

YÜKSEKÖĞRETİMDEKİ DİSİPLİN SORUŞTURMASI TERÖRÜ VE BU SALDIRAYA KARŞI, SENDİKA GÜVENCESİ ALTINDA SAVUNMA KLAVUZU



Hazırlayan
Prof. Dr.Mustafa Altıntaş

Eğitim Sen YÖB-Yükseköğretim Bürosu
Ankara, Ekim 2015

YÜKSEKÖĞRETİMDEKİ DİSİPLİN SORUŞTURMASI TERÖRÜ VE BU SALDIRAYA KARŞI, SENDİKA GÜVENCESİ ALTINDA SAVUNMA KLAVUZU

Hazırlayan
Prof. Dr.Mustafa Altıntaş

YÖB-Yükseköğretim Bürosu- Ankara, Ekim 2015

EĞİTİM SEN

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası

Adına Sahibi

Kamuran Karaca

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Hanım Koçyiğit

Hazırlayan

Prof. Dr. Mustafa Altıntaş

Dizgi / Tasarım

Gülüzar Ünver

Yayın Yönetim Yeri

Cinnah Cad. Willy Brandt Sokak No: 13 06680

Çankaya / ANKARA

Tel : +90.312 439 01 14 (pbx) / Fax : +90.312 439 01 18

Web : www.egitimsen.org.tr

E-mail : bilgi@egitimsen.org.tr

Ekim 2015

Baskı: Hermes Ofset Baskı Hizmetleri Ltd.

Büyük Sanayi 1. Cadde No: 105 İskitler / Ankara

Tel: 0312 384 34 32 Faks: 0312 341 01 98

İÇİNDEKİLER

SUNUM	5
UYARI VE ÖNERİ	7
I. SUNUŞ VE AMAÇ :	11
II. 2547 SAYILI YÜKSEKÖĞRETİM YASASI'NDA DİSİPLİN VE CEZA İŞLERİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER:	18
Bölüm 9: Disiplin ve Ceza İşleri	18
III.DİSİPLİN YÖNETMELİĞİNDE GÖREV VE SORUMLULUK ÜSTLENEN YÖNETİCİLER: ATAMAYA YETKİLİ AMİR, ÜNİVERSİTE YÖNETİCİSİ, DİSİPLİN AMİRİ, YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI DİSİPLİN KURULU, YÖK-YÜKSEK DİSİPLİN KURULU	25
IV.DY'NDE YER ALAN DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARI :	29
V. DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARI İLE İLGİLİ MADDELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ:	44
Bölüm 3: Disiplin Soruşturması	48
Bölüm 4: Görevden Uzaklaştırma :	69

Bölüm 5: Disiplin Cezası Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Amir ve Kurullar	71
--	----

Bölüm 6: Uygulama ve İtiraz	76
-----------------------------------	----

Bölüm 7: Çeşitli Hükümler	79
---------------------------------	----

VI.DİSİPLİN İŞLEMLERİNDE KULLANILABİLECEK BELGE VE TUTANAK ÖRNEKLERİ	80
--	----

EK 1: YÖK GENEL KURULU TARAFINDAN 2013 SONUNDA MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINA SUNULAN VE ŞİMDİLER RAFTA BEKLETİLEN YENİ YÖK YASASI ÖNERİSİNDE YER ALAN TYÖK VE YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI ÇALIŞANLARINA YÖNELİK DİSİPLİN MADDESİ	98
---	----

EK : 2 YÜKSEKÖĞRETİM SİSTEMİNDE DİSİPLİN SUC VE CEZA TERÖRÜNE KARŞI SENDİKAL ÖRGÜTLENMENİN ÖNEMİ VE KAZANIMI	107
---	-----

EK :3 GEREKLİ YARGI KARARLARINDAN ÖRNEKLER	115
--	-----

SON SÖZ	123
---------------	-----

SUNUM

YÖK Sistemi, 1981 Yılıının 6 Kasımından bu yana akademiya ve siyaset dünyamızın başat sorunlarından biri olmayı sürdürmekte. Toplumsal ve siyasal muhalefeti bastırmanın, yeni emperyalizmin koçbaşı olan finans kapitalin egemenliğine kayıtsız-koşulsuz boyun eğdirmenin anahtarı olan yükseköğretim, o günden bu yana, sorun üretir olma özelliğini korumakta.

Yükseköğretim kurumlarını oluşturan bileşenler; öğrenciler, öğretim elemanları ve yükseköğretim çalışanlarıdır. Yükseköğretimin üç ayağını oluşturan bu paydaşlar, YÖK ceberrutluğunun ve onun uzantısı olan üniversite yönetimlerinin yıldırma, bastırma, ezme, kurumlarından uzaklaştırma benzeri girişimlerinin hep muhatabı olmuşlardır.

YÖK ve üniversite yönetimleri, “ortak yaşam ortamını” oluşturma konusundaki görevleri yerine, bu ortamda egemen güç olmanın aracı olarak da disiplin suç ve cezalarını, üniversite bileşenlerinin üzerinde “demoklesin kılıcı” gibi kullanmayı sürdürmüşler ve yıllar içinde çok sayıda öğrencinin öğrenim yaşamına, çok sayıda öğretim elemanının meslek yaşamına ve sayısız üniversite çalışanının çalışma yaşamına son verdirici bir işlev yüklenmişlerdir.

Üniversite yönetimlerinin baskı ve yıldırımlarına karşı sığınak olması gereken YÖK da, rektör terörünün hep destekçisi olmuş, “öğretim mesleğinden çıkarma” ile “kamu görevinden çıkarma” giyotinini, hukuka, insan haklarına saygısız biçimde,

alıştırmışlardır. Bütün bunlar, yalnızca bireysel sonuçlar, hak ihlallerine neden olmakla kalmamış, aynı zamanda toplumun insan sermayesinin, beyin gücünün de çökertilmesi sonucu doğurduğundan, ağır bir toplumsal maliyete neden olmuşlardır.

