yazıp imzalamaları gerektiğinin belirtildiği, birden çok iradenin katılımı ile oluşan kararların, tarafların iddia ve savunmaları ile ileri sürülen delillerin, kurulu oluşturanlarca ortaya konulan görüş ve karşı görüşlerin tartışılması sonunda oluştuğu göz önüne alındığında, kararın değerlendirilmesinde çoğunluk oyları kadar karşı görüşte olanların oylarının da bilinmesi önemlidir. Dolayısıyla, davacının savunma hakkını da ilgilendiren bu yöndeki bir eksikliğin esası etkileyen şekil noksanlığı oluşturduğu tartışmasızdır. (...)"

Mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin iyi halin değerlendirilmesi hususunun kurula bağlandığı 16. maddesinde, bir derece alt cezayı, asıl cezayı vermeye yetkili makamın vereceği kurula bağlanmamıştır. Bu dönemde verilen bir disiplin cezasının yargısal denetiminde Danıştay⁴⁷⁶ tarafından, alt ceza verilmesi konusunda değerlendirmenin asıl cezayı vermekle yetkili kılınmış disiplin amiri veya kurulunca yapılmasının, yerleşmiş disiplin hukuku ilkeleri ve yargı içtihatları arasında olduğu belirtilmiştir.

Danıştayın başka bir kararı⁴⁷⁷ da aynı yöndedir. Bu kararda, iyi halin değerlendirilmesi sonucu alt cezanın uygulanması konusunda takdir yetkisinin asıl cezayı vermekle yetkili olan makamda bulunduğu belirtilmiştir. Akademik personel hakkında yürütülen soruşturma sonucu önerilen cezanın, kamu görevinden çıkarma cezası olması durumunda bu ceza ancak Yükseköğretim Kurulu tarafından verilebileceğinden, alt ceza tesis edilmesi konusunda takdir yetkisinin de kurula ait olduğuna karar verilmiştir⁴⁷⁸.

⁴⁷⁶ Danıştay 8. D., T:20.01.2022, E:2020/2379, K:2022/121, (UYAP Bilişim Sistemi); "Yetki devrinin hukuken geçerli olabilmesi daha önce kanunda açıkça öngörülmüş olmasına bağlı olup istisnai durumlar hariç, yasayla bir makama veya organa verilmiş bir yetkinin başka bir makama ya da kişiye devri mümkün olmadığından, disiplin cezası verme yetkisinin de yetkili kurul ya da amir tarafından devredilmesi mümkün bulunmamaktadır.

Ayrıca, alt ceza verme yetkisinin asıl cezayı vermekle yetkili kılınmış disiplin amiri ve kurullarına ait olacağı yerleşmiş disiplin hukuku ilkeleri ve yargı içtihatları arasında olup alt cezayı gerektiren fiil ve haller değil, asıl cezanın konusunu oluşturan fiil ve hallerin var olup olmadığı, suç ve ceza tanımlarına uyup uymadıkları hususunun asıl cezayı vermekle yetkili kılınmış mercilerce değerlendirileceği açıktır. Uyuşmazlıkta, davacıya isnat edilen "...grev gibi eylemlere katılmak ya da bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek" fiilinin karşılığı cezanın kamu görevinden çıkarma cezası olduğu hususu göz önünde bulundurularak soruşturma dosyasının bahse konu cezayı vermeye yetkili Yüksek Disiplin Kurulu'na gönderilmesi ve alt ceza verilmesi konusundaki değerlendirmenin de yine aynı kurulca yapılması gerekirken, Fakültesi Yönetim Kurulu Kararı uyarınca tesis edilen Dekanlık işleminde yetki yönünden hukuka uygunluk bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır."

⁴⁷⁷ Danıştay 8. D., T:15.11.2019, E:2015/12887, K:2019/10226, (UYAP Bilişim Sistemi); "... soruşturma raporunda davacıya asıl olarak "kademe ilerlemesinin durdurulması" cezası verilmesinin teklif edildiği, ancak Yönetmeliğin 16. maddesinin uygulanması suretiyle "1/30 oranında aylıktan kesme" cezası verilmesinin teklif edildiği, (...) mevzuat hükümleri uyarınca disiplin cezasını vermeye yetkili amir ve kurulların ilk önerilen ceza esas alınarak belirlenmesi ve bu suretle belirlenen amir veya kurulun asıl veya indirimli cezayı vermek hususunda takdir hakkını kullanabileceği açık olup "kademe ilerlemesinin durdurulması" cezası esas alınarak cezanın Üniversite Disiplin Kurulu tarafından görüşülüp karara bağlandıktan sonra atamaya yetkili amir tarafından verilmesi gerekirken, yetkisiz Üniversite Sekreteri Vekili tarafından verilen dava konusu disiplin cezasında yetki bakımından hukuka uygunluk görülmemiştir."

⁴⁷⁸ Danıştay 8. D., T:14.05.2007, E:2006/2832, K:2007/2860, Danıştay Dergisi S.116, Y.37, 2007, s.236.

Danıştay⁴⁷⁹ tarafından, iyi halin değerlendirilmesi konusunda, önceleri disiplin cezası tesis etmeye yetkili makamın, mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 16. maddesi uyarınca alt cezanın uygulanıp uygulanmayacağını değerlendirmesi gerektiği, bu hususun göz ardı edilmesi suretiyle tesis edilen disiplin cezalarının hukuka aykırı olduğuna karar verilmiştir. Bu kararlarda; alt cezanın verilip verilmeyeceğinin değerlendirilmiş olması yeterli görülmüş olup, alt cezanın uygulanması gerektiği sonucuna varılmamıştır.

Danıştay Sekizinci Dairesinin yakın zamanda verdiği bir kararda⁴⁸⁰ ise; idarece alt ceza değerlendirmesi yapılırken, takdir yetkinin hukuka uygun kullanılıp kullanılmadığının irdelenmesi gerektiği kabul edilmiştir. Alt ceza verilmesi gerekirken, verilmemiş olması durumunda, takdir yetkisinin hukuka aykırı olarak kullanılması nedeniyle disiplin cezasında hukuka uyarlık bulunmamıştır.

⁴⁷⁹ Danıştay 8. D., T:25.11.2010, E:2010/292, E:2010/6149, (UYAP Bilişim Sistemi); "Olayda; dava konusu işlemin dayanağı olan soruşturma raporunun incelenmesinden, davacının Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 7/c maddesinde tanımlanan disiplin cezasına konu fiilleri işlemiş olduğu sabit olmakla birlikte, ceza takdir edilirken sözü geçen Yönetmeliğin 16. maddesi doğrultusunda bir değerlendirme yapılmamış olduğu anlaşılmaktadır.

Bu durumda, anılan Yönetmeliğin 16. maddesi uyarınca bir alt ceza uygulanıp uygulanmayacağı yolunda bir değerlendirme yapılmaksızın verilen cezada, hukuka ve hakkaniyete uyarlık bulunmadığından, aksi yönde verilen Mahkeme kararında hukuki isabet görülmemiştir."; Aynı yönde; Danıştay İDDK, T:22.02.2007, E:2005/374, K:2007/103, (UYAP); T:04.02.2021, E:2016/11235, K:2021/673, (UYAP Bilişim Sistemi).

⁴⁸⁰ Danıştay 8. D., T:31.01.2023, E:2022/2672, K:2023/235, (UYAP Bilişim Sistemi); "2547 sayılı Kanun'da alt ceza uygulanması konusunda idarelere takdir yetkisinin verildiği tartışmasızdır. Ancak bu takdir hakkı kullanılırken, olayın oluş şekli ve işleniş biçimi ile ağırlık derecesine göre alt ceza uygulanıp uygulanmamasına karar verilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla, bu takdir hakkının yerinde kullanılıp kullanılmadığının tespitinin Mahkemelerce yapılması gerekmektedir.

Dava dosyasındaki bilgi ve belgeler ile bilirkişi raporlarının incelenmesinden, davacının dergide yayınlamış olduğu makalesinde intihal eylemini gerçekleştirdiğinin kabulü ile birlikte; daha önceki çalışmalarının ve sicilinin olumlu olması ve soruşturmacının da alt ceza uygulanması gerektiğine yönelik görüşü dikkate alındığında, davacıya 2547 sayılı Kanunun 53/D maddesi uyarınca bir alt ceza uygulanmaksızın tesis edilen dava konusu işlemde hukuka uygunluk bulunmamaktadır."

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun⁴⁸¹ eski kararlarında, disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar tarafından, öncelikle akademisyenin geçmiş hizmetleri ve sicil durumunun dikkate alınarak, bir alt ceza ile cezalandırılıp cezalandırılmayacağının değerlendirilmesi ve bu değerlendirmeye göre ceza verilmesi gerektiği kabul edilmekteydi. Son zamanda verilen kararlarında⁴⁸² ise, idarenin ceza takdir ederken alt ceza konusunda değerlendirme yapma ve bu hususu kararda belirtme yükümlülüğü bulunmadığı kabul edilmiştir.

İyi halin değerlendirilmesi konusunda, 2547 sayılı Kanun'un 53/D-3 maddesi, mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin "İyi halin değerlendirilmesi" başlığını taşıyan 16. maddesi ile aynı yöndedir.

Danıştayın iyi halin değerlendirilmesi konusundaki önceki içtihadı dikkate alınarak, 2547 sayılı Kanun'un 53/D-3 maddesi değerlendirildiğinde, disipline aykırı bir fiil işlediği sabit olan akademik personel hakkında, disiplin cezası tayin edilirken, bir takım ölçütlerin göz önünde bulundurulması gerektiği anlaşılmaktadır.

⁴⁸¹ Danıştay İDDK, T:22.02.2007, E:2005/374, K:2007/103, Danıştay Dergisi S:116, Y:37, 2007, s.39;" "Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği"nin metni yukarıya alınan 16. maddesinde; geçmiş hizmetleri sırasında çalışmaları olumlu olan ve iyi veya çok iyi derecede sicil alan memurlara bir derece hafif olan cezanın uygulanabileceği konusunda takdir yetkisi tanınmış, ancak bu yetkinin fiilin niteliği ve ağırlık derecesine göre kullanılacağına dair bir hükme yer verilmemiştir.

Bu duruma göre, disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurulların öncelikle; ilgililerin geçmiş hizmetleri ile sicil durumlarına göre bir alt ceza ile cezalandırılıp cezalandırılmayacağı konusunda bir değerlendirme yapmaları ve bu değerlendirmenin sonucuna göre ceza vermeleri gerektiğinden, bu durum gözardı edilerek tesis edilen dava konusu işlemde hukuka uygunluk bulunmadığından, İdare Mahkemesinin davanın reddi yolundaki ısrar kararında hukuki isabet görülmemiştir."

⁴⁸² Danıştay İDDK, T:11.06.2020, E:2018/3554, K:2020/891, (UYAP Bilişim Sistemi); "Bu durumda, 2547 sayılı Kanun'un 53/D maddesinin 3. fıkrası uyarınca, bir alt ceza verilmesi konusunda idareye takdir yetkisi tanındığı, davalı idarenin ceza takdir edilirken söz konusu madde doğrultusunda bir değerlendirme yapma ve bu hususu kararda belirtme yükümlülüğü bulunmadığı açık ise de; oluşan yeni hukuki durum çerçevesinde yeniden bir karar verilmesi gerekmektedir."; aynı yönde T:24.03.2022, E:2021/3774, K:2022/963; 22.04.2019, E:2018/2420, K:2019/1903, (UYAP Bilişim Sistemi).

Geçmiş hizmetleri sırasında çalışmaları olumlu olan, ödül veya başarı belgesi alan akademik personele verilecek disiplin cezalarında bir derece alt ceza uygulanabilmesi konusunda idareye takdir yetkisi tanınmıştır.

Kanaatimce, idareye tanınan takdir yetkisi, bir derece alt cezanın uygulanmasına ilişkin olmayıp, iyi halin değerlendirilmesine ilişkindir. Bu madde, hakkında disiplin cezası tesis edilecek akademisyenin, geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmalarının değerlendirilmesi suretiyle disiplin hukukunun yapıcı etkisine uygun karar verilebilmesini mümkün kılma amacı taşımaktadır.

Diğer bir anlatımla, bu düzenleme disiplin cezasının, yapıcı yönünün kanuni görünümünü teşkil etmektedir⁴⁸³. Disiplin cezasının sadece anti sosyal davranış ve eğilimlere aksiyon kapsamında yorumlanması mümkün olmadığından, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun, son zamanlarda verdiği kararlarda, ceza takdir edilirken bu madde doğrultusunda idarenin bir değerlendirme yapma ve bunu kararda belirtme yükümlülüğü bulunmadığı gerekçesine katılmak mümkün değildir.

Bununla birlikte, 2547 sayılı Kanun'un 53/D-3 maddesi kapsamında uygulanacak olan alt ceza, maddede açıkça kurala bağlandığı üzere, derece itibarıyla alt sınırdan ceza verilmesine yönelik olmayıp, bir derece alt cezanın uygulanmasına yöneliktir.

Danıştayın bir kararında⁴⁸⁴, “*Kaldı ki alt ceza uygulanması aynı maddenin alt sınırının uygulanması değil bir derece hafif cezanın uygulanmasıdır.*” anlatımı ile yer verilen hususu örneklendirmek gerekirse, aylıktan veya ücretten kesme cezası teşkil eden disipline aykırı fiil nedeniyle, alt ceza olarak cezanın alt sınırı olan, 1/30 oranında aylıktan kesme cezası yerine, kınama cezası tesis edilmesi gerekmektedir. Alt cezasının uygulaması sonucu kınama cezası yerine aylıktan kesme cezasının alt sınırı olan 1/30

⁴⁸³ Kırmızıgül, s.3; Biri yapıcı, diğeri bastırıcı olmak üzere disiplinin iki yüzünün bulunduğu kabul edilmektedir. Buna göre, yalnızca bir ceza aracı olmayan disiplin, eğitim yolu olarak da görülmektedir.

⁴⁸⁴ Danıştay 8. D., T:25.03.2011, E:2008/4096, K:2011/1836, (UYAP Bilişim Sistemi).

oranında aylıktan kesme cezası uygulanması durumunda disiplin cezası hukuka aykırı olacaktır.