Eğitim Sen, kuruluşundan bu yana, gerek ilk ve ortaöğretimde ve gerekse yükseköğretimde, yalnızca kendi üyelerinin değil, burada eğitim-öğrenim gören öğrenciler ile tüm öğretmen,öğretim elemanı ve eğitim kurumu çalışanlarının ekonomik ve sosyal haklarını gözetmek, bunları ileriye taşımanın yanısıra, haksızlıkların,hukuksuzlukların önünü kesmek için de amansız bir savaşım sürdürmektedir.

Elinizdeki bu yapıt, yükseköğretim üst kurulları ile yükseköğretim kurumlarında ki disiplin terörüne karşı üyelerimizi ve üyemiz olmayanları, hak ve hukukları konusunda bilgilendirmek, onları donatmak ve savunma hakkının yaşama geçmesi için hazırlanmıştır. Üyemiz, YÖK-Yüksek Disiplin Kurulunda Sendikamız temsilcisi olarak görev yapan ve Yayın Kurulu Üyemiz Prof.Dr.Mustafa Altıntaş tarafından hazırlanan bu Klavuzun, yükseköğretim çalışanlarına yardımcı olacağına inanıyoruz.

Eğitim Sen Genel Başkanı

UYARI VE ÖNERİ

- 1) Hakkında disiplin soruşturması başlatılan çalışan, önce bir dosya yada klasör açmalı, kendisine gönderilen belgeler ile verdiği ifade, yanıt vb.lerinin (bütün iletişim yazılı olarak sürdürülmelidir) birer örneği, bu dosyada korunmalıdır. Altına imza atılan her belge, ifade vb.lerinin bir örneği mutlaka alınmalı, örnek verilmediğinde ise, durum tutanakla belirlenerek, görevlendiren disiplin amirine, yazılı olarak, soruşturmacı şikayet edilmelidir.
- 2) Hakkında disiplin soruşturması yapıldığına ilişkin bildirim alan çalışan, öncelikle, disiplin amiri tarafından düzenlenen “DİSİPLİN SORUŞTURMASI EMRİ” nin, bildirimde ekli olup-olmadığına bakmalıdır. Eğer, soruşturma bildiriminde böyle bir belge yoksa, onaylı bir örneğinin tarafına gönderilmesini, bu belge sunulmaksızın ifade veremeyeceğini, ya kurumu aracılığı ile, kurum evrakına kayıt ettirerek (bu durumda alındı belgesi karşılığında) vermeli, yada taahhütlü mektup ile, soruşturmacıya iletmelidir.
- 3) Hakkında disiplin soruşturması açılan çalışan, kendisine yapılan çağrının, “İFADE VERMEĞE” yönelik olup-olmadığına bakmalı, “SAVUNMA YAPMA ÇAĞRISI” olması durumunda, soruşturmacıya, yazılı olarak “savunmaya değil, ifade vermeye çağrılması gerektiğini” bildirmeli ve bu düzeltme yapılması durumunda ifade vereceğini, savunma hakkını, soruşturma raporunun düzenlenmesinden sonra disiplin amiri yada disiplin kurulu önünde yapacağını belirtmelidir. Bu uyarı ve

yanıtını, ya kurum evrakından geçirerek ulaştırabilir (bu durumda belge kayıt tarih ve nosunu almalıdır) yada taahhütlü mektup ile soruşturmacıya ulaştırmalıdır.

- 4) Hakkında disiplin soruşturması açılan sendikalı çalışan, üyesi olduğu Şube Başkanlığına bilgi vermeli, gerek duyuyor ise, Sendikadan avukat ile Sendika Temsilcisini de bu sürece katmanın gereklerini yerine getirmelidir. Soruşturmacı tarafından kendisine sunulması gereken ve disiplin amiri imzasını taşıyan “Disiplin Soruşturması Emri” ile, var ise eklerini, savunman ve sendika temsilcisi ile birlikte incelemeli, soruşturmanın eksiksiz olmasını sağlamalıdır.
- 5) Bu aşamadan sonra, ifade vermeye karar verildiğinde (ifade vermeme hakkı da var, bu atılı suçun kabul edilmesi anlamına gelmez), ifadenin sözlü yada yazılı olması konusunda bir seçimde bulunulmalıdır. Sözlü ifade verme yeğlendiğinde, ifade yerine, avukat ve sendika temsilcisi ile birlikte gidilmeli ve onların da ifadede bulunacakları belirtilmelidir. Sözlü ifade sırasında, “Disiplin Soruşturması Emri” sınırları içinde yöneltilecek soruların önce, yazılı olarak kendisine yöneltilmesi istenmeli, bu gerek yerine getirildikten sonra, verilecek ifadelerin yeminli yazman tarafından tutanağa dönüştürülmesine özen gösterilmeli ve soruşturmacı ile yeminli yazman tarafından imzalanacak tutanaktan bir örnek alınmalıdır.
- 6) İfade yazılı verilecek ise, atılı suç konusunda, var ise belge, kanıt vb.lerin örneği istenmeli, yazılı ifade Sendika

Avukatı ve Sendika Temsilcisinin görüşü alınarak, ya elden, ancak alındı belgesi ile teslim edilmeli yada soruşturmacıya taahhütlü mektup ile iletilmelidir.

- 7) Soruşturmacı tarafından hazırlanan raporun, görevlendiren disiplin amirine sunulması sonrasında, hakkında disiplin soruşturması sürdürülen çalışan, disiplin amirine başvurarak, soruşturmacı tarafından hazırlanan raporda bir ceza önermesi söz konusu ise, buna karşı SAVUNMA HAKKINI KULLANMAK İSTEDİĞİ bildiriminde bulunacaktır.
- 8) Disiplin cezaları, bilindiği gibi, soruşturmacı raporuna bağlıdır. Bu çerçevede, atılı suç konusunda “uyarı cezası”, “kınama cezası” yada “aylıktan kesme cezası”, doğrudan disiplin amiri tarafından verilir. Bu nedenle, SAVUNMA HAKKININ KULLANIMI, DİSİPLİN AMİRİNE KARŞI YAPILIR ve SAVUNMA HAKKININ KULLANIMINDA AVUKAT VE SENDİKA TEMSİLCİSİNİN BULUNMASI İSTENİLİR. Savunma da, ifadede olduğu gibi, sözlü ve yazılı olarak yapılır. Sözlü yapılması durumunda, savunma tutanağından onaylı bir örnek alınmalıdır. Savunma hakkının tam ve sağlıklı biçimde kullanılması için, soruşturma dosyasının bir örneği, hakkında soruşturma yapılan çalışan tarafından istenilmeli ve savunma, soruşturmacının saptamalarına ve değerlendirmelerine dayalı olarak yapılmalıdır.
- 9) “Kademe İlerlemesinin Durdurulması” cezası, bilindiği gibi “Disiplin Kurulu”; “Kamu Görevinden Çıkarma Cezası” ise, “YÖK-Yüksek Disiplin Kurulu” kararları ile

verilmektedir. Eğer, öneri bu iki ceza ise, yine Sendika Avukatı ve Sendika Temsilcisi ile durum önceden gözden geçirilmeli ve avukat ve Sendika Temsilcisinin de savunma hakkının kullanılacağı oturuma çağırılması,yazılı olarak istenilmelidir.

- 10)Savunma hakkının kullanımında, savunma yapacak olanın isteğine karşın, avukatın ve/yada sendika temsilcisinin oturumda bulundurulmaması, verilen kararın iptaline neden olmaktadır.

I. SUNUŞ VE AMAÇ:

Yükseköğretim Sistemi, hemen her siyasal ve toplumsal yeniden yapılanma sürecinde, yeni baştan oluşturulmaktadır. Cumhuriyet Döneminde, yükseköğretim alanını biçimleyen başlıca düzenlemeler;

- Osmanlı'dan devralınan Darülfunun 31 Mayıs 1933'de kapatılarak yerine İstanbul Üniversitesi'ni kuran 2252 sayılı yasanın kabulü ve bu Üniversitenin işleyişini düzenleyen 1934 tarihli Yönetmelik'in yayımlanması,
- İkinci Dünya Savaşı sonrasında, 1946'da çıkartılan 4936 Sayılı ilk Üniversiteler Yasasının kabulü,
- 27 Mayıs 1960 Hükümet Darbesi sonrasında 115 Sayılı Yasa ile getirilen düzenlemeler,
- 12 Mart Askeri Müdahalesi sonrası, 1973 tarihli 1750 sayılı Üniversiteler Yasasının kabulü,
- 12 Eylül Askeri Darbe sonrasında, 1981 tarihli 2547 Sayılı Yükseköğretim Yasasının kabulü.

Görüldüğü gibi, 1933'den bu yana geçen 80 yılı aşkın sürede, 5 yasa ile üniversite/yükseköğretim alanı düzenlenmiştir. Her düzenleme, bir önceki yasanın, uygulamada ortaya çıkan eksiklik yada yetersizlikleri düzeltme, yeniden düzenleme yerine, derin siyasal ve toplumsal dönüşümlerin etkisi ile, sil baştan olmuştur. Bu yöntem ise, bir yandan geçmişin deneyim ve birikimlerin, oluşturulmuş geleneklerin de, tümü ile ortadan kaldırılması sonucunu yaratırken, öte yandan da konjonktürün etkisinde salınıp gitmemize neden olmaktadır.

Yasa ile düzenleme konusu kılınan yükseköğretim sisteminin, yine sistemin işleyişini sağlayıcı, sayısı ve içeriği uzmanı tarafından bile izlenmesi oldukça güç olan bir mevzuat yığını bulunmaktadır. Bunlardan birisi ve üniversite çalışanlarını çok yakından ilgilendiren ve rektör ile YÖK terörünün işleyişini düzenleyen mevzuattan birisi de **“Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği (DY)”** dir.

21.8.1982 gün ve 17798 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlük kazanan bu Yönetmelik, en sonu 29.01.2014 gün ve 28897 sayılı RG’de yayımlanan çeşitli değişikliklere konu olmuştur. Çeşitli tarihlerde 15 kez değişikliğe, eklemelere, çıkartmalara konu olan Yönetmelik, baskıcı, bastırıcı, ceberrut yanını azaltmayıp, çoğaltmıştır.

Yönetmelik, yükseköğretim çalışanlarını terörize etmeyi, onları kayıtsız – koşulsuz yönetimin kullarına dönüştürmeyi amaçlayan Disiplin Yönetmeliği, başlangıcından bu yana **“yasa ve hukuk dışı”** bir belge özelliğini de korumaktadır. **“Kanunsuz Suç ve Ceza Olmaz”, “Suç ve Cezalar Ancak Yasa ile Konulur”** temel hukuk kurallarına, yasa maddelerine, yüksek yargı kararlarına karşın, Disiplin Yönetmeliği **“korsan”** niteliğini sürdürmektedir.