Ayrıca, 2547 sayılı Kanun'un 53/D-3 maddesinin 4. fıkrasının 2. cümlesi uyarınca, kamu görevinden çıkarma cezasının bir alt cezası, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasıdır. Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezası, kamu görevinden çıkarma cezasının alt cezası olarak düzenlenmemiştir. Kanun gerekçesinde, bu konuda bir açıklamaya yer verilmemiş olmakla birlikte, kanaatimce disiplin suçlarının ve cezalarının niteliği dikkate alınarak, bu yönde bir düzenleme öngörülmüştür.

Üzerinde durulması gereken diğer bir husus ise alt ceza olarak, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasının öngörülmesidir. Zira; vakıf yükseköğretim kurumlarında kademe uygulaması söz konusu olmadığından, bu kurumlarda sözleşmeli olarak görev yapan akademisyenlere, kamu görevinden çıkarma cezasının alt cezası olarak, birden fazla ücretten kesme cezası uygulanacaktır. Bu bakımdan, düzenlemenin Devlet üniversitelerinde veya vakıf yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenler yönünden ayrı ayrı değerlendirilmesi, görev yapılan üniversitenin Devlet ya da vakıf üniversitesi olmasına göre karar verilmesi gerekmektedir.

e. Disiplin Suçunun Tekerrürü

Ceza hukukunda, kişinin bir suç nedeniyle mahkum olmasından sonra belirli bir süre içinde yeniden suç işlemesi olarak tanımlanan tekerrür, fiil ile ilgili olmayıp, failin

şahsına bağlı ağırlaştırıcı bir sebeptir⁴⁸⁵. Tekerrür kurumu, suçu ilk defa işleyen ile işlemekte ısrar eden arasında fark oluşturma gerekliliğinden doğmuştur⁴⁸⁶.

Disiplin hukukunda, akademik personel tarafından, disiplin cezası alınan bir fiilin, belirli bir süre içerisinde ve belirli şartlar dahilinde yeniden işlenmesi disiplin suçunun tekerrürünü oluşturur. Tekerrür hükmünün amacı, kurallara uymamakta ısrar eden akademisyenin, bir üst ceza ile cezalandırılmasıdır. İşlenen disiplin suçunun niteliği değişmemekte olup, sadece akademisyenin daha önce aldığı disiplin cezası dikkate alınarak, daha ağır bir disiplin cezası uygulanmaktadır.

2547 sayılı Kanun'un 53/D maddesinin 2. fıkrasının 1. cümlesinde, disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiilin, cezaların özlük dosyasından çıkarılmasına ilişkin süre içinde tekrar işlenmesi, disiplin cezasını ağırlaştırıcı sebep olarak öngörülmüştür. Bu kapsamda, disiplin cezası vermeye yetkili makamın bir takdir yetkisi bulunmamakta olup, bir derece ağır disiplin cezası tesis etmesi zorunludur.

2547 sayılı Kanun'un 53/D maddesinin 4. fıkrasının 1. cümlesinde, kamu görevinden çıkarma cezasının, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasının bir üst cezası olduğu kurala bağlanmış olup, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezası, üst cezası olarak düzenlenmemiştir. Diğer cezalar yönünden ise bir üst ceza, tekerrür uygulamasında bir derece ağır cezadır.

Tekerrür uygulamasında, süre bakımından cezaların özlük dosyasından çıkarılmasına ilişkin süreler esas alınmaktadır. Bu süreler 2547 sayılı Kanun'un 53/G maddesinin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Bu fıkra uyarınca, uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından itibaren beş yıl, aylıktan veya ücretten kesme ve kademe

⁴⁸⁵ Üzülmüş, İlhan, "Türk Hukukunda Tekerrür", **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.10, S.1-2, 2002, s.166.

⁴⁸⁶ Erem, Faruk, "Tekerrür Hakkındaki Kanun Hükümlerinin Tetkiki", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.2, S.1, 1944, s.191.

ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezalarının uygulanmasından itibaren on yıl, ilgililerin özlük dosyasında saklanacağı öngörülmüştür. Bu bakımdan, akademisyenin bu süreler içerisinde, disiplin cezasına konu fiili tekerrüründe, bir derece ağır disiplin cezası uygulanacaktır.

Kanunda, “*disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiilden*” bahsedildiğinden, bir derece ağır ceza uygulanabilmesi için ortada, akademisyenin almış olduğu bir disiplin cezasının bulunması ve bu disiplin cezasına konu fiilin yeniden işlenmiş olması gerekmektedir. Bu nedenle, aynı fiil nedeniyle devam eden disiplin soruşturmasının bulunması, bir derece ağır ceza verilmesine dayanak teşkil etmeyecektir. Aynı şekilde, tek bir işlemle aynı fiilin iki defa işlendiğinin değerlendirilmesi suretiyle tekerrür hükümlerinin uygulanması mümkün değildir. Aynı yönde, daha önce disiplin cezası tesis edilmemişken, soruşturma raporunda teklif edilen cezaların birleştirilmesi suretiyle, tekerrür hükümleri uygulanamaz⁴⁸⁷.

Danıştayın bir kararında⁴⁸⁸; “...*derse geç girdiği sabit olan davacının bu fiilinin Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 5/a maddesi uyarınca uyarma cezasını gerektirmesine karşın, davacının daha önce de benzer fiilleri nedeniyle disiplin cezası niteliğinde bulunmayan uyarı niteliğindeki yazılarla uyarılmış olmasının tekerrür hükmünün uygulanmasına dayanak yapılamayacağı; kaldı ki, davacının daha önce de herhangi bir disiplin cezasının olmaması dikkate alındığında uyarma cezası yerine kınama cezasıyla cezalandırılmasına ilişkin işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı...*” gerekçesine yer verilmiştir. Bu karardan da anlaşılacağı üzere, akademisyen hakkında önceden tesis edilmiş bir disiplin cezası

⁴⁸⁷ Danıştay 12. D., T:08.12.2015, E:2012/7935, K:2015/6620, (UYAP Bilişim Sistemi).

⁴⁸⁸ Danıştay 8.D., T:14.11.2005, E:2004/3066, K:2005/4630, (UYAP Bilişim Sistemi).

bulunmamaktaysa, disiplin cezası niteliği taşımayan uyarı niteliğindeki işlemler, tekerrür uygulamasına temel teşkil etmeyecektir.

Bununla birlikte, 2547 sayılı Kanun’da, disiplin cezasının tekerrüre esas alınmasında, kesinleşmiş olma şartı aranmıştır. Bu nedenle, süresi içerisinde itiraz edilmeyen ya da itirazı reddedilen disiplin cezaları tekerrür kapsamındadır.

Mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği döneminde, tekerrür uygulanmasında bu yönde açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte, tekerrürün amacı dikkate alınarak, ikinci fiilin birinci disiplin cezasının tesisinden ve ilgiliye tebliğ edilmesinden sonra işlenmesi gerektiği kabul edilmekteydi. Zira, burada akademisyenin ilk fiili ile disiplin kurallarını ihlal ederek, disiplin cezası aldığını bilmesine karşın, aynı fiili yeniden işleyerek, disipline aykırı davranışta ısrar ettiği değerlendirilmektedir. Bunun sonucu olarak da, bir derece üst ceza ile cezalandırılması öngörülmektedir.

Danıştayın bu yönde bir kararında; “...Her ne kadar davacıya isnat edilen fiillerin davacı tarafından işlendiği sabit olsa da disiplin cezalarında tekerrür hükümlerinin uygulanabilmesi için davacının ikinci fiilinin, birinci disiplin cezası tesis edildikten ve davacıya tebliğ edildikten sonraki bir tarihte gerçekleşmiş olması gerektiği, olayda ise ilk disiplin cezasının 10.06.2013 tarihinde tesis edildiği, dava konusu disiplin cezasının dayanağı olan davacının ikinci fiilinin ise 10.06.2013 tarihinden önce meydana geldiği, yani tekerrüre esas alınan birinci disiplin cezası tesis edilmeden önce işlendiği, bu haliyle tekerrür şartlarının olayda gerçekleşmemiş olduğu anlaşıldığından, bu yönüyle dava konusu işlemde hukuka uyarlık, davanın reddi yolunda verilen idare mahkemesi kararında ise hukuki isabet görülmemiştir.” gerekçesi yer almıştır.

Kararda, disiplin cezasının tesis edilmesi yeterli görülmemiş olup, bunun yanında, tebliğ edilmesi suretiyle ilgilinin öğrenmesi gerektiği kabul edilmiştir. Mülga Yönetmelik

döneminde, Yönetmelikte, disiplin cezasının, tekerrüre esas alınması için tebliğ edilmesi gerektiği yönünde bir şart bulunmamakla birlikte, tekerrür uygulamasının amacı dikkate alınmak suretiyle, akademik personelin aynı fiili nedeniyle daha önce disiplin cezası aldığını öğrenmesi şartı aranmıştır.

Ayrıca, 2547 sayılı Kanun'un 53/D maddesinin 2. fıkrasının 3. cümlesi gereği, aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiiller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilecektir. Diğer bir ifade ile disiplin cezası alınan fiilden farklı olmakla birlikte, aynı derecede cezayı gerektiren bir fiilin işlenmesi de ağırlaştırıcı sebep olarak kabul edilmiştir. Bu durumda da, disiplin cezası vermeye yetkili makamın takdir yetkisi bulunmamakta olup, kanundan kaynaklanan ağırlaştırıcı bir sebep söz konusudur.

Öte yandan, disiplin cezasının verilmesine sebep olan fiilin tekerrür etmesi yani ikinci bir defa işlenmesi bir derece ağır ceza verilmesi için yeterli görülmüşken, aynı derece cezayı gerektiren farklı fiiller yönünden, bir derece ağır ceza verilmesi ancak üçüncü uygulamada mümkün kılınmıştır.

Ayrıca, bir derece ağır disiplin cezası uygulanması için disiplin cezası alınan fiilin tekerrürünün belirli bir süre içerisinde gerçekleşmesi şartı aranmışken, aynı derece cezayı gerektiren farklı fiiller bakımından bu yönde bir şart aranmamıştır. Kanun koyucu tarafından, bu çerçevede açık bir düzenleme yapılmamış olması nedeniyle aynı derece cezayı gerektiren farklı fiiller bakımından, bir derece ağır ceza uygulanması için cezaların özlük dosyasında saklanma süresi içerisinde işlenmiş olması zorunluluğu bulunmamaktadır.

Danıştayın eski içtihatlarında⁴⁸⁹ farklı yönde kararlar olmakla birlikte, 2547 sayılı Kanun'un 53/D maddesinin 2. fıkrasının son cümlesinde, kanunla affedilmiş disiplin cezaları ile tekrür nedeniyle verilen bir derece ağır cezaların, tekrüre esas alınmayacağı kurala bağlanmıştır.

Bu durumların tekrür uygulamasının kapsamı dışında bırakılması suretiyle, bir derece ağır ceza uygulamasına dayanak teşkil etmeyeceği kabul edilmiştir. Düzenlemenin amaçsal yorumu gereği, kanun ile affedilen disiplin cezaları bütün sonuçlarıyla ortadan kalkmış olacağından, tekrür uygulamasına temel teşkil etmeyecektir. Tekrür nedeniyle verilen bir derece ağır cezalar bakımından ise mükerrer tekrür uygulamasına yol açılmaması amacıyla, kapsam dışında bırakılmıştır.

Yargı kararıyla iptal edilen disiplin cezaları da tekrür uygulamasına esas alınmamaktadır. Zira iptal kararları geriye yürüyerek, disiplin cezasını hiç tesis edilmemiş gibi ortadan kaldırmaktadır. İptal edilen disiplin cezası tesis edildiği tarihten itibaren hükümsüz hale gelmektedir. Bu nedenle, yargı kararıyla iptal edilen disiplin cezasının, tekrür uygulamasına esas alınması disiplin cezasının hukuka aykırı olmasına neden olacaktır.

Nitekim, Danıştayın bu yönde bir kararında⁴⁹⁰; "...tekrüre esas alınan disiplin cezası mahkeme kararı ile iptal edildiğinden, davacıya Yönetmeliğin 15. maddesi uyarınca bir derece ağır ceza verilmek suretiyle tesis edilen "kamu görevinden çıkarılma" cezasında hukuka uyarlık bulunmadığı..." gerekçesi yer almıştır.

⁴⁸⁹ Danıştay 12. D., T:08.11.2000, E:2000/3109, K:2000/3834, (UYAP Bilişim Sistemi); Disiplin cezalarının affa uğramış olmasının tekrür hükümlerinin uygulanmasını engellemeyeceği hk.; Danıştay İDDK, T: 31.10.2013, E:2010/1420, K:2013/3394, (UYAP Bilişim Sistemi); Affedilen bir disiplin cezasına konu olan fiilin tekrüre esas alınmasının mümkün olmadığı hk.

⁴⁹⁰ Danıştay 8.D., T:15.11.2019, E:2015/11733, K:2019/10227, (UYAP Bilişim Sistemi).

C.DİSİPLİN CEZALARININ UYGULANMASI, ORTADAN KALKMASI VE İTİRAZ YOLU

1.DİSİPLİN CEZALARININ UYGULANMASI

Disiplin cezalarının uygulanması konusunda doktrinde iki yöntem üzerinde durulmaktadır⁴⁹¹. Bunlardan ilki 2547 sayılı Kanun'un 53/D maddesinin 7. fıkrasında da öngörülen disiplin cezasının derhal uygulanmasıdır. Usulüne uygun olarak yürütülen disiplin soruşturması sonucu, disiplin cezası tesis etmeye yetkili makam tarafından disiplin cezasının verildiği andan itibaren derhal uygulanacağı kabul edilmektedir. Derhal uygulamada, disiplin cezaları tesis edildiği anda sicile işlenir. Disiplin cezasına itiraz edilmesi durumunda ise, itiraz süreci sonunda, itirazın kabul edilerek, disiplin cezasının kaldırılması durumunda, disiplin cezası sicilden silinecektir. Nitekim, mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 48. maddesinin son fıkrasında bu husus açıkça düzenlenmiş olup, kaldırılan disiplin cezalarının özlük dosyasından çıkarılacağı öngörülmüştür.

Disiplin cezasının uygulanmasında diğer yöntem ise, disiplin cezasının kesinleşmesinden sonra uygulanmasıdır. Disiplin cezasına itiraz için öngörülen sürecin tamamlanmasından (itiraz süresinin sona ermesi veya itirazın reddedilmesi) sonra sicile işlenmesi söz konusudur.