Yönetmelik, dayanağı olarak gösterilen 2547 Sayılı Yükseköğretim Yasası’nın 53 ve 65nci maddesine bile aykırıdır. Çünkü;

Yükseköğretim kurumlarında **“Disiplin ve Ceza İşleri”, “Dokuzuncu Bölüm”** altında toplanmıştır. 53. madde

“Genel Esaslar” alt başlığını taşımaktadır. 53. Maddenin (b) fıkrası ile YÖK’na verilen ödev; **“Öğretim elemanları, memur ve diğer personelin disiplin işlemleri, disiplin amirlerinin yetkilerinin düzenlenmesidir”**. Yasa koyucu burada da YÖK’na , bu düzenlemede **“devlet memurlarına uygulanan usul ve esaslara göre”** sınırlamasını getirmiştir. Görüldüğü gibi, YÖK’na, yükseköğretim çalışanları hakkında uygulanacak suç ve ceza koyma yetkisini vermemiştir. Bu açık kurallara karşın, YÖK, çıkarttığı yönetmelik ile, **“suç ve ceza koyucu”** bir yasama yetkisini, kendi yasasına bile aykırı olarak kullanmış ve bunu da, 1982’den bu yana sürdürmektedir.

Bu aykırılığı, fazla da uzağa gitmeksizin, Dokuzuncu Bölüm altında yer alan 54 üncü madde ile kanıtlayacağız. **“Öğrencinin Disiplin İşleri”** başlığını altında yer alan 54 üncü **“Madde 54-Soruşturma, Yetkiler ve Cezalar”** başlığını taşımaktadır. Öğrenciler için öngörülen disiplin suç ve cezalarının belirlenmesi yasa ile olurken, Anayasaca özel koruma altına alınmış görünen öğretim elemanlarının, kolaylıkla değiştirilen yönetmelik hükümlerine teslim edilmelerini anlamak da, kabul etmek de mümkün olmamasına karşın, bu Anayasaya, Ceza Yasasına, 2547 Sayılı Yükseköğretim Yasasına, yüksek yargı organları kararlarına aykırılık ile, 1982’den bu yana uygulama bulabilmiş ve bulabilmektedir.

Olmayan yetkiyi, dolanlı bir biçimde kullanan YÖK tarafından çıkartılan **“Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği”**; yükseköğretim üst kuruluşları(YÖK,ÜAK) ile yükseköğretim kurumları yönetici ve öğretim elemanları ile memur

ve öteki personelinden, yasa, tüzük ve yönetmeliklerin kendilerine yüklediği ödevleri yurt içinde ve yurt dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldıklarını yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara yada meslek vakar ve onuruna uymayan davranışlarda bulunanlara verilecek cezaların yanısıra, disiplin soruşturması, görevden uzaklaştırma ve itiraz yöntemleri ile uygulama biçimini içermektedir.

Disiplin Yönetmeliğe dayanak olarak gösterilen 2547 Sayılı Yükseköğretim Yasası'nın 53 üncü maddesinde düzenlemede YÖK(Yükseköğretim Kurulu)"na "devlet memurlarına uygulanan usul ve esaslara göre"sınırlaması varolmasına karşın, bir başka çarpıklık, bu yasa hükmüne bile uyulmayarak, disiplin suç ve cezaları ile disiplin soruşturması bakımından özel bir düzenleme özelliğini taşıdığıının da burada altını çizmemizde yarar bulunmaktadır.

Yani YÖK sistemi, üniversitenin evrensel tanımına uymazlığın ötesinde, başlangıçtan bu yana "YASALARIN DIŞINDA, YASALARA AYKIRILIĞI" ile hükmünü sürdürmekte, üniversite bileşenlerini, öğrencisinden, öğretim üyesine, üniversite çalışanına kadar herkesi terörize etmektedir. Bu klavuz ile amaçladığımız, disiplin terörü silahını acımasızca ve büyük bir sorumsuzlukla kullanan YÖK ve Üniversite Örgütüne karşı savunmamızı güçlendirmek ve bu teröre, hukuksal açıdan engel olmaktır.

Öğrencilere yönelik disiplin terörü ve bunun uygulamasını burada konu etmeyeceğiz. 2547 Sayılı Yükseköğretim Yasası'nın 54. Maddesine yer vermemizin nedeni, öğrenci

dışındaki üniversite bileşenlerinin suç ve ceza açısından öğrenciden daha korumasız olduğunu göstermektedir. Yanısıra, öğrenci disiplin yönetmeliğinin suç ve ceza hükümlerini gözden geçirdiğimizde, aynı hukuksuzluğun orada da yinelenildiğini, yasada yer almayan suç ve cezaların art arda yönetmelik ile konulduğunu izlemekteyiz.

DY'nin dayanağı, 2547 Sayılı Yükseköğretim Yasası'nın 53/b maddesi olarak gösterilmektedir. Bu maddenin içeriği ve özü, disiplin süreci ile ilgili düzenlemelerin, Yönetmelik ile yapılması hükmünü içermektedir. Ancak, YÖK, bu maddeden yararlanarak, tüm hukuk ve yasa kurallarına, Anayasa Mahkemesi, Yargıtay benzeri yüksek mahkeme kararlarının varlığına karşın, yasa ile konulması gereken “suç ve cezayı” yönetmelik ile düzenlemiştir. Yani, Yönetmelik, yürürlük tarihinden, 1.3.2014 gün ve 6528 Sayılı Yasanın 7 nci maddesine kadar, suç ve cezayı Yönetmelik ile düzenlemiştir. Konu, tarafımdan Danıştay’a taşınmış ve Yönetmelik ile suç ve ceza konulmasının hukuk devleti ile bağdaşmazlığı yakınma konusu kılınarak, Yönetmelik’in iptali ve 53/b maddesinin Anayasa Yargısına taşınması istenmiştir. Ancak, Danıştay, bu istemimi, oy çokluğu ile ret ederek, hukuksuzluğa geçit vermiştir. Yasa koyucu bu hukuksuzluğa, 32 yıl sonra kısmen son vermiş ve 53/b maddesinde yaptığı değişiklik ile, disiplin cezalarını; uyarma, kınama, yönetim görevinden ayırma, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma” sıralarken, bu cezalara karşılık gelecek disiplin suçlarına ise yer vermemiştir. Yasa koyucu, bu kez hukuk devleti ilkelerine açıktan aykırılığı, yani “disiplin suçlarını” belirleme yetkisini YÖK’na vermiştir. 32 sene sonra, bu kez

açıkta yasa ile düzenlenmesi gereken hükmün Yönetmeliğe terk edilmesini, ibret olsun diye örneklemek isterim: “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”. Tek başına bu yasa maddesi bile, Anayasal organ ve kurumlardan TBMM ile YÖK’nun ne denli özensiz ve ne denli hukuktan habersiz olduğunu göstermektedir.

1.3.2014 günlü,6528 Sayılı Yasa ile gerçekleştirilen bu düzenleme, CHP tarafından Anayasa Mahkemesi(AYM)’ne taşınmıştır. AYM, 14.01.2015 günü 2015/6 numaralı kararı ile, halen uygulamak durumunda olduğumuz “Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği” nin dayanağı olan 2547 Sayılı Yasanın, 1.3.2014 gün ve 6528 Sayılı Yasasının 7.maddesi ile değiştirilen, 53.maddesinin (b) fıkrasını iptal etmiştir. Yüksek Mahkeme kararında; “iptal edilen fıkranın; disiplin uygulamaları ile ilgili olarak genel ilkeleri ortaya koymamakta; disiplin cezalarını gerektiren hal ve durumları belirlememekte” olduğunu saptamakta ve “disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar”, “disiplin cezasının 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 hallerde özlük dosyasından silinebileceği benzeri konuların” hiçbiri ile ilgili yasal düzenleme bulunmadığından, kapsama içinde bulunan DİSİPLİN İŞLEMLERİNE İLİŞKİN YÖNTEM VE ESASLARIN YASADA GÖSTERİLMEYEREK, TÜM

BU İŞLEMLERİN YÖK’NCA düzenlenmesini öngören fıkrayı, Anayasa’nın 38,128 ve 130 uncu maddelerine aykırı bulmuş ve iptaline karar vermiştir. Yüksek Mahkeme doğru bir işi, gecikmeli de olsa yapmış olmasına karşın, kararın yürürlüğünü dokuz ay ertelemiştir. Yani, 33 yıldır süregelen hukuka aykırılık, ortada AYM iptal kararına karşın, yükseköğretim kurul ve kurumlarındaki hukuka aykırılık, daha dokuz ay egemenliğini sürdürecektir, disiplin terörü sürdürülecektir. Anlaşılır ve kabul edilir olmaması gereken bu hukuksuzluğa TBMM tez elden çözüm üretmelidir.

Anayasa Mahkemesi tarafından dayanağı olan 53/b maddesinin iptali ile boşlukta kalan DY’nin burada irdeleyeceğimiz metin, en sonu 29.01.2014 gün ve 28897 sayılı RG ile yapılan değişiklikleri içeren metindir. Disiplin ve Ceza İşlerine ilişkin 2547 Sayılı Yasanın 53-54 üncü maddeleri, en sonu 1.3.2014 günlü 6528 Sayılı Yasanın 7 nci maddesi ile yapılan değişiklikleri içermektedir. Her iki metin 17.07.2015’de YÖK Web sitesinden aktarılmıştır.

II. 2547 SAYILI YÜKSEKÖĞRETİM YASASI'NDA DİSİPLİN VE CEZA İŞLERİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER:

Bölüm 9: Disiplin ve Ceza İşleri

Genel esaslar:

Madde 53 –

- a. Yükseköğretim Kurul Başkanı Yükseköğretim Kurulu ile üniversite rektörlerinin, rektör üniversitenin, dekanfakültenin, enstitü ve yüksekokul müdürleri enstitü ve yüksekokulların, bu birimlerin genel sekreter veya sekreterleri de sekreterlik personelinin disiplin amirleridir. Üniversite ve bağlı birimlerinin yönetim kurulları aynı zamanda disiplin kurulu olarak görev yaparlar. Disiplin kurullarında profesörlerle ilgili hususların görüşülmesinde doçent ve yardımcı doçentler, doçentlerle ilgili hususların görüşülmesinde de yardımcı doçentler disiplin kurullarına alınmazlar.
- b. (Değişik: 1/3/2014 - 6528/7 md.) Öğretim elemanları, memur ve diğer personele uygulanabilecek disiplin cezaları uyarma, kınama, yönetim görevinden ayırma, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve 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.(2)

(2) *Bu fıkranın ikinci cümlesi, Anayasa Mahkemesinin 14/1/2015 tarihli ve E:2014/100, K:2015/6 sayılı kararı ile iptal edilmiş olup, İptal Kararının Resmi Gazetede yayımlandığı 7/4/2015 tarihinden başlayarak dokuz ay sonra yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmıştır.*

c. (Değişik: 14/4/1982 – 2653/3 md.) Ceza soruşturması usulü:

Yükseköğretim üst kuruluşları başkan ve üyeleri ile yükseköğretim kurumları yöneticilerinin, kadrolu ve sözleşmeli öğretim elemanlarının ve bu kuruluş ve kurumların 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memurlarının görevleri dolayısıyla ya da görevlerini yaptıkları sırada işledikleri ileri sürülen suçlar hakkında aşağıdaki hükümler uygulanır:

(1) İlk soruşturma:

Yükseköğretim Kurulu Başkanı için, kendisinin katılmadığı, Milli Eğitim Bakanının başkanlığındaki bir toplantıda, Yükseköğretim Kurulu üyelerinden teşkil edilecek en az üç kişilik bir kurulca, diğerleri için, Yükseköğretim Kurulu Başkanınca veya diğer disiplin amirlerince doğrudan veya görevlendirecekleri uygun sayıda soruşturmacı tarafından yapılır.

Öğretim elemanlarından soruşturmacı tayin edilmesi halinde, bunların, hakkında soruşturma yapılacak öğretim elemanının akademik unvanına veya daha üst akademik unvana sahip olmaları şarttır.