2547 sayılı Kanun'un 53/D maddesinin 7. fıkrasında, disiplin cezalarının, verildikleri tarihten itibaren, aylıktan veya ücretten kesme cezası ile kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasının, cezanın verildiği tarihi izleyen aybaşında uygulanacağı belirtilmiştir.

⁴⁹¹ Çağlayan, Ramazan, "Disiplin Cezalarının Uygulanması ve İtiraz", **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.3, S.1, 2008, s.19- 28.

Aylıktan veya ücretten kesme cezası ile kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası yönünden, cezanın verildiği tarihi izleyen aybaşında uygulanacağının öngörülmüş olması disiplin cezasının derhal uygulanmasına istisna teşkil etmemektedir. Bu yönde bir düzenleme ile hakkında aylıktan veya ücretten kesme cezası tesis edilmiş olan akademisyenin, disiplin cezasının tesis edilmesinden önce almış olduğu aylık veya ücreti iade etmesi yerine, disiplin cezasının tesis edildiği tarihi izleyen aybaşından itibaren kesinti yapılması amaçlanmıştır. Aynı durum, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası için de öngörülmüştür.

Doktrinde⁴⁹² de, disiplin cezalarının derhal uygulanacağı, itiraz sürecinin beklenmeyeceği kabul edilmektedir.

Disiplin cezalarının verildikleri tarihten itibaren uygulanmasının diğer bir sonucu da, kanunun açık hükmü gereği, verilen disiplin cezasının geriye yürümesinin mümkün olmamasıdır. Disiplin cezalarının bir idari işlem olduğu dikkate alındığında, idari işlemlerin geriye yürümezliği ilkesinin kabul edilmesi suretiyle verildikleri tarihten itibaren uygulanması gerekmektedir. Disiplin cezasının geriye yürütülmemesinin temelinde hukuki güvenlik ilkesi yatmaktadır. Hukuk devleti olmanın gereği olarak, idare edilenler tarafından, hukuk kurallarının ve idari işlemlerin önceden bilinebilir olması, idare edilenlerin davranışlarını belirleyebilmesini mümkün kılar⁴⁹³. Bu bakımdan, akademisyenin bir fiili nedeniyle aldığı disiplin cezasının tesis edildiği tarihten itibaren hüküm ifade etmesi, geçmişe yürütülememesi, hukuki güvenliği sağlayacaktır.

Disiplin cezalarının uygulanması konusunda öngörülen diğer bir düzenleme, 2547 sayılı Kanun'un 53/D maddesinin 8. fıkrasında yer alan disiplin cezalarının bildirimidir. Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasının tüm yükseköğretim kurumlarına,

⁴⁹² Akyılmaz/ Sezginer / Kaya, s.764; Gözler/Kaplan, s.665.

⁴⁹³ Gözler/Kaplan, s.385.

kamu görevinden çıkarma cezasının ise ayrıca Devlet Personel Başkanlığına⁴⁹⁴ bildirileceği öngörülmüştür. Buna karşın, diğer disiplin cezalarının üst disiplin amirine bildirilmesi yeterli görülmüştür.

2547 sayılı Kanun'un 53/D maddesinin 9. fıkrasında, aylıktan veya ücretten kesme cezası, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası alanlar bakımından, alınan disiplin cezasına bağlı olarak, belirli makamlara atanmada tahdit öngörülmüştür. Aylıktan veya ücretten kesme cezası alanların üç yıl; kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası alanların ise beş yıl boyunca rektör, dekan, enstitü müdürü, yüksekokul müdürü, meslek yüksekokulu müdürü, bölüm başkanı, anabilim dalı başkanı, ana sanat dalı başkanı, bilim dalı başkanı, sanat dalı başkanı, daire başkanı dengi ve üstü kadrolara atanamayacakları kurala bağlanmıştır.

Bununla birlikte, disiplin cezasının derhal uygulanmasının sonucu olarak, 2547 sayılı Kanun'un 53/D maddesinin son fıkrasında, disiplin cezalarının verildiği tarihte anılan görevlerde bulunanların görevlerinin kendiliğinden sona ereceği ve durumun ilgili mercilere derhal bildirileceği düzenlenmiştir. Doktrinde,⁴⁹⁵ görevin kendiliğinden sona ermesi işleminin disiplin cezasının varlığına bağlanmış olması nedeniyle şart işlem olduğu ortaya konulmuştur.

⁴⁹⁴ 703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin "Devlet Personel Başkanlığına ilişkin devir işlemleri" başlığını taşıyan geçici 3. maddesinde; "(1) 8/6/1984 tarihli ve 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve diğer mevzuatla Devlet Personel Başkanlığına verilen görevler, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl süreyle anılan Başkanlık tarafından yürütülmeye devam olunur. Bu sürenin bitiminde Başkanlık kapanmış sayılır. Başkanlık birimlerinin personel, taşınır ve taşınmazlar ve diğer ilgili hususlar bakımından Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığına devri, bu Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 1 inci maddesinde belirtilen hükümler çerçevesinde Cumhurbaşkanınca belirlenen makam tarafından yürütülür." kuralı yer almıştır. 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 89. maddesi uyarınca mülga Devlet Personel Başkanlığına verilen görev ve yetkiler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir.

⁴⁹⁵ Çınarlı, Serkan, "Yükseköğretim Disiplin Sisteminde Disiplin Cezası Sebebiyle İdari Görevin Sona Ermesi Hakkında Hukuki Değerlendirmeler", *KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 5, S. 1, 2019, s. 11- 25.

2.DİSİPLİN CEZALARININ ORTADAN KALKMASI

Disiplin cezaları, geri alma, özlük dosyasından silinme, yargı mercileri tarafından iptal edilmesi ve af kanunu ile ortadan kalkabilmektedir⁴⁹⁶.

a. Geri Alma

İdari işlemin sona erme sebepleri arasında yer alan geri alma⁴⁹⁷, hukuka aykırı bir idari işlemin, işlemi tesis eden makam tarafından tesis edilen başka bir işlemle geçmişe etkili olarak ortadan kaldırılması⁴⁹⁸, tesis edildiği tarihten itibaren hukuk aleminden silinmesi⁴⁹⁹ ve hiç tesis edilmemiş gibi sonuç meydana getirmesidir⁵⁰⁰. Hukuka aykırılığı saptanan idari işlemin geri alınması hukuki güvenliğin sağlanması⁵⁰¹ için zorunluluk taşıdığı gibi hukuk devleti ilkesinin de gereğidir⁵⁰².

Yürürlüğe girdiği tarihten itibaren geçersiz sayılmasının doğal sonucu olarak idari işlemin geri alınması müessesesi ile bu işlem hiç yapılmamış gibi bir sonuç doğurmaktadır.

Genel kamu personeli disiplin rejiminin aksine, akademik personel hakkında tesis edilen disiplin cezaları yönünden, disiplin cezasının tesis eden makam tarafından, geri alınıp alınmayacağı hususunda, 2547 sayılı Kanun'da açık düzenleme bulunmamaktadır⁵⁰³. Bu durum, akademik personel hakkında tesis edilen disiplin

⁴⁹⁶ Çağlayan, 2022, s.600.

⁴⁹⁷ Onar, C.1, s.551; Duran, s.426.

⁴⁹⁸ Akyılmaz/ Sezginer/ Kaya, s.489 vd.; Gözler/Kaplan, s.406 vd.; Çağlayan, Ramazan, "İdari İşlemin Geri Alınması Üzerine", **Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.4, S.1-2, 2000, s.43-58; Tan, Turgut, **İdari İşlemin Geri Alınması**, Ankara 1970, s.5.

⁴⁹⁹ Günday, s.170.

⁵⁰⁰ Özay, 2004, s. 464.

⁵⁰¹ Dursun, Selman, "İdari İşlemlerin Geri Alınması, Kaldırılması, Değiştirilmesi ve Düzeltilmesi" **Prof. Dr. A. Şeref Gözübüyük'e Armağan**, Turhan Kitapevi, Ankara, 2005, s.104.

⁵⁰² Gündüz, 2016, s.412.

⁵⁰³ Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 34. maddesinin 1. fıkrasında; "Kesinleşmiş disiplin cezaları, kanuni düzenleme ile yargı kararlarının gerektirdiği durumlar hariç başka bir idari işlemle geri alınamaz, değiştirilemez veya ortadan kaldırılamaz." kuralı yer almışsa da, bu Yönetmelik, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi memurlar hakkında uygulanmakta olup, akademik personeli kapsamamaktadır.

cezasının bir idari işlem olarak geri alınmasının mümkün olup olmadığı sorusunu akla getirmektedir. Bu konuda iki yaklaşım bulunmaktadır.

Birinci yaklaşıma göre, diğer idari işlemlerden farklılıklar taşıyan disiplin cezalarının, işlemi tesis eden idari merci yönünden bağlayıcı olduğu, kesinleşmelerinden sonra geri alınmalarının mümkün olmadığı kabul edilmektedir⁵⁰⁴.

Diğer idari işlemlerden farklı olarak, disiplin cezalarının yarı yargısal usuller ile tesis edildiği ve itiraz imkanı tanındığı, itiraza rağmen değişiklik olmaması durumunda cezanın kesinleştiği, kesinleşen cezanın kişi ve idare yönünden bağlayıcı olduğu, bu nedenle disiplin cezalarının geri alınamayacağı ifade edilmektedir⁵⁰⁵. Bununla birlikte, disiplin cezası tesis aşamasının, gerek yetkili organların oluşumu, gerek karar usulü ve süre şartı gibi sıkı şekil şartlarına bağlanmış olması nedeniyle geri alınamayacağı görüşüne karşın, disiplin cezalarının bu özelliklerinin, disiplin cezasının geri alınmasına engel olmayacağı savunulmaktadır⁵⁰⁶.

Danıştayın bir kısım kararları da bu yönde olup, disiplin cezalarının geri alınamayacağı kabul edilmiştir. Danıştay Sekizinci Dairesi⁵⁰⁷ tarafından, disiplin cezalarının, tesis edilmelerinde öngörülen sıkı şekil şartları ve kamu düzenini sağlama amacından hareketle, diğer idari işlemlerden farklı nitelikte olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle, disiplin işleminin geri alınmasının mümkün olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

⁵⁰⁴ Aslan, 2001, s.31; Karavelioğlu, Celal, **Açıklamalı ve Son İçtihatlarla İdari Yargılama Usulü Kanunu**, Karavelioğlu Hukuk Yayınevi, Ankara 2006, s.641; Kaya, s.61- 87; Pınar/ Çalışkan, s.105.

⁵⁰⁵ Kesinliğin, mahkeme kararları gibi “kesin hüküm” anlamı taşımadığı, “kesin karar” olarak ifade edilebileceği yönünde; Gözler/ Kaplan, s.605.

⁵⁰⁶ Ercan, s.68.

⁵⁰⁷ Danıştay 8. D., T:12.10.1998, E:1998/4988, K:1998/3015, (UYAP Bilişim Sistemi); “Kamu hizmetinin belli bir düzen içerisinde yürütülmesi için gerekli önlemlerden olan disiplin cezası, niteliği gereği öteki idari işlemlerden farklıdır.

Disiplin cezası vermeye yetkili organlar, bu organların oluşumu, çalışma usulü, karar oluşturulması, bu kararlara itiraz ve bütün bu sürecin her aşaması için öngörülen süre koşulları ile disiplin cezası işlemi sıkı şekil şartına bağlı olarak uygulanabilmektedir. Bu özellik, disiplin cezasının yeni bir idari işlemle ortadan kaldırılmasına engeldir. Ceza ancak bir yargı kararı yahut yasama tasarrufu ile iptal edilebilir veya ancak disiplin cezasının ağırlığına göre, belli süreler geçtikten sonra sicil dosyasından silinmesi atamaya yetkili amirden istenebilir.”.

Danıştay Onuncu Dairesinin aynı yönde verdiği bir kararda⁵⁰⁸; “İlgili yasal düzenlemeler çerçevesinde kesinleşen disiplin cezaları, doktrinde ve uygulamada kabul edildiği üzere, disiplin cezalarını veren idari merciler yönünden de bağlayıcı ve kesin niteliktedir, idari mercilerin, vermiş oldukları disiplin cezalarını geri almaları, verdikleri disiplin cezası yerine başka bir disiplin cezası verme yoluna gitmeleri kural olarak olanaksızdır.” gerekçesi ile disiplin cezalarının geri alınamayacağı vurgulanmıştır. Karar, disiplin cezasının geri alınmamasını kesin olmasına dayandırmıştır.

Kanaatimce, disiplin cezalarının geri alınamayacağının kabul edilmesi hukuk devleti ilkesi kapsamında, hukuki güvenlik ilkesini ihlal edecektir. Zira, itiraz ve dava açma süresi geçmiş olan disiplin cezasının, hukuka aykırı olmasına karşın, idare tarafından geri alınamayacağının kabul edilmesi, akademisyenin hukuka aykırı olan disiplin cezasına katlanmak zorunda kalmasına yol açacaktır.

Disiplin cezalarının geri alınabileceği yönündeki **ikinci yaklaşımda**; disiplin cezalarının hukuka aykırı olması durumunda geri alınabileceği görüşü⁵⁰⁹ yanında, hukuka uygun olup olmadığı fark etmeksizin geri alınabileceği görüşü⁵¹⁰ bulunmaktadır.

Kesin olan idari işlemlerin geri alınmayacağı kabul edilmekle⁵¹¹ birlikte, kişiye yükümlülükler yükleyen ve aleyhe sonuç meydana getiren hukuka aykırı disiplin cezalarının, kesinleşmiş olmaları geri alınmalarına engel teşkil etmeyecektir⁵¹². Buradaki kesinliğin disiplin cezasının geri alınması sonrası daha ağır bir ceza verilmemesine yönelik olduğu ifade edilmektedir⁵¹³.

⁵⁰⁸ Danıştay 10. D., T:15.02.1990, E:1989/2490, K:1990/270, (UYAP Bilişim Sistemi).

⁵⁰⁹ Çağlayan,2022, s.600; Gündüz, 2016, s.418.; Ercan, s.68.; Çınarlı, Serkan/ Azak, Kerim, “Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğine İlişkin Bir İnceleme”, **Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**,C.2, S.1, 2021, s.29.

⁵¹⁰ Duran, s.423.

⁵¹¹ Tan, 1970, s.23.