(2) Son soruşturmanın açılıp açılmamasına;

- a) Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri hakkında Danıştayın 2 nci Dairesi,
- b) Üniversite rektörleri, rektör yardımcıları ile üst kuruluş genel sekreterleri hakkında, Yükseköğretim Kurulu üyelerinden teşkil edilecek üç kişilik kurul,
- c) Üniversite, fakülte, enstitü ve yüksekokul yönetim kurulu üyeleri, fakülte dekanları ve dekan yardımcıları, enstitü ve yüksekokul müdürleri ve yardımcıları ile üniversite genel sekreterleri hakkında, rektörün başkanlığında rektörce görevlendirilen rektör yardımcılarında oluşacak üç kişilik kurul,
- d) Öğretim elemanları, fakülte, enstitü ve yüksekokul sekreterleri hakkında üniversite yönetim kurulu üyeleri arasından oluşturulacak üç kişilik kurul,
- e) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memurlar hakkında, mahal itibarıyla yetkili il idare kurulu, karar verir.
- f) Yükseköğretim Kurulu ile üniversite yönetim kurullarınca oluşturulacak kurullarda görevlendirilecek asıl ve yedek üyeler bir yıl için seçilirler. Süresi sona erenlerin tekrar seçilmeleri mümkündür.

- (3) Son soruşturmanın açılıp açılmamasına karar verecek kurullar üye tamsayısı ile toplanır. Kurullara ilk soruşturmayı yapmış olan üyeler ile haklarında karar verilecek üyeler katılamazlar. Noksanlar yedek üyelerle tamamlanır.

Diğer hususlarda bu Kanunun 61 inci maddesi hükümleri uygulanır.

- (4)Yükseköğretim Kurulu ve Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri hakkında Danıştayın 2 nci Dairesinde verilen lüzum-u muhakeme kararına itiraz ile men-i muhakeme kararlarının kendiliğinden incelenmesi Danıştayın İdari İşler Kuruluna aittir. Diğer kurullarca verilen lüzum-u muhakeme kararına ilgililerce yapılacak itiraz ile men-i muhakeme kararları kendiliğinden Danıştay 2 nci Dairesince incelenerek karara bağlanır.

Lüzum-u muhakemesi kesinleşen Yükseköğretim Kurulu ve Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyelerinin yargılanması Yargıtay ilgili ceza dairesine, temyiz incelemesi Ceza Genel Kuruluna, diğer görevlilerin yargılanmaları suçun işlendiği yer adliye mahkemelerine aittir.

- (5)Değişik statüdeki kişilerin birlikte suç işlemeleri halinde soruşturma usulü ve yetkili yargılama mercii görev itibariyle üst dereceliye göre tayin olunur.

- (6) Yükseköğretim Kurulu Başkanı ve rektörlerin 1609 sayılı Bazı Cürümlerden Dolayı Memurlar ve Şerikleri Hakkında Takip ve Muhakeme Usulüne Dair Kanun kapsamına giren suçlarından dolayı yapılacak ceza soruşturma yukarıda belirtilen ceza kovuşturması usulü tatbik edilir. Bunlar dışında kalan tüm görevliler için 1609 sayılı Bazı Cürümlerden Dolayı Memurlar ve Şerikleri Hakkında Takip ve Muhakeme Usulüne Dair Kanun hükümleri uygulanır. 1609 sayılı Bazı Cürümlerden Dolayı Memurlar ve Şerikleri Hakkında Takip ve Muhakeme Usulüne Dair Kanun kapsamına giren suçlarından dolayı kanuni kovuşturma için gereken izin, Yükseköğretim Kurulu üyeleri ile YükseköğretimDenetleme Kurulu Başkan ve üyeleri ve bu kuruluşların memurları (Üniversitelerarası Kurul memurları dahil) hakkında Yükseköğretim Kurulu Başkanından, üniversite yöneticileri ve öğretim elemanları ile memurlar hakkında üniversite rektörlerinden alınır.
- (7) İdeolojik amaçlarla Anayasada yer alan temel hak ve hürriyetleri, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü veya dil, ırk, sınıf, din ve mezhep ayrılığına dayanılarak nitelikleri Anayasada belirtilen Cumhuriyeti ortadan kaldırmak maksadıyla işlenen suçlarla bunlara irtibatlı suçlar, öğrenme ve öğretme hürriyetini doğrudan veya dolaylı olarak kısıtlayan, kurumların sükun, huzur ve çalışma düzenini bozan boykot, işgal, engelleme, bunları teşvik ve tahrik, anarşik ve ideolojik olaylara ilişkin suçlar ile ağır cezayı gerektiren suçüstü hallerinde, yukarıda yazılı usuller uygulanmaz; bu hallerde kovuşturmayı Cumhuriyet Savcısı doğrudan yapar.

- (8) Bu Kanunda yer almamış hususlarda 4 Şubat 1329 tarihli Memurin Muhakematı Hakkında Kanun hükümleri uygulanır.

Öğrencilerin disiplin işleri:

Madde 54 – Soruşturma, yetkiler ve cezalar:

- a. Yükseköğretim kurumları içinde veya dışında yükseköğretim öğrenciliği sıfatına, onur ve şerefine aykırı harekette bulunan, öğrenme ve öğretme hürriyetini, doğrudan doğruya veya dolaylı olarak kısıtlayan, kurumların sükun, huzur ve çalışma düzenini bozan, boykot, işgal ve engelleme gibi eylemlere katılan, bunları teşvik ve tahrik eden, yükseköğretim mensuplarının şeref ve haysiyetine veya şahıslarına tecavüz eden veya saygı dışı davranışlarda bulunan ve anarşik veya ideolojik olaylara katılan veya bu olayları tahrik ve teşvik eden öğrencilere; eylem başka bir suçu oluştursa bile ayrıca uyarma, kınama, bir haftadan bir aya kadar veya bir veya iki yarıyıl için kurumdan uzaklaştırma veya yükseköğretim kurumundan çıkarma cezaları verilir.
- b. Bir fakülte, enstitü veya yüksekokulun içinde veya dışında öğrencilerin işlemiş oldukları disiplin suçlarından dolayı soruşturma yapmaya ve doğrudan gerekli cezayı vermeye veya disiplin kuruluna sevketmeye ilgili fakülte dekanı, enstitü veya yüksekokul müdürü yetkilidir.
- c. Disiplin soruşturmasına, olay öğrenilince derhal başlanılır ve soruşturma en geç onbeş gün içinde sonuçlandırılır.