⁵¹² Gündüz, 2016, s.418.

⁵¹³ ibid., s.418.

Yükümlülük getiren hukuka aykırı işlemlerin, belirli bir süre sonra geri alınması hukuki ilişkide istikrar ilkesini zedelemeyeceğinden, idarece her zaman geri alınabileceği ifade edilmektedir⁵¹⁴. Bu çerçevede, disiplin cezalarının hak yaratıcı nitelikte olmamaları, yükümlülük getirmeleri nedeniyle her zaman geri alınabileceği kabul edilmektedir⁵¹⁵.

Kanaatimce, hukuka aykırı akademik personel disiplin cezalarının (ilgilinin disiplin suçunu işlemediğine ilişkin bilgi veya belgenin edinilmesi gibi durumlarda), geri alınmasını engelleyen hukuki bir dayanağın bulunmaması ve geri alınmamasının hukuki güvenlik ilkesinin ihlal edilmesine yol açacak nitelikte olması nedeniyle hukuk devleti ilkesi ve idari hukukunun temel ilkeleri uyarınca geri alınması gerekmektedir. Zira, hukuka aykırı disiplin cezaları, akademik personel aleyhine sonuç doğuracağından, hak ihlallerine neden olacak ve dava açma süresinin geçmesi durumunda hukuka aykırılık devam edecektir. Bununla birlikte, hukuka aykırılık taşımayan disiplin cezalarının geri alınamayacağı açıktır.

b. Silinme

Disiplin cezaları akademik personelin özlük dosyasına işlenmektedir. 2547 sayılı Kanun'un "Özlük dosyasında saklama" başlığını taşıyan 53/G maddesinde; "*Disiplin cezaları ilgililerin özlük dosyalarında saklanır.*"

Uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından itibaren beş yıl, aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezalarının uygulanmasından itibaren on yıl sonra atamaya yetkili amire başvurularak verilmiş olan cezaların özlük dosyasından silinmesi talep edilebilir. İlgilinin, bu süreler içerisindeki davranışları, isteğini haklı kılacak nitelikte görülürse, talep yerine getirilir." kuralı yer almıştır.

⁵¹⁴ Günday, s.179.

⁵¹⁵ Gözler/ Kaplan, s.415.

Bu düzenleme gereği, uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından itibaren beş yıl, aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezalarının uygulanmasından itibaren on yıl sonra, atamaya yetkili amire başvurularak özlük dosyasından silinmesi istenilebilmektedir.

Akademik personel disiplin cezaları, belirli bir sürenin geçmesi üzerine doğrudan özlük dosyasından silinmemekte olup, akademik personel tarafından disiplin cezasının silinmesi için talepte bulunulması gerekmektedir.

c. Yargı Kararı ile İptal Edilme

Akademik personel tarafından, disiplin cezasının iptali istemiyle açılan davada, disiplin cezasının iptal edilmiş olması durumunda, iptal kararının sonucu olarak, disiplin cezası tesis edildiği andan itibaren *ortadan kalkacaktır*⁵¹⁶. Diğer bir anlatımla, iptal kararları *geriye yürür*, disiplin cezası *hiç tesis edilmemiş sayılır*⁵¹⁷ ve *hukuken geçersiz kabul edilir*⁵¹⁸.

d. Af Kanunu ile Kaldırılma

Kanun koyucu tarafından, ihdas edilen bir kanun ile disiplin cezası *ortadan kalkacaktır*⁵¹⁹.

⁵¹⁶ Çağlayan, 2022, s.602.

⁵¹⁷ Gözler/Kaplan, s.836; Çağlayan, 2022, s.602.

⁵¹⁸ Ulusoy, 2023, s.752.

⁵¹⁹ Çağlayan, 2022, s.603.

4.7.2006 tarih ve 26218 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 5525 sayılı Memurlar ile Diğer Kamu Görevlilerinin Bazı Disiplin Cezalarının Affı Hakkında Kanun⁵²⁰ ‘da yer alan af hükümlerinden yararlanan akademik personelin, disiplin cezaları ortadan kalkmıştır.

Nitekim, 5525 sayılı Kanun’da yer aldığı üzere, af kapsamına giren disiplin cezalarının verilmesini gerektiren fiillerden dolayı, ilgililer hakkında disiplin soruşturma ve kovuşturması yapılmamıştır. Devam etmekte olan disiplin soruşturma ve kovuşturmaları işlemde kaldırılmıştır. Kesinleşmiş olan disiplin cezaları ise uygulanmamıştır. Disiplin cezaları affedilen akademisyenlerin sicil dosyalarındaki disiplin cezalarına dair kayıtlar, ilgililerin müracaatı aranmaksızın hükümsüz kalmış ve dosyalarından çıkarılmıştır. Bununla birlikte, disiplin cezalarının affı ilgililere geçmiş süreler için özlük hakları ve parasal yönden herhangi bir talep hakkı sağlamamıştır.

Doktrinde, disiplin aflarının, hata yapan ilgilinin kazanılması amacıyla çıkarılmasına karşın, beklentiye yol açması, idarenin işleyişini ve kamu hizmetinin yürütülmesini aksatması, hizmetten yararlananlara yansıyan olumsuzlukların kamu düzenini bozması nedeniyle disiplin affından kaçınılması gerektiği belirtilmektedir⁵²¹.

⁵²⁰ “Madde 1: Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla basit veya nitelikli zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyet kırıcı suçlar veya istimal ve istihlâk kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık, resmî ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, Devlet sırlarını açığa vurma suçları sebebiyle görevleriyle sürekli olarak ilişik kesilmesi sonucunu doğuran disiplin cezaları ile 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanununun 68 inci maddesinin ikinci fıkrasının (e) ve (f) bentlerine göre verilmiş yer değiştirme cezaları ve 69 uncu maddesine göre verilmiş meslekten çıkarma cezaları ile emniyet hizmetleri sınıfına dahil personel ile çarşı ve mahalle bekçileri hakkında verilen meslekten çıkarma cezaları hariç olmak üzere; kanun, tüzük ve yönetmelikler gereğince memurlar ve diğer kamu görevlileri ile bu görevlerde bulunmuş olanlar hakkında 23/4/1999 tarihinden 14/2/2005 tarihine kadar işlenmiş fiillerden dolayı verilmiş disiplin cezaları bütün sonuçları ile affedilmiştir. 23/4/1999 tarihinden 14/2/2005 tarihine kadar işlenen ve af kapsamına giren disiplin cezalarının verilmesini gerektiren fiillerden dolayı, ilgililer hakkında disiplin soruşturma ve kovuşturması yapılmaz; devam etmekte olan disiplin soruşturma ve kovuşturmaları işlemde kaldırılır; kesinleşmiş olan disiplin cezaları uygulanmaz. Disiplin cezaları affedilenlerin sicil dosyalarındaki bu disiplin cezalarına dair kayıtlar, ilgililerin müracaatı aranmaksızın hükümsüz kalır ve dosyalarından çıkarılır. Disiplin cezalarının affı ilgililere geçmiş süreler için özlük hakları ve parasal yönden herhangi bir talep hakkı vermez.”

⁵²¹ Yıldırım, 2001, s.449.

3.İTİRAZ YOLU

Disiplin cezasının niteliğine bağlı olarak disiplin kuruluna veya yüksek disiplin kuruluna başvuru yolu olan itiraz, kanunun tanıdığı (idari) bir haktır⁵²². Hakkında disiplin cezası tesis edilmiş kişinin, cezanın kaldırılmasını ya da daha az bir ceza verilmesini, kanunda öngörülen merciden talep etmesidir⁵²³. İtiraz yolunda, idarenin yine idare tarafından denetlenerek, yargı süreci başlamadan, idare içinde çözüm sağlanması amacı mevcuttur⁵²⁴. İtiraz yoluyla, uzun ve yorucu dava süreci yaşanmadan, hukuka aykırılık mevcut ise giderilmesi mümkün olacaktır⁵²⁵.

Bir idari işlem olan disiplin cezaları için idari başvuru yolu olarak öngörülen itiraz yolu, 2547 sayılı Kanun'un 53/F maddesinde⁵²⁶ kurala bağlanmıştır. Maddenin ilk fıkrasında, disiplin cezalarına karşı itiraz edilebilecek kurullara; 2. fıkrasında, itiraz süresine; 3. fıkrasında, itiraz mercilerinin karar verme süresine; 4. fıkrasında, itiraz sonucu verilebilecek kararlara ilişkin kurallar yer almıştır.

⁵²² Saygın, s.149.

⁵²³ Kaya, s.62.

⁵²⁴ Yıldırım, Ramazan, **İdari Başvurular**, Mimoza Yayınları, Konya 2006, s.248.

⁵²⁵ Ülker, s.70.

⁵²⁶ "İtiraz: Madde 53/F- (Ek: 2/12/2016 - 6764/33 md.)

Disiplin cezalarına itiraz edilebilecek amir ve kurullar şunlardır:

a) (Değişik: 15/4/2020-7243/9 md.) Uyarma ve kınama cezalarına karşı itiraz, ilgilinin görevli olduğu birimin disiplin kuruluna, rektör tarafından verilen uyarma ve kınama cezalarına karşı üniversite disiplin kuruluna, rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri için Yüksek Disiplin Kuruluna yapılabilir. Cezayı veren disiplin amiri disiplin kurullarına katılamaz. Bu halde ilgili disiplin kuruluna, üyelerden en yüksek unvanlı öğretim üyesi, en yüksek unvanlı öğretim üyesinin birden fazla olması halinde en kıdemli üye, öğretim üyesi bulunmaması halinde en kıdemli öğretim görevlisi başkanlık eder.

b) Aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasına karşı itiraz ilgilinin görevli olduğu üniversite disiplin kuruluna, yükseköğretim üst kuruluşlarında görev yapan personel için Yüksek Disiplin Kuruluna yapılabilir.

İtiraz süresi, cezanın tebliğ tarihinden itibaren yedi gündür.

İtiraz mercileri, itiraz tarihinden itibaren altmış gün içinde karar verir.

İtiraz mercileri itirazı kabul ya da reddedebilir. İtirazın kabul edilmesi halinde ceza tüm sonuçlarıyla ortadan kalkar, ancak ilgili disiplin amiri veya disiplin kurulu tarafından kabul gerekçesine uygun olarak en geç üç ay içerisinde yeni bir işlem tesis edilebilir."

Maddenin ilk fıkrasında her ne kadar, “*Disiplin cezalarına itiraz edilebilecek amir ve kurullar...*” ifadesine yer verilmişse de, bir disiplin amirinin “*itiraz merci*” olduğu yönünde bir düzenleme 2547 sayılı Kanun’da yer almamıştır.

Disiplin cezalarına itiraz edilebilecek kurullar ise disiplin cezalarının ağırlığına, disiplin cezasını tesis eden birime ve hakkında disiplin cezası tesis edilen akademik personelin makamına göre belirlenmiştir. İtiraz mercilerini ayrı ayrı sıralamak gerekirse;

1. Uyarma ve kınama cezalarına karşı itiraz merci, ilgilinin görevli olduğu birimin disiplin kuruludur.

2. Rektör tarafından verilen uyarma ve kınama cezalarına karşı üniversite disiplin kuruluna itiraz edilebilir.

3. Rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri hakkında tesis edilmiş olan uyarma ve kınama cezalarına karşı itiraz, Yüksek Disiplin Kuruluna yapılabilir.

4. Aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasına karşı itiraz, ilgilinin görevli olduğu üniversite disiplin kuruluna yapılabilir.

Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezaları dışında kalan diğer disiplin cezalarına karşı itiraz yoluna gidilebileceği kabul edilirken, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezalarına karşı bir itiraz yolu öngörülmemiştir. Bu cezalara karşı 2547 sayılı Kanun’da itiraz yolu öngörülmemiş olmasına karşın, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu’nun 11. maddesi kapsamında bu cezaların itiraz konusu edilip edilmeyeceğine ilişkin iki görüş bulunmaktadır.

Birinci görüşte⁵²⁷; üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezalarına karşı 2577 sayılı Kanun'un 11. maddesi uyarınca itiraz edilebileceği kabul edilmektedir. Bu görüş, Yüksek Disiplin Kurulunca tesis edilen disiplin cezalarının, idari işlem olmasına dayanmaktadır. İtiraz yolunun mümkün olduğu kabul edilse bile disiplin cezalarının derhal uygulanması ilkesi nedeniyle itiraz yoluna başvurulmuş olmasının disiplin cezasının uygulanmasını etkilemeyeceği, sadece dava açma süresini etkileyeceği ifade edilmektedir.

Bu görüşte, kanunda belirli disiplin cezalarına karşı itiraz yolunu yasaklayan bir hüküm bulunmaması, hak arama hürriyeti bakımından, itiraz yolunun yargı yoluna göre kısa süreli ve az masraflı olması nedeniyle sırf kanunda öngörülmediği gerekçesiyle idari başvuru yolunun kapatılmasının hakkaniyete uygun olmayacağı gibi usul ekonomisine aykırı olacağı belirtilmiştir⁵²⁸.

İkinci görüşte⁵²⁹; bu cezalara karşı 2547 sayılı Kanun'da itiraz yolunun öngörülmemiş olması nedeniyle, bu kararların kesin olduğu ve itiraz edilmesinin mümkün olmadığı, sadece dava konusu edilebileceği kabul edilmektedir. İtiraz sonucu verilen kararın kuvvetle muhtemel aynı olacağı, itirazın zaman kaybına yol açacağı, farklı bir itiraz mercinin belirlenmesi gerektiği ifade edilmektedir⁵³⁰.

Kanaatimce, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezalarının birer idari işlem olması ve itiraz edilmelerini engelleyen bir düzenleme bulunmaması nedeniyle 2547 sayılı Kanun'un 53/F maddesinde bir itiraz yolu

⁵²⁷ Çağlayan, 2022, s.599; Akyılmaz/ Sezginer/ Kaya, s.764.

⁵²⁸ Sezer, Yasin/ Bilgin, Hüseyin, "Danıştay Kararlarında İdari Başvurular", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.57, S.4, 2008, s.342-343.

⁵²⁹ Pınar, İbrahim, **Memur Suçlarında İdari ve Adli Soruşturma Usulleri**, Seçkin Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara 2003, s.741.; Akkoyunlu, s.3- 63.

⁵³⁰ Ülker, s.70.

öngörülmemişse de, bu işlemlere karşı 2577 sayılı Kanun'un 11. maddesi kapsamında idari başvuru yolunun kullanılması mümkündür.

Öte yandan, mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 48. maddesinde, 7 gün içinde itiraz edilmeyen disiplin cezalarının kesinleşeceği kurala bağlanmıştı. Buna karşın, 2547 sayılı Kanun'un 53/F maddesinde bu yönde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Mülga Yönetmelikte yer verilen “*kesinlik*” idari anlamda kesinliği⁵³¹ ifade etmektedir. Süresinde itiraz edilmeyen kararlara karşı sonradan, idari başvuru yoluna gidilememekle birlikte; Anayasa'nın 125. maddesinde yer alan “*İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır.*” kuralı gereği bu durum, yargısal bir kesinlik anlamı taşımamaktadır.

2547 sayılı Kanun'un 53/F maddesinde, mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 48. maddesindeki gibi süresinde itiraz edilmeyen kararların kesinleşeceği yönünde bir düzenlemeye yer verilmemişse de, maddede öngörülen 7 günlük itiraz süresinin geçmesinden sonra, disiplin cezasının idari anlamda kesinleşeceğinin, başkaca bir idari başvuru yoluna gidilemeyeceğinin kabul edilmesi gerekmektedir. Zira, belirtilen disiplin cezaları yönünden, özel bir itiraz yolu öngörülmüş olup, bu itiraz yolu için kabul edilen sürenin geçmesi, disiplin cezasına idari anlamda kesinlik kazandıracaktır.

Bu çerçevede, itiraz süresi hak düşürücü nitelikte olup, süresi içerisinde yapılmayan itiraz geçerli olmayacaktır⁵³². İtiraz merci tarafından, disiplin cezasına karşı süresinde itiraz edilip edilmediği ve itiraz konusunda yetkili olup olmadığı re'ren incelenmelidir.

2547 sayılı Kanun'un 53/F maddesinin 2. ve 3. fıkralarında; disiplin cezalarına karşı itiraz süresinin, disiplin cezasının tebliğinden itibaren yedi gün olduğu; itiraz

⁵³¹ Günday, s.172.

⁵³² Ülker, s.75.

mercilerinin, itiraz tarihinden itibaren altmış gün içinde karar vereceği kurala bağlanmıştır.

Mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği döneminde, itiraz yolunun nasıl değerlendirilmesi gerektiği, itiraz üzerine itiraz mercinin kararının beklenilmesinin gerekip gerekmediği, itiraz merci tarafından, 30 gün içinde cevap verilmemiş olması durumunda, 2547 sayılı Kanun'un 11. maddesi kapsamında zımni ret süresini beklemenin mümkün olup olmadığı yargı kararlarına konu olmuştur.

Danıştay Sekizinci Dairesinin, itiraz yolunu değerlendirdiği bir karardan⁵³³ hareketle, mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 48. maddesi ile benzer yönde hüküm içeren 2547 sayılı Kanun'un 53/F maddesinin değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bu bağlamda, akademik personel hakkında tesis edilen disiplin cezalarına karşı öngörülen itiraz yolu zorunlu olmayıp, itiraz yoluna gidilmeden de dava açılabilmesi mümkündür. Zira maddede, disiplin cezalarına karşı "*itiraz edilebileceği*" belirtilmiştir. Akademik personele, disiplin cezasına karşı itiraz edip etmeme yönünde seçimlik bir hak tanınmıştır.

⁵³³ Danıştay 8. D., T:03.12.2015, E:2015/3596, K:2015/11243, (UYAP Bilişim Sistemi); "(...) Görüldüğü üzere, söz konusu mevzuatta, disiplin cezasına karşı ihtiyari olarak itiraz müessesesi öngörülmüş olup, dava açılmadan önce bu yolun tercih edilmesi durumunda, itiraz mercince bu cezanın "aynen kabul edilmesi", "hafifletilmesi" veya "tamamen kaldırılması" kararları verilebilecek, ilgiliye de bu itirazın sonucunda nihai şekline bürünecek olan ceza uygulanacaktır.

Uyuşmazlıkta, davacı, aylık kesimi cezasına karşı itiraz yoluna başvurmuş, ancak bu itirazının incelenmek üzere Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'na gönderildiği kendisine bildirilmiş olmasına rağmen, itirazının sonuçlanmasını beklemeden dava açma yoluna gitmiştir. Dava devam ederken, itirazı kabul edilerek, savunma hakkının etkin kullanılmadığı gerekçesiyle cezası kaldırılmış, sonrasında soruşturma yapılarak 08/02/2010 günlü, 1883 sayılı işlemlerle kınama cezası verilmiştir.

Bu durumda, davacı tarafından itiraz yoluna başvurulmuş olması nedeniyle nihai şeklini almamış olan aylık kesimi cezasının, dava yoluna başvurulduğu tarih itibarıyla kesinleştiğinden ve hukuki etkisinin başladığından söz edilemeyeceği gibi, bu aşamada yargı mercince incelenmesinde hukuki bir yarar da bulunmadığı, nitekim sonrasında davacının itirazının kabul edilmesi sonucu kaldırılan aylık kesimi cezasının yürütülebilir olma özelliğini yitirdiği anlaşıldığından, itiraz sürecinin sonucu beklenmeden açılan davanın esasının incelenmesine hukuken olanak bulunmadığından, davanın incelenmeksizin reddi gerekmektedir.(...)".

Disiplin cezasını tebliğ alan akademisyenin, disiplin cezasına karşı doğrudan doğruya iptal davası açmayarak, itiraz yoluna başvurusu halinde 60 günlük dava süresi, itirazın reddine ilişkin işlemin tebliğ tarihinden, itiraza cevap verilmemek suretiyle reddedilmişse, cevap süresinin bittiği tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır.

Bununla birlikte, akademisyenin seçimlik hakkını kullanarak, itiraz yoluna başvurusu durumunda, itirazın sonucunu beklemesi gerekmektedir. İtiraz sonucu beklenilmeden dava açılması durumunda, disiplin cezasının kesinleştiğinden ve hukuki etkisinin başladığından söz edilemeyecektir. Bu aşamada, dava açılmış olmasına karşın, itiraz sonucu disiplin cezasının ortadan kaldırılması mümkün olduğundan, yargı merci tarafından inceleme yapılmasında hukuki yarar bulunmamaktadır. Bu nedenle, itiraz edilmiş olmasına karşın, karar süresi beklenilmeden açılan davanın incelenmeksizin reddedilmesi gerektiği kabul edilmektedir.

Danıştay Sekizinci Dairesinin başka bir kararında⁵³⁴; mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 47 ve 48. maddelerindeki düzenlemelerin yalnızca disiplin cezalarını kapsadığı ve "özel" nitelikte olduğu ortaya konulmuştur. Bu maddeler uyarınca yapılan itirazın, 2577 sayılı Kanun'un 11. maddesi kapsamında değerlendirilemeyeceği kabul edilmiştir.

Aynı yönde başka bir kararda⁵³⁵ ise, itiraza konu disiplin cezasının tebliğ tarihi ile itiraz tarihi arasında geçen sürenin, 2547 sayılı Kanun'un 11. maddesinden farklı olarak, dava süresinin hesabında dikkate alınamayacağı sonucuna varılmıştır. Bu kararda yer alan karşı oyda ise, disiplin cezasına karşı yapılan itirazlar yönünden de 2577 sayılı Kanun'un 11. maddesinde öngörülen usulün uygulanacağı, aksi uygulamanın farklı bir dava açma süresinin ihdas edilmesine yol açacağı belirtilmiştir.

⁵³⁴ Danıştay 8. D., T:14.10.2008, E:2008/4773, K:2008/6145, (UYAP Bilişim Sistemi);“(...) Sözü geçen maddelerle, disiplin cezalarına karşı yapılacak itiraz ile ilgili olarak, itiraz merci ve itirazın tabi olacağı süre yönlerinden "özel" bir düzenleme yapılmış olduğunu vurgulamak gerekir. Kendilerine disiplin cezası verildiğine ilişkin tebligat yapılanlara, tebligat konusu işlemin usule ve hukuka aykırı olduğu iddiasıyla, yasal süre içinde doğrudan doğruya iptal davası açmak ya da sözü geçen işlemin değiştirilmesi, kaldırılması veya yeni bir işlem yapılmasını sağlamak amacıyla bir üst disiplin amirine veya disiplin kurullarına itirazda bulunmak seçenekleri tanınmış bulunmaktadır. İtiraz yoluna başvurulması halinde, bir üst disiplin amirine veya disiplin kurullarına konuyu inceleyip değerlendirmesi ve sonuçlandırması için itiraz mercilerinin itiraz dilekçesi ve karar ile eklerinin kendilerine intikalinden itibaren en çok 30 günlük bir süre tanınmaktadır.

47. ve 48. maddelerdeki düzenlemenin yalnızca disiplin cezalarını kapsayan "özel" niteliğinden dolayı, 48. madde uyarınca yapılan itirazın, 2577 sayılı Yasanın 11. maddesi kapsamında düşünülmesine ve bu itirazın gerek tabi olacağı süre, gerek dava süresine etkisi yönlerinden, anılan Yasanın 11. maddesine göre değerlendirilmesine olanak yoktur. Bir başka anlatımla, kendisine disiplin cezası aldığına ilişkin tebligat yapılan ilgilinin, tebligat konusu işleme karşı doğrudan doğruya iptal davası açmayarak, itiraz yoluna başvurulması halinde, 60 günlük dava süresi itirazının reddine ilişkin işlemin tebliğ tarihinden, itiraza cevap verilmemek suretiyle reddedilmişse, 30 günlük cevap süresinin bittiği tarihten itibaren işlemeye başlayacak olup, itiraza konu işlemin tebliğ tarihi ile itiraz tarihi arasında geçen sürenin, dava süresinin hesabında dikkate alınmasına, konunun "özel" hükümlerle düzenlenmiş olması nedeniyle, yasal olanak bulunmamaktadır.

(...) kademe ilerlemesinin durdurulması cezasıyla cezalandırıldığına ilişkin 15.06.2006 günlü işlemin tebliği üzerine 7 günlük yasal süre içinde 26.06.2006 gününde Rektörlüğe itirazda bulunan davacının, bu itirazının 48. maddede öngörülen 30 günlük sürede açık veya zımni olarak reddi üzerine idari dava açmak için belirlenen 60 günlük süre içinde dava açması gerekirken, bu süre geçirildikten çok sonra 20.10.2006 tarihinde açılan davanın, bu haliyle de süresinde açılmadığı anlaşıldığından, temyize konu mahkeme kararı sonucu itibarıyla yerinde görülmüştür.”

⁵³⁵ Danıştay 8. D., T:10.03.2008, E:2007/812,K:2008/1730, (UYAP Bilişim Sistemi).

2547 sayılı Kanun'un 53/F maddesinin 4. fıkrasında; itiraz mercilerinin, itirazı kabul ya da reddedebileceği düzenlenmiştir.

Mülga Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 48. maddesinde itiraz mercilerine cezanın "*aynen kabul edilmesi*" veya "*tamamen kaldırılabilmesi*" yetkisi yanında cezanın "*hafifletilebilmesi*" yetkisi de tanınmıştı. Buna karşın, çalışmanın “aleyhe karar verme yasağı” bölümünde ayrıntılı olarak aktarıldığı üzere, bu yasak kapsamında itiraz üzerine daha ağır bir disiplin cezası tesis edilebilmesi mümkün kılınmamıştır.

2547 sayılı Kanun'un 53/F maddesinin 4. fıkrasında, itirazın kabul edilmesi durumunda, cezanın tüm sonuçlarıyla ortadan kalkacağı, ancak yetkili disiplin merci tarafından en geç üç ay içerisinde, itiraz mercinin gerekçelerinin dikkate alınması suretiyle yeni bir disiplin cezası tesis edilebileceği öngörülmüştür.

SONUÇ

Bilimsel özerkliğe sahip kurumlar olan üniversitelerin bel kemiğini akademik personel oluşturmaktadır. Yüksek düzeyde eğitime yön veren akademik personel aynı zamanda bilimsel araştırma ve özgün çalışmalar ile toplumu yönlendirmektedir.

Akademik personel kamu görevlisi olmakla birlikte, yürüttüğü akademik faaliyetlerin doğası gereği diğer kamu görevlilerinden ayrılmaktadır. Akademik düzen içerisinde yürütülen akademik faaliyetler özgür ve özgün düşünce ortamını gerektirmekte ve bilimsel özerkliğe dayanmaktadır. Akademik faaliyetlerin sahip olduğu bu farklılık, disiplin rejiminde özel düzenlemeler yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Zira, akademik düzeni ihlal eden fiiller yalnızca üniversite düzenini değil, aynı zamanda akademik bilginin evrenselliğini ve güvenilirliğini de ihlal etmektedir.

Akademik disiplin kuralları yalnızca kurum içi düzenini değil, akademik düzeni de sağlama amacı taşımaktadır. Akademik düzeni ihlal eden bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı fiiller gibi kimi akademik disiplin suçları ulusal ve uluslararası düzeyde akademik düzene aykırılık teşkil etmektedir. Bu nedenle akademik personel disiplin rejimi genel kamu personeli disiplin rejiminden farklı ve özgün olmalıdır.

Akademik personelin disiplin ve ceza işlerinin kanunla düzenlenmesini emreden Anayasa'nın 130. maddesi doğrultusunda, akademik disiplin rejiminin hukuki dayanağını 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu oluşturmaktadır. 2547 sayılı Kanun'un disiplin rejimine ilişkin hükümleri zaman içerisinde Anayasa Mahkemesi kararları doğrultusunda değişikliklere uğramış, dönemsel olarak hukuki boşluklar meydana gelmiş ve bu durum uygulamada belirsizliğe ve istikrarsızlığa neden olmuştur.

Bu çalışmada, akademik faaliyetlerin özgün nitelikleri ve bilimsel özerkliğin gerekleri ekseninde şekillenen akademik personel disiplin rejimi, Türk hukuk sistemi çerçevesinde değerlendirilmiştir. Anayasa ve kanuni düzenlemeler, uygulamada yaşanan

hukuki sorunlar ve yargı kararları bağlamında ele alınmış ve detaylı olarak analiz edilmiştir.