- d. Hakkında kovuşturma yapılan öğrenciye sözlü veya yazılı savunma hakkı verilir. Tanınan süre içinde savunma yapmayan öğrenci bu hakından vazgeçmiş sayılır.
- e. Disiplin cezaları, ilgili öğrenciye yazı ile bildirilir. Durum, öğrenciye burs veya kredi veren kuruluşa ve Yükseköğretim Kuruluna duyurulur. Yükseköğretim kurumundan çıkarma kararlarına karşı onbeş gün içinde üniversite yönetim kuruluna itiraz edilebilir. Cezalar öğrencinin dosyasına ve siciline işlenir.
- f. Bu maddeye göre yapılacak işlemler sırasında gerekirse öğrenciye, bağlı bulunduğu öğretim kuruluşunda, ilan yoluyla tebligat yapılabilir.
- g. Yükseköğretim kurumundan çıkarma kararı bütün yükseköğretim kurumlarına Yükseköğretim Kurulu, emniyet makamları ve ilgili askerlik şubelerine bildirilir.

III. DİSİPLİN YÖNETMELİĞİNDE(DY) GÖREV VE SORUMLULUK ÜSTLENEN YÖNETİCİLER: ATAMAYA YETKİLİ AMİR, ÜNİVERSİTE YÖNETİCİSİ, DİSİPLİN AMİRİ, YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI DİSİPLİN KURULU(YÖKDK), YÖK-YÜKSEK DİSİPLİN KURULU(YÖK-YDK)

Disiplin işlemlerinde görev ve sorumluluk taşıyanlar “atamaya yetkili amir”, “üniversite yöneticisi”, “disiplin amiri”, “yükseköğretim disiplin kurulu” ve “yüksek disiplin kurulu” olarak çeşitlilik göstermektedir (DY Md.3). Bunların DY’nde yer alan biçimi ile tanıtılmasında, özellikle disiplin işlemine konu kılınan üniversite çalışanları açısından yarar bulunmaktadır.

Atamaya Yetkili Amir; YÖK Başkanı, ÜAK Başkanı, Rektör, Dekan, Yüksekokul ve Enstitü Müdürü olarak sıralanmaktadır. Ancak, bu sıralananlardan dekan, yüksekokul müdürü ve enstitü müdürünün atama ile ilgili bir yetkisi bulunmamaktadır. Yasada yeri olmayan bu yetkilendirme, DY’nin ne denli ciddiyyetden uzak hazırlandığının bir başka kanıtını oluşturmaktadır.

Üniversite Yöneticisi; Rektör, Dekan, Enstitü Müdürü, Yüksekokul Müdürü ile Bölüm, Anabilim Dalı (ABD) ve Ana Sanat Dalı (ASD) Başkanı olarak sıralanmaktadır. Üniversite yöneticisi, 2547 Sayılı Yasada, yalnızca Rektör ve Üniversite Genel Sekreteri iken, ötekilerin de üniversite yöneticisi olarak gösterilmesi, yine bir başka özensizliktir. Dekan ve ötekiler üniversite yöneticisi olmayıp, üniversite

birimlerinden olan fakülte, enstitü, yüksekokul,bölüm,ABD ve ASD yöneticileridir.

Disiplin Amiri; YÖK Başkanı, Rektör, Dekan, Enstitü Müdürü, Yüksekokul Müdürü, üst kuruluşlar ile Üniversiteler genel sekreterleri ile birim sekreterleri olarak sıralanmaktadır.

Yukarıda da görüldüğü gibi, “**atamaya yetkili amir**”, “**üniversite yöneticisi**” ve “**disiplin amiri**” tanımı içine girenler yöneticiler, aynı görevleri üstlenen kimselerdir. Bunun yerine, tek başına “disiplin amiri” kavramının geçirilmesinin daha uygunluk taşıdığı görüşündeyim.

Yüksek Disiplin Kurulu (YÖK-YDK); YÖK Genel Kurulu olarak tanımlanmaktadır. 29.01.2014 gün ve 28897 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmelik değişikliğine kadar, YÖK’te iki “Yüksek Disiplin Kurulu” bulunmakta idi. YÖK Yürütme Kurulu, öğretim elemanları ile üniversite çalışanlarının, YÖK Genel Kurulu ise, YÖK Başkan ve üyeleri, rektör ve dekanların disiplin işlemlerinde görevli ve yetkili idi. Ancak, bu ikili ayırıma uyma yerine, YÖK Genel Kurulu, tüm üniversite personelinin yargılar bir görev görmüştür. Yani, DY’n göre yetkisiz olan kimselerden oluşan kurullar, nice üniversite çalışanını yargılamış, onlar hakkında “**üniversite öğretim mesleğinden çıkarma**” ve “**kamu görevinden çıkarma cezası**” vermiştir. Yani, YÖK, faşist bir askeri darbenin ürünü olmanın yanı sıra, işleyişinde de hukuk ilkelerine, kendisi tarafından getirilmiş kurallara bile, uymamıştır. Akademik personel ile, öteki çalışanlar hakkındaki ve DY konusundaki bilgisizlik ve bilisizlik, bunun temel nedenidir.