Çalışma sonucu dikkat çekici, temel bulgulara ulaşılmıştır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, genel kamu personeli disiplin rejiminden ayrılan akademik personel disiplin rejimi, bilimsel özerklik ve akademik özgürlük ekseninde yapılandırılmalıdır. Bu nedenle rejim, kanunilik ilkesi ile temellendirilerek, disiplin suç ve cezaları hukuki güvenlik ve öngörülebilirlik ilkeleri dikkate alınmak suretiyle açık ve belirli bir şekilde kanun ile düzenlenmelidir. Bu çerçevede, belirlilik taşımayan, bilimsel özerkliğe fazlasıyla müdahalede bulunan düzenlemeler Anayasa'ya aykırı olacağı gibi hukuki güvenliği ihlal edecektir.

Ayrıca, akademik personel disiplin suç ve cezalarının öngörüldüğü 2547 sayılı Kanun'da yer alan gerek disiplin suçlarına gerekse de yürütülen disiplin sürecine ilişkin kimi düzenlemelerin yoruma açık ve belirsiz kavramlar içermesi uygulamada sorunlar yaşanmasına neden olmaktadır. Akademik özgürlüklere müdahale edilmesi, keyfi uygulamalar yapılması gibi ortaya çıkan sorunlar, 2547 sayılı Kanun'da yapılacak değişiklikler ile giderilmelidir.

Hukukun temel ilkeleri arasında yer alan savunma hakkı, non bis in idem, tarafsızlık, suç ve cezaların geçmişe yürütülememesi, masumiyet karinesi, şahsılık, ölçülülük, aleyhe karar verme yasağı, lehe hükmün uygulanması ilkesi akademik personel disiplin rejiminde etkin bir şekilde uygulanmalıdır. Bu çerçevede, hem disiplin soruşturması sürecinde hem de ceza tesisinde bu ilkelere uygun davranılmasını sağlayacak usuli güvenceler ihdas edilmelidir. Kanun koyucu tarafından, yeni düzenlemelerin ihdasında, konuya ilişkin yargı kararları ve doktrin dikkate alınmalıdır.

Akademik kariyeri doğrudan etkileyen disiplin cezalarının, akademisyenin kişisel hakları üzerindeki etkileri yanında, üniversitenin akademik itibarı ve bilimsel faaliyetleri

üzerinde etkileri bulunmaktadır. Bu bakış açısı ile akademik personel disiplin rejiminin ele alınması, üniversitelerin sahip olduğu bilimsel kapasiteyi ve potansiyeli maksimum düzeyde kullanmasını mümkün kılacaktır. Bu bakımdan, disiplin rejimi akademik gelişme ve ilerleme için bir araç olarak kullanılmalıdır.

Sonuç olarak, akademik personel disiplin rejiminin etkinliği için akademik faaliyetlerin niteliğinin, akademik personelin kendine özgü statüsünün anlaşılması ve bunun normatif olarak kanuni düzenlemelere yansıtılması gerekmektedir. Bununla birlikte, sınırsız ve keyfi bir özgürlük alanı olmayan üniversitelerin, anayasal ilkelerle ve akademik gerekliliklerle uyumlu bir disiplin rejimi ile yapılandırılması, yükseköğretim sisteminin demokratikleşmesi ve bilimsel ilerlemenin sürdürülebilir kılınması için kritik önem taşımaktadır.

Bu yapılandırmada, disiplin cezasının akademik ve bilimsel gelişimi sürüncemede bırakmaması için yargısal denetiminde ivedi yargılama usulü benzeri etkin ve hızlı bir mekanizma oluşturulmalıdır. Akademik personel disiplin rejiminin bilinirliğinin artırılması için üniversiteler tarafından, akademik personelin, disiplin sürecine ilişkin mevzuat değişikliklerini ve yargı içtihatlarını takip etmesini mümkün kılan bir sistem meydana getirilmelidir. Akademik dünyanın evrensel yapısının sonucu olarak, akademik disipline ilişkin uluslararası bir bakış açısı belirlenmeli, bölgesel unsurlar baskı aracı olarak kullanılmamalıdır. Eleştirel düşünce ve ifade özgürlüğü sadece kavram olarak değil, özü itibarıyla ele alınmalı, akademisyenlerin gerek yetiştirilmesinde gerekse tabi oldukları disiplin rejiminde teminat altına alınmasını sağlayacak düzenlemeler ihdas edilmelidir.

Bu tez ile sunulan analizler ve öneriler çerçevesinde, akademik personel disiplin rejiminin yapılandırılması, akademik personel için hukuki güvenliği ve öngörülebilirliği

sağlayacağı gibi, akademik dünyanın özgür ve özgün düşünce ile şekillenmesini mümkün kılacaktır.

KAYNAKÇA

- Akbulut, Emre, **Türk İdare Hukukunda Kanuni İdare İlkesi**, Beta Basım Yayın, İstanbul 2013.
- Akgüner, Tayfun, **İdare Hukuku**, Der Yayınevi, 9. Baskı, İstanbul 2021.
- Akıllıoğlu, Tekin, **Yönetim Önünde Savunma Hakkı**, TODAİE, Ankara 1983.
- Akıtcı, Sabriye/ Öztürk, Mustafa, “Araştırma Görevlilerinin İş Doyumlarının Bireysel ve Demografik Açıdan İncelenmesi: SDÜ Örneği”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.21, S.2, 2016.
- Akkoyunlu, Sencer Abdullah, “Disiplin Soruşturmasında Memurun Savunma Hakkını Kullanımında İdarenin Uyması Gereken Esaslar”, **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.28, S.48, 2023.
- Aktan, Coşkun Can, “Yüksek Öğretimde Değişim: Global Trendler ve Yeni Paradigmalar”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, C.1, S.2, 2009.
- Aktan, Coşkun Can, <http://www.canaktan.org/egitim/universite-reform/aka-ozerklik.htm> (Erişim:13.05.2024).
- Akyılmaz, Bahtiyar, “Anayasal Esaslar Çerçevesinde Kamu Personeli Disiplin Hukuku ve Uygulamadaki Sorunlar”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.6, S.2, 2004.
- Akyılmaz, Bahtiyar/ Sezginer, Murat/ Kaya, Cemil, **Türk İdare Hukuku**, Savaş Yayınevi, 16. Baskı, Ankara 2023.

- Alacakaptan, Uğur, **Suçun Unsurları**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 2. Bası, Ankara 1975.
- Alan, Nuri, “Savunma Hakkı”, **Danıştay Dergisi**, S.87, Y.23, 1993.
- Arıkan, İdil, **Türk Anayasa Hukukunda Yükseköğretim**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2011.
- Arslantürk, Yalçın/ Soyal, Refika, “Fayda ve Zarar Unsurlarının Varlığının İntihal Yargılamasına Tesiri”, **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, S.1, Y.8, 2023.
- Arslantürk, Yalçın, “Öğretim Elemanlarına Yönelik Disiplin Suçu Açısından “Göreve Gelmemeye” Hususunun Hukuki Analizi”, **Trabzon Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.1, S.1, Şubat 2024.
- Aslan, Zehreddin, **657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa Göre Disiplin Suç ve Cezaları**, Alfa Yayınları, 1. Basım, İstanbul 2001.
- Aslan, Zehreddin, “Kamu Personelinin Disiplin Hukukundan Kaynaklanan Sorunları”, **Kamu Personeli Sorunları İdare Hukuku Sempozyumu**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2004.
- Aslan, Zehreddin/ Altındağ, Halil, **Memurların Disiplin ve Ceza Soruşturması**, Seçkin Yayınları, 5. Baskı, Ankara 2023.
- Atay, Ender Etem, “Müşfettişlerin Hazırladıkları Disiplin Soruşturma Raporlarından Dolayı Sorumlu Tutulabilirliği Sorunu”, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, S.7, 2016.

- Ay, Yunus Anıl, “Vakıf Yükseköğretim Kurumu Personelinin Hukuki Niteliği ve Bu Personelin Ücret Gelirinin Vergilendirilmesinde 2914 Sayılı Kanun'da Öngörülen Vergi Kolaylıklarının Uygulanıp Uygulanmaması Sorunu Üzerine Bir Değerlendirme”, **Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.8, S.2, 2022.
- Ayanoğlu, Taner, “Kamu Personelinin Hukuki Rejimi”, **Günışığında Yönetim**, İstanbul 2004.
- Aydınoğlu, Nihal Zeynep, “İdarenin Kanuniliği İlkesi Bağlamında İdari Yaptırımlar”, **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.2, S.1, Nisan 2017.
- Aygün Eşitli, Ezgi, “Suçların ve Cezaların Kanuniliği İlkesi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.104, 2013.
- Azak, Kerim, **Akademik Personelin Disiplin Rejimi**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2021.
- Azrak, A. Ülkü, “Devlet ve Üniversite”, **İdare Hukuku ve İlimler Dergisi**, C.9, S. 1-3, 1988.
- Bahri, Öztürk/ Erdem, Mustafa Ruhan, **Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, 23. Baskı, Ankara 2023.
- Balcı, Murat, “Devlete Memurluğundan Çıkarma Cezası”, **Terazi Hukuk Dergisi**, C.5, S.44, 2010.
- Başkan, Atanur Gülsün, “Türkiye’de Yükseköğretimin Gelişimi”, **Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, C. 21, S. 1 Y. 2001.

- Bektur, Sevgi, **Üniversite Disiplin Hukuku: İnsan Hakları Odaklı Yaklaşım**, Özyeğin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2020.
- Bilgili, Ali Sinan, “Üniversitelerde Bilimsel/ Akademik Özerklik ve Özgürlük Hakkında Bir Değerlendirme”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.20, S.1, Nisan 2016.
- Boydak, Melih, “Araştırma ve Yayın Etiği”, Bilim Etiği (Nurhan Atasoy, Melih Boydak, Hakan Ali Çırpan vd.), **İstanbul Üniversitesi Yayınları**, İstanbul 2011.
- Boz, Selman Sacit, “Memur Disiplin Hukukuna Hâkim Olan Temel İlkeler”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 25, S. 2, 2017.
- Bozkurt Oyman, Nidan, “Bilimsel Yayınların Niteliği ve Nitelik Sorunlarına İlişkin Akademisyen Görüşleri”, **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, C.11, S.1, 2021.
- Bucaktepe, Adil, “Disiplin Makamlarının Disiplin Cezası Verme Yetkileri Üzerine Bir Değerlendirme”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 19, S.2, 2015.
- Bulut, Metin, “Kamu Görevlileri Disiplin Hukukunda Kanunilik İlkesi Üzerine Yeniden Düşünmek”, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, S.12, 2018.
- Canoğlu, Veysel Candan, “Disiplin Soruşturmasında Delil ve İspat”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.138, 2018.
- Cem, Cemil, “Disiplin ve Disiplin Hukuku”, **Ankara Barosu Dergisi**, S. 5, 1969.

- Çağlayan, Muhtar, “Yüz Kızartıcı Suç Üzerinde Bir İnceleme ve Önerimiz”, **Adalet Dergisi**, C.68, S.1-2, 1977.
- Çağlayan, Ramazan, “İdari İşlemin Geri Alınması Üzerine”, **Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.4, S.1-2, 2000.
- Çağlayan, Ramazan, **İdari Yaptırımlar Hukuku, (Kabahatler Kanunu Yorumu)**, Asil Yayıncılık, Ankara 2006.
- Çağlayan, Ramazan, “Disiplin Cezalarının Uygulanması ve İtiraz”, **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.3, S.1, 2008.
- Çağlayan, Ramazan, “Hukukumuzda Kamu Tüzel Kişiliği Kavramı ve Kıstasları”, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, C.1, S.7, 2016.
- Çağlayan, Ramazan, **İdare Hukuku Dersleri**, Adalet Yayınevi, 10. Baskı, Ankara 2022.
- Çakmak, Volkan, **Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Suç ve Cezaları**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2012.
- Çetintürk, Ekrem, “Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında İdarenin Düzenleyici İşlemleriyle Suç ve Ceza Konulamaz İlkesi”, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, S.9, Y.5, Haziran 2017.
- Çınar, Ali Rıza, “Aleyhe Değiştirme Yasağı”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.19, S.2.
- Çınarlı, Serkan, “Yükseköğretim Kurumlarında Disiplin Soruşturması Sorunu ve Alman Disiplin Mahkemeleri Modeli Örneği”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.19, S.1, 2011.

- Çınarlı, Serkan, “Yükseköğretim Disiplin Sisteminde Disiplin Cezası Sebebiyle İdari Görevin Sona Ermesi Hakkında Hukuki Değerlendirmeler”, **KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 5, S. 1, 2019.
- Çınarlı, Serkan/ Azak, Kerim, “Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğine İlişkin Bir İnceleme”, **Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.2, S.1, 2021 (a).
- Çınarlı, Serkan/ Azak, Kerim, “Disiplin Cezalarında Gerekçe İlkesi”, **Danıştay Dergisi**, S.153, 2021 (b).
- Çınarlı, Serkan/ Azak, Kerim, “Danıştay Kararları Işığında İdari Yargıda Disiplin Cezalarının İptal Davalarında Tanık Delili Sorunu”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.29, S.1, 2021 (c).
- Çınarlı, Serkan/ Kiraz, Refik, “Vakıf Üniversitesi Personelinin Hukuki Statüsü ve Vakıf Tüzel Kişiliği Kaybı Durumunda Personele Yönelik Düzenleme Önerisi”, **Uluslararası Yükseköğretim Kongresi**, Bildiri Kitabı, C. 3, Bölüm XIII, 2011.
- Demircioğlu, Mustafa Yaşar, “İdari Yargı Kararları Çerçevesinde Bilimsel Yayın Etiği Soruşturmaları”, **Ankara Barosu Dergisi**, Y. 72, S. 1, 2014.
- Demirel, İ. Hakkı/ Erol, Burçin/ Saraç, Cem, “Akademik Yazım İhlalleri”, **TÜBİTAK ULAKBİM**, Ankara, 2011.
- Derdiman, Ramazan Cengiz, “Türk Disiplin Hukukunda Kanunsuz Suç ve Ceza Olmaz İlkesinin Değeri”, **Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.3, S.2, Aralık 2014.
- Duman, Bahattin, **Yükseköğretim Ceza ve Disiplin Soruşturması**, Seçkin Yayınevi, 8. Baskı, Ankara 2023.