Disiplin Kurulları ;

YÖK’de; YÖK Genel Sekreterinin başkanlığında 1. Hukuk Müşaviri, Personel, Strateji Geliştirme ile İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlarından oluşan kurul,

ÜAK’da; ÜAK Genel Sekreterin başkanlığında Hukuk Müşaviri ile Personel Müdürü ve iki uzmandan oluşan kurulu,

Yükseköğretim Kurumlarında; bu kurumların yönetim kurulları olarak belirtilmektedir.

YÖK Sistemi,DY’nin başlangıcından bu yana, yalnız 2547Sayılı Yükseköğretim Yasası ve 2914 Sayılı Üniversite Personel Yasası hükümlerine giren akademik personelin yanı sıra, 657 Sayılı Devlet Memurları Yasası ile sözleşmeli personelin de, aynı kabın içinde yargılayıp durmuştur. Oysa ki bunlar, disiplin hukuku bakımından 657 Sayılı Yasaya göre sorgulanmalı ve yargılanmalıdır. Yukarıda “**disiplin amiri**” tanımını içinde yer alan “**üst kuruluşlar ile Üniversiteler genel sekreterleri ile birim sekreterleri**” ciddiye alınmamış ve disiplin soruşturması sürecinin hep dışında tutulmuşlardır.

Aynı çarpıklık ve kural tanımazlığı “**Üst Kuruluşlar Disiplin Kurullarında**” da görmekteyiz.Üst kuruluşlarda, akademik personel dışındaki çalışanlar için işlev görmesi gereken disiplin kurulu “**YÖK Genel Sekreterinin başkanlığında 1. Hukuk Müşaviri, Personel, Strateji Geliştirme ile İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlarından**”; ÜAK’da “**ÜAK Genel Sekreterin başkanlığında Hukuk Müşaviri ile Personel Müdürü ve İki Uzmandan**” oluşur

kuralları ortada iken, bu kurullar şimdiye kadar işletilmemiş, en sıradan bir görevlinin yargılanması da YÖK-YDK’nde görüşülmüş ve karara bağlanmıştır. Ve bu yetkisiz kurullarda görev alanlar, yaptıkları işin bilincinde olmadıkları gibi, karar verdikleri dosyalardan bile bihaberdirler. Katıldığım YÖK-YDK toplantılarında, üyelerin (burada yargıçların demek daha doğrudur) çoğunun önünde ne kâğıt, ne dosya ve nede kaleme tanıklık etmem mümkün olmamıştır.

IV. DY'NDE YER ALAN DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARI :

Yönetmeliğin 2. Bölümü “Disiplin Suçları ve Cezaları” başlığını taşımasına karşın, önce disiplin cezalar sıralanmıştır. (Md.4) Sonrasında ise, bu cezaları gerektiren suçlar sıralanarak, tanımlanmaya çalışılmıştır. (Md. 5 – 12)

DY’nin 4. Maddesinde sekiz ayrı disiplin cezası, 29.01.2014 günlü değişiklik ile 5’e düşürülmüştür. 32 yıl, üniversite çalışanlarına karşı uygulama bulan ve 29 Ocak 2014’de yapılan değişiklikle, DY’den çıkartılan cezalar; “Yönetim Görevinden Ayırma”, “Görevinden Çekilmiş Sayma”, “Üniversite Öğretim Mesleğinden Çıkarma” dır.

Yürürlükteki DY’nin varolan 5 çeşit disiplin cezası (Uyarma Cezası , Kınama Cezası, Aylıktan Kesme Cezası, Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası,Kamu Görevinden Çıkarma Cezası) ve bu cezaya konu olan disiplin suçları şunlardır:

- a) **Uyarma Cezası**; görevde ve davranışta daha dikkatli olunması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir.

Uyarma cezasına konu kılınan eylem ve işlemler 13 çeşit olarak sıralanmaktadır (Md.5).Bunlar;

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

- b- Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terketmek,
- c- Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek,
- d- Usulsüz müracaat veya şikâyetle bulunmak,
- e- Taşıdığı sıfatın gerektirdiği vakara yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak,
- f- Görevine ve iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak,
- g- Belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranmak,
- h- Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak,
- ı- Öğrencilerle olan ilişkilerinde, Devlet memurluğu ve öğretim elemanı saygınlığına aykırı davranışlarda bulunmak,
- j- Üniversite organlarında yapılan konuşmaları, alınan kararları, özel bir maksada dayalı olmaksızın, yetkili olmadığı halde organ dışına sızdırmak veya yaymak (Kanuni nedenlerle resmi mercilere yapılacak başvurular bu hükmün dışındadır.)
- k- Kanun, tüzük ve yönetmeliklere göre yetkili olan organlarca sorulacak hususları haklı bir sebep olmaksızın zamanında cevaplandırmamak.

l- Çalışma saatleri içinde görevi dışında başka işlerle meşgul olmak,

m- Maiyetindeki elemanların yetiştirilmelerine özen göstermemek,

b) **Kınama Cezası**; görevde ve davranışta kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir.

Kınama cezasına konu kılınan eylem ve işlemler 17 çeşit olarak sıralanmaktadır (Md.5). Bunlar;

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

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

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

d- Hizmet dışında, resmi sıfatın gerektirdiği itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,

e- Devlete veya döner sermayeye ait resmi araç, gereç ve benzeri eşyayı özel işlerinde kullanmak

- f- Kuruma ait resmi belge, araç gereç ve benzeri eşya ile yerine konması mümkün olmayan bilimsel doküman veya kitabı kaybetmek,
- g- İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele, iş sahiplerine veya öğrencilere kötü muamelede bulunmak,
- h- İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle sataşmak,
- i- Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret resim ve benzeri şekiller çizmek veya yapmak,
- j- Yükseköğretim kurumlarında hizmetlerin kurallara uygun olarak yürütülmesi bakımından, yetkili makamlarca alınan kararlara, verilen