- Duran, Lütfi, **İdare Hukuku Ders Notları**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul 1982.
- Dursun, Hasan, **İdari Suç ve Cezalarda Kanunilik İlkesi**, Adalet Yayınevi, Birinci Baskı, Ankara 2015.
- Dursun, Selman, “Yüz kızartıcı Suç Kavramı”, **Polis Dergisi**, S.36, 2003.
- Dursun, Selman, “İdari İşlemlerin Geri Alınması, Kaldırılması, Değiştirilmesi ve Düzeltilmesi” **Prof. Dr. A. Şeref Gözübüyük’e Armağan**, Turhan Kitapevi, Ankara, 2005.
- Ercan, Mehmet Sercan, “Yükseköğretim Personeli Disiplin Hukukuna Uygulanacak Usule İlişkin Değerlendirme”, **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XVI, S.2, 2019.
- Erdem, Ali Rıza, “Öğretim Üyesi Akademisyen midir? Bilim adamı mıdır?”, **Akademik Dizayn Dergisi**, S.2, 2008.
- Erdem, Ali Rıza, “Bilim İnsanı Yetiştirmede Etik Eğitimi”, **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, S.1, 2012.
- Erdem, Ali Rıza, “Üniversite Özerkliği: Mali, Akademik ve Yönetmel Açından Yaklaşım”, **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, C.3, S.2, 2013.
- Erem, Faruk, “Tekerrür Hakkındaki Kanun Hükümlerinin Tetkiki”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.2, S.1, 1944.
- Erkul, Hüseyin/ Özcan, Buckley, Ayşe/ Seçtim Hafize, “Yükseköğretim Kurumlarında Disiplin Amirleri ve Disiplin Kurulları Sorunları Üzerine Nitel Bir Araştırma”, **Troy Akademi**, C.6, S.3, 2021.

- Feyzioğlu, Metin, “Suçsuzluk Karinesi: Kavram Hakkında Genel Bilgiler ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 48, 1999.
- Giritli, İsmet, “Devlet Memurları Kanunu Tasarısı ve Bazı Eksiklikleri”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C.30, S.1-2, 1964.
- Gölcüklü, Feyyaz, “İdari Ceza Hukuku ve Anlamı, İdarenin Cezai Müeyyide Tatbiki”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C. 18, 1963.
- Gözler, Kemal, **Örnekleriyle Usulsüz Alıntı Sorunu**, 1. Baskı, Bursa Kasım 2013.
- Gözler, Kemal/ Kaplan, Gürsel, **İdare Hukuku Dersleri**, Ekin Kitabevi Yayınları, 24. Baskı, Bursa 2022.
- Gücükoğlu, Behlül/ Ayvaz Reis, Zerrin, “Türkiye’de ve Dünya’da İntihalin Yaptırımları”, **Akademik Bilişim’14 - XVI. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri**, Mersin Üniversitesi, 5-7 Şubat 2014.
- Gülan, Aydın, “Akademik Personelin Üniversite Dışında Mesleki Gelir Getirici Çalışmalarda Bulunmasının Meşruluğu Sorunu”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C.69, S. 1-2, 2011.
- Günal, Yılmaz, “Disiplin Cezaları”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C.13, S.02, 1958.
- Günday, Metin, **İdare Hukuku**, İmaj Yayıncılık, 10. Baskı, Ankara 2015.
- Gündüz, Fatma Ebru, “Disiplin Cezalarının Geri Alınması”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XX, 2016.

- Gündüz, Fatma Ebru, “İdari Yaptırımların Zaman Bakımından Uygulanması”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, S.32, Y.8, Ekim 2017.
- Gündüz, Fatma Ebru, “Hukuka Aykırı Elde Edilmiş Delillerin Disiplin Hukukunda Kullanılması”, **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, S.1, Y.4, 2019.
- Güran, Sait, “Anayasa Mahkemesi’nin 1982 Anayasası Döneminde Personel Hukukuna Bakışı”, **Anayasa Yargısı Dergisi**, C.6, 1989.
- Hafizoğulları, Zeki, “Genel Çizgileriyle Savunma Hakkı”, **Ankara Barosu Dergisi**, S.1-4, 1994.
- Hatipoğlu, Mehmet/ Sarıcalar, Ahmet Cahit, “Memur Disiplin İşlemlerinde Amaç Unsuru”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.28, S.2, 2020.
- Heper, Metin, “Üniversitenin İşlevleri ve Toplumsal Değişim”, **Amme İdaresi Dergisi**, C.6, S.1, 1973.
- Hirsch, Ernst E., **Dünya Üniversiteleri ve Türkiye’de Üniversitelerin Gelişmesi**, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara 1998.
- Hüseyinoğlu, Emin, “Yargı Kararları Işığında Disiplin Hukukunda Suçta ve Cezada Kanunilik İlkesi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.158, 2022.
- Işıklar, Celal, **Teoride ve Uygulamada Kamu Disiplin Yaptırımları**, Adalet Yayınevi, 1. Baskı, Ankara 2019.
- Işıklar, Celal, “Kamu Görevinden Ayrılanlara Disiplin Cezası Verilmesi ve Konuyla İlgili Düzenlemeler”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, S.57, Y.15, Ocak 2024.

- İçel, Kayıhan, “İdari Ceza Hukuku ve Kabahatleri Suç Olmaktan ıkarma Eğilimi”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Mecmuası**, C.50, S.1-4, İstanbul 1984.
- İçel, Kayıhan, “Suç Politikasının Ana İlkeleri Bağlamında Hukuka Bağlı Devlet İlkesi”, **Ankara Barosu Hukuk Kurultayı**, 2004.
- İnci, Osman, “Bilimsel Yayın Etiği”, **Türk Kütüphaneciliği Dergisi**, C. 29, S. 2, 2015.
- İzmirlioğlu, Fatma Ayça, **Vakıf Üniversitelerinde alışan Akademik Personelin Hukuki Statüsü**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2017.
- Kaman Karan, Nur, **Devlet Memurluğunun Sona Ermesi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2003.
- Kaplan, Ali Hasan/ Aydın, Sema, “Anayasa Mahkemesi’nin İptal Kararları çerçevesinde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nda Akademik Personel Disiplin İşlemlerine İlişkin Güncel Gelişmeler”, **Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.8, S.1, Temmuz 2024.
- Kaplan, Onur, “Danıştay Kararları erevesinde İdari Yaptırımlarda Lehe Hükmün Uygulanması İlkesi”, **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi**, C.16, S.2, 2021.
- Karabulut, Mustafa, **İdari Yaptırımların Hukuki Rejimi**, Turhan Kitabevi, Ankara 2008.
- Karaca, Egemen, **Üniversitelerde Disiplin Rejimi, Yetkin Yayınları**, 1. Baskı, Ankara 2019.

- Karademir Çakmak, Sibel, “Yargı Kararları Çerçevesinde Vakıf Üniversitelerinin Hukuki Niteliği ve Öğretim Elemanlarının Hukuki Statüsü”, **Danıştay Dergisi**, S. 157, Ocak 2024.
- Karahanoğulları, Onur, “Memur Disiplin Hukukunun Niteliği ve İlkeleri”, **Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi**, C.8, S.3,1999.
- Karahanoğulları, Onur, **İdarenin Hukukla Kavranması: Yasallık ve İdari İşlemler**, Turhan Kitabevi, 5. Baskı, Ankara 2022.
- Karavelioğlu, Celal, **Açıklamalı ve Son İctihatlarla İdari Yargılama Usulü Kanunu**, Karavelioğlu Hukuk Yayınevi, Ankara 2006.
- Kaşlı, Enver, “Kamu Denetçiliği Kurumu Tarafından Disiplin Cezalarının Denetimi”, **Ombudsman Akademik**, S.15, Y.8, Temmuz- Aralık 2021.
- Kaya, Cemil, “Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hakim Olan Temel İlkeler”, **Amme İdaresi Dergisi**, C. 38, S. 2, Haziran 2005.
- Kelek, Mücahit, **Disiplin Hukukunda İspat ve Delil**, Adalet Yayınevi, 1. Basım, Ankara 2023.
- Keyman, Selahattin, **Hukuka Giriş ve Metodoloji**, Doruk Yayınları, Ankara 1981.
- Kılınçarslan, Saniye, “Disiplin Hukukunda İdarenin Takdir Yetkisinin Kanunilik İlkesi Çerçevesinde Yargısal Denetimi”, **Fasikül Hukuk Dergisi**, S.62, Y.7, 2015.
- Kırmızıgül, Hüsamettin, **Disiplin Suç ve Cezaları ve Denetim Yolları**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1998.

- Kiremitci, Orçun, “İdari yaptırımlar ve İdarenin Yaptırım Düzenleme Yetkisi”, **Ombudsman Akademik**, S.18, 2023.
- Koca, Mahmut/ Üzülmez, İlhan, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 16. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023.
- Koç, Nizamettin, **Üniversite Eğitimi**, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara 1996.
- Kurt, Hayrettin, “İdari Yaptırımlara Karşı Güvenceler”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.18, S.1, 2014.
- Küçük, Çolpan Mücahit, **657 sayılı Kanun Kapsamında Disiplin Cezaları ve Ceza Hukuku Genel İlkelerinin Disiplin Hukukunda Uygulanabilirliği**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara 2019.
- Livanelioğlu, Ömer Asım, **Memur Disiplin Hukuku**, Türk Hukuk Enstitüsü Yayınları, Ankara 2003.
- Malkoç, İsmail, “Kanunlarımızda “Yüz Kızartıcı Suç” Kavramı”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.4, 1989.
- Maraş Çankaya, Bilginur/ Durkun, Zehra, “Disiplin Hukuku Açısından “Yüz Kızartıcı ve Utanç Verici Hareketler”, **Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.9, S.2. Temmuz 2023.
- Meray, Seha L., “Üniversite Kavramları ve Modelleri”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C.26, S.1, 1971.
- Muzaffer, Dilek, “Memur Disiplin Hukukunun ve Disiplin Soruşturmasının Temel Esasları”, **Türk İdare Dergisi**, S.423, 1999.

- Nişancı, Dilaver, “Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Disiplin Suç ve Cezalarında Kanunilik İlkesi”, **Fasikül Hukuk Dergisi**, C. 7, S. 62, Ocak 2015.
- Odabaşı, H. Ferhan/ Fırat, Mehmet/ İzmirli, Serkan/ Çankaya, Serkan/ Mısırlı, Z. Abidin, “Küreselleşen Dünyada Akademisyen Olmak”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C.10, S.3, 2010.
- Odyakmaz, Zehra/ Keskin, Bayram, “Kamu Görevlilerinin Meslekten Çıkarılmalarında Uygulanan Kriterlerin Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihadı Bağlamında Değerlendirilmesi”, **Prof. Dr. Metin Günday Armağanı**, Atılım Üniversitesi Yayınları, C. II, 1. Baskı, Ankara 2020.
- Oğurlu, Yücel, **İdari Yaptırımlar Karşısında Yargısal Korunma İdari Ceza Hukuku ve İdari Cezalara Karşı Başvuru Yolları**, Seçkin Yayınevi, 2. Baskı, Ankara 2001.
- Oğurlu, Yücel, **Karşılaştırmalı İdare Hukukunda Ölçülülük İlkesi**, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2002.
- Oğurlu, Yücel, “Ceza Mahkemesi Kararının Disiplin Cezasına Etkisi ve Sorunu “Ne Bis İn İdem” Kuralı”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.52, S.2, 2003 (a).
- Oğurlu, Yücel, “İlk Örneklerinden Günümüze Danıştay’ın Ölçülülük İlkesine Yaklaşımı”, **Danıştay 135. Yıl Sempozyumu**, 2003 (b).
- Onar, Sıddık Sami, **İdare Hukukunun Umumi Esasları**, C.I, İsmail Akgün Matbaası, 3. Baskı, İstanbul 1966.
- Onar, Sıddık Sami, **İdare Hukukunun Umumi Esasları**, C.II, İsmail Akgün Matbaası, 3. Baskı, İstanbul 1966.

- Önüt, Lale Burcu, **Disiplin Soruşturması**, Hukuk Bilimleri Ansiklopedisi (Ed. Özkaya/ Erat/ Çaban İnce/ Duran), Nobel Yayınevi, Ankara 2022.
- Önüt, Lale Burcu, “Yükseköğretim Disiplin Soruşturmalarında Savunma Hakkına İlişkin Güncel Gelişmeler”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.173, 2024.
- Örucü, Esin, “Disiplin Cezaları, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Sistemi”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 32, S. 2-4, 1966.
- Özay, İl Han, **İdari Yaptırımlar**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No:3326/691, İstanbul 1985.
- Özay, İl Han, **Günışığında Yönetim**, Filiz Kitabevi, İstanbul 2004.
- Özbek, Veli Özer/ Tepe, İlker, “Türk Ceza Muhakemesi Hukukunda Aleyhe Değiştirme (Reformatio in Peius) Yasağına İlişkin - Öğreti ve Uygulama Boyutlarıyla - Genel Bir Değerlendirme”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları**, C. 16, 2014.
- Özbudak, Coşkun, “Disiplin Cezaları İtiraz Üzerine Artırılabilir Mi?”, **Terazi Hukuk Dergisi**, C.12, S.127, 2017.
- Özen, Mustafa, “Non Bis İn İdem (Aynı Fiilden Dolayı İki Kez Yargılama Olmaz) İlkesi”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.14, S.1, 2010.
- Özenç Uçak, Nazan/Birinci, Hatice Gülşen, “Bilimsel Etik ve İntihal”, **Türk Kütüphaneciliği**, C.22, S.2, 2008.
- Özgenç, İzzet, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 19. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.

- Öztoprak, Sezin, “Devlet Memurları Kanunu’na Göre Devlet Memurluğundan Çıkarma Disiplin Cezasının Hakkaniyete Uygunluğu”, **KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.1, S.2, Temmuz 2016.
- Pınar, İbrahim/ Çalışkan, Öner, **Açıklamalı- İçtihatlı Disiplin Suç ve Cezaları& Disiplin Soruşturması**, Seçkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara 2020.
- Pınar, İbrahim, **Memur Suçlarında İdari ve Adli Soruşturma Usulleri**, Seçkin Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara 2003.
- Pınar, İbrahim, “Disiplin Suçlarının ve Cezalarının Düzenlenmesinde Yasallık İlkesine Uyuma Zorunluluğu ve Kesinleşen Disiplin Cezalarının İdari Bir İşlemle Ortadan Kaldırılmayacağı İlkesi”, **Terazi Hukuk Dergisi**, C.7, S.74, Ekim 2012.
- Pınar, İbrahim, **Memurlar, Akademik Personel ve Kolluk Personeli Hakkında Uygulanan Disiplin Suç ve Ceza Soruşturması Esasları**, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Mart 2024.
- Sağlam, Mehmet, **Türk Personel Hukukunda Disiplin Suç ve Cezalarına İlişkin Esaslar ve Uygulaması**, Mahalli İdareler Derneği Yayını, Ankara 2003.
- Sağlam, Mehmet, “Personel Hukukuna İlişkin Anayasal İlkeler ve Anayasa Mahkemesinin Uygulaması”, **Danıştay Dergisi**, S.109, Y.35, 2005.
- Sancakdar, Oğuz, **Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi**, Yetkin Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2001.
- Sancakdar, Oğuz, “Disiplin Yaptırımlarının Hukuki Niteliği Konusundaki Başlıca Görüşler”, **Fasikül Hukuk Dergisi**, C.5, S.39, Şubat 2013.

- Sancakdar, Oğuz/ Önüt, Lale Burcu/ Us Doğan, Eser/ Kasapoğlu Turhan, Mine/ Seyhan, Serkan, **İdare Hukuku Teorik Çalışma Kitabı**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.
- Sancakdar, Oğuz/ Altınok Çalışkan, Elif/ Dursun Özdemir, Gizem/ Seyhan, Serkan/ Yağcı, Pınar/ Karaca, Egemen, **Disiplin Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara 2022.
- Saygın, Engin “Devlet Memurları Kanunu ile 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunundaki Disiplin Hukukuna İlişkin Süreler”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, S.58, Y.15, 2024.
- Seçkin, Sinan, “Danıştay Kararları Işığında Disiplin Amir ve Kurullarının Belirlenmesinde Tarafsızlık İlkesi”, **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.18, S.212, Y. Ocak- Şubat 2023.
- Sezer, Yasin/ Bilgin, Hüseyin, “Danıştay Kararlarında İdari Başvurular” **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.57, S.4, 2008.
- Soyaslan, Doğan, **Yürütme Organının Suç ve Ceza Koyma Yetkisi**, Kazancı Yayınları, Ankara 1990.
- Soyer Güleç, Sesim, “Ceza Muhakeme Hukukunda Aleyhe Değiştirme (Reforma In Peis) Yasağı”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Prof. Dr. Durmuş Tezcan’a Armağan, C.21, Özel S., 2019.
- Şahin, Cenk, “Devlet Memurları Kanununun 94. Maddesi Uyarınca “Çekilmiş Sayılma” İşleminin Nitelik ve Koşulları ile Öğretim Elemanları Bakımından Uygulanabilirliğine Yönelik Değerlendirmeler”, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XXIII, S.4, 2019.

- Şık, Hüseyin, “Suçsuzluk Karinesi”, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, S.1, 2012.
- Tan, Turgut, **İdari İşlemin Geri Alınması**, Ankara 1970.
- Tan, Turgut, “İdari Yaptırımlar ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesindeki Güvenceler”, **Prof. Dr. A. Şeref Gözübüyük’e Armağan**, Turhan Kitabevi, Ankara 2005.
- Taşkın, Ahmet, **Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku**, Seçkin Yayınevi, 1. Baskı, Ankara 2006.
- Tekinalp, Ünal, “Bilim Etiğinin Hukuki Cephesi”, **Bilim Etiği El Kitabı** (Editör Ayşe Erzan), Türkiye Bilimler Akademisi, 1. Basım, Ankara 2008.
- Tekinsoy, Ayhan/ Mısır, Mustafa Bayram, “Öğretim Üyeliğine Atanma Sürecinin Başlangıcı, Ek Koşullar ve Jüri Raporları”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.61, S.1, 2012.
- Tezcan, Durmuş, “Kamu Görevlilerine Uygulanan Disiplin Cezalarının Hukuki Niteliği ve Adil Yargılanma Hakkı”, **Kamu Personeli Sorunları İdare Hukuku Sempozyumu**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2004.
- Tortop, Nuri, “Disiplin, Disiplin Cezaları ve Disiplin Suçları”, **Amme İdaresi Dergisi**, C.16, S.3, 1983.
- Tulay, Muhammed Emre, “Kanunilik İlkesi Işığında Ceza Hukuku Kurallarının Zaman Bakımından Uygulanması ve Delil Elde Etme Yöntemlerinde Zaman Bakımından Uygulanma Sorunu”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C.22, S.3, 2016.

- Tutum, Cahit, **Personel Yönetimi**, TODAİE, Ankara 1976.
- Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/>
- Türkiye Bilimler Akademisi, Bilim Etiği Komitesi, Bilimsel Araştırmada Etik ve Sorunları, **Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları**, Ankara 2002.
- Ulusoy, Ali D., **İdari Yaptırımlar**, XII Levha Yayınları, 1. Baskı, İstanbul 2013.
- Ulusoy, Ali D., **Türk İdare Hukuku**, Yetkin Yayınları, 6. Baskı, Ankara 2023.
- Ulusoy, Ali D./ Ozansoy, Cüneyt/ Tekinsoy, Ayhan/ Öztürk, Burak/ Ardıçoğlu, Artuk, “Üniversite Öğretim Elemanlarının Disiplin İşlerinde 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Uygulanabilir mi?”, <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/ankara-hukuk-hocalarindan-uyari-niteliginde-makale-akademisyenlere-sorusturma-acilamaz-477695> (Erişim: 14.11.2022).
- Us Doğan, Eser/ Yücel Dericiler, Özge, “Kamu Görevlisi Disiplin Hukukunda Masumiyet Karinesi ve Şüpheden Sanık Yararlanır İlkelerinin Uygulanması”, **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Arş. Gör. Ceren Damar Şenel Armağan)**, C.5 S.1, Nisan 2020.
- Uslu, Ramazan, “Alıntıda Hukuka Uygunluk Kriterleri”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 68, S. 4, 2019.
- Usman, Yahya, **Kamu Görevlileri Disiplin Hukukunda İdari Usul İlkeleri**, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2019.

- Üçışık, Fehim, “Vakıf Üniversitesi Öğretim Üyelerinin Çalışma Esasları”, **Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi**, C.6 S. 15, 2014.
- Ülker, İbrahim, “Disiplin Cezalarına Karşı İdari Başvuru (İtiraz) Yolu”, **Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XIX, S.1-2, 2015.
- Ünal, Mehmet/Toprak, Metin/ Başpınar, Veysel, “Bilim Etiğine Aykırı Davranışlar ve Yaptırımlar: Sosyal ve Beşeri Bilimler İçin Bir Çerçeve Önerisi”, **Amme İdaresi Dergisi**, C.45, S.3, 2012.
- Üzülmöz, İlhan, “Türk Hukukunda Tekerrür”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.10, S.1-2, 2002.
- Üzülmöz, İlhan, “Türk Hukukunda Suçsuzluk Karinesi ve Sonuçları”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.58, 2005.
- Varkal, Emine, “Kamu Görevlileri Disiplin Hukukuna Hakim Olan Temel İlkeler”, **Karabük Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (UNIKA Toplum ve Bilim) Dergisi**, C.2, S.2, 2022.
- Vurucu, İkbâl, “Bilimsel Araştırma- Yayın Etiği ve Akademik Teşvik”, **21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum**, C.8, S.23, 2019.
- Yıldız, Çağlasın, **Ceza Muhakemesi İlke ve Kurallarının Memur Disiplin Hukukuna Etkisi**, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Nisan 2022.
- Yaman, Dilara, “Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu’nda Düzenlenen Bir Eserden Kaynak Göstermeksizin İktibasta Bulunma Suçu”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.12, 2010.

- Yaşar, Ecmal, “Akademik İntihal, Nedenleri ve Çözüm Önerileri”, **Uluslararası Eğitim Araştırmacıları Dergisi**, S.1, 2018.
- Yavuzdoğan, Seçkin, “İdari Yargı Kararlarından Hareketle İntihal”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 8, S. 1, 2017.
- Yeşil, İsmail, “Ceza Hukuku Genel İlkelerinin İdari Cezalara Uygulanabilirliği”, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı**, Ankara 2010.
- Yıldırım, Ramazan, **İdari Başvurular**, Mimoza Yayınları, Konya 2006.
- Yıldırım, Turan, “Kamu Yararı ve Disiplin Cezalarının Affı”, **Anayasa Yargısı Dergisi**, C. 17, S.1, 2001.
- Yıldırım, Turan/ Samuray, Figen, “Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Statüsü”, **Maltepe Hukuk Dergisi**, S. 1, 2010.
- Yüce, Turhan Turfan, “Ceza Hukuku İlkelerinin Disiplin Ceza Hukukunda Geçerliliği Sorunu ve Danıştay Kararlarının Bu Açıdan Tahlili”, **Danıştay Dergisi**, Y. 24, S. 88, 1994.
- Yüce, Turan Tufan, “Sanığın Savunması ve Korunması Açısından Ceza Soruşturmasının Ümanist İlkeleri”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.1, 1988.
- Yüzer, Muhammet Yasin, “2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu Bağlamında Disiplin Mevzuatında Uygulanan Temel Hukuk İlkeleri”, **Gaziantep Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S.1, 2025.
- Zabunoğlu, Yahya Kazım, **İdare Hukuku**, C.1, Yetkin Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2012.

- Zor, Burç Volkan, “Disiplin Hukukunda Uygulanan İdari Usul İlkeleri”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.155, Y.34, 2021.
- Zor, Burç Volkan, “Ceza Hukuku İlkelerinin Disiplin Hukukunda Uygulanabilirliği”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 12, S. 1, 2022.

ÖZET

Bu çalışmada, akademik personel disiplin rejimi akademik faaliyetlerin niteliği, akademik personelin kendine özgü statüsü, bilimsel özerklik ilkesi ve Anayasa'nın öngördüğü hukuki çerçeve doğrultusunda ele alınmıştır.

Akademik personel, yalnızca ders veren bir öğretim elemanı olmanın ötesinde; bilimsel araştırma, bilgi üretimi, ulusal ve uluslararası bilimsel çalışmalar gibi çok yönlü faaliyetlerde bulunan, kamu hizmeti ifa eden özel bir meslek grubudur. Bu bakımdan, akademik personelin tabi olduğu disiplin kurallarının, diğer kamu görevlilerinden farklı olarak düzenlenmesi gerekmektedir.

Akademik personel disiplin rejiminin temelini oluşturan, kanunilik ilkesi, akademik özgürlük ve bilimsel özerklik kavramları çalışmanın genelinde detaylı bir şekilde değerlendirilmiştir. Akademik personel disiplin işlemlerinin kanunla düzenlenmesi gerektiğine ilişkin olan Anayasa'nın 130. maddesine dayanan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53. maddesi, akademik personel disiplin rejiminin kanuni dayanağı olarak ele alınmıştır. Bu kanunda yapılan değişiklikler ve Anayasa Mahkemesi kararları sonrası uygulamada yaşanan sorunlar irdelenmiş ve çözüm önerileri sunulmuştur.

Tez kapsamında, akademik disiplin rejiminin temel ilkeleri açıklanmış; akademik personelin işlediği iddia edilen fiillerin disiplin suçu sayılıp sayılmayacağı, bu fiillere karşı hangi sürecin yürütüleceği ve hangi disiplin cezalarının tesis edileceği gibi hususlar hem hukuki hem de uygulamayı temel alan bir bakış açısıyla derinlemesine analiz edilmiştir. Ayrıca, bilimsel etik ihlallerinin diğer disiplin ihlallerinden farklı doğası da göz önünde bulundurularak, akademik düzenin korunması için disiplin hukukunun özgün yapısının nasıl olması gerektiği üzerinde durulmuştur.

Bu çerçevede, bu tez ile akademik personelin yürüttüğü faaliyetin niteliğinden ve akademisyenlerin kendine özgü statüsünden hareketle, disiplin rejiminin sadece kamu hizmetinin etkinliğini değil, aynı zamanda akademik özgürlükleri ve bilimsel gelişimi de güvence altına alacak şekilde yapılandırılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Akademik personel disiplin rejiminin, hukuk devleti ilkesine, Anayasaya ve akademik hayatın gerekliliklerine uygun şekilde ihdas edilmesi, hem akademik personelin haklarının güvence altına alınması hem de üniversitelerin asli işlevlerini yerine getirebilmesi bakımından zorunluluk arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Akademik Personel, Disiplin Hukuku, Yükseköğretim Hukuku, Akademik Özgürlük, Yargısal Denetim.

ABSTRACT

In this study, the disciplinary regime of academic staff is examined within the framework of the nature of academic activities, the unique status of academic personnel, the principle of scientific autonomy, and the legal framework established by the Constitution. Academic staff are not merely instructors delivering lectures; they constitute a distinct professional group engaged in multifaceted activities such as scientific research, knowledge production, and national and international academic work, while also performing public service. Therefore, the disciplinary rules applicable to academic staff must be designed differently from those governing other public officials.

The foundational principles of the disciplinary regime—legality, academic freedom, and scientific autonomy—are analyzed and interpreted in detail throughout the study. Article 53 of the Higher Education Law No. 2547, which is grounded in Article 130 of the Constitution requiring that disciplinary procedures concerning academic staff be regulated by law, is taken as the legal basis for the academic disciplinary regime. Amendments to this law and the implications of Constitutional Court decisions are evaluated, and practical problems encountered in implementation are discussed, along with proposed solutions.

The study elaborates on the fundamental principles of the academic disciplinary regime and analyzes, from both legal and practical perspectives, issues such as whether a particular act attributed to an academic constitutes a disciplinary offense, the applicable procedures, and the types of disciplinary sanctions that may be imposed. Furthermore, special attention is given to violations of scientific ethics, which are of a different nature than other disciplinary offenses, and the study emphasizes the necessity of a uniquely structured disciplinary framework to preserve academic order.

In conclusion, the thesis asserts that, considering the nature of academic duties, the disciplinary regime should be restructured in a manner that ensures not only the efficiency of public service but also the protection of academic freedom and scientific progress. Establishing an academic disciplinary law that aligns with the rule of law, constitutional principles, and the requirements of academic life is essential for safeguarding the rights of academic staff and for enabling universities to fulfill their core functions.

Keywords: Academic Staff, Disciplinary Law, Higher Education Law, Academic Freedom, Judicial Review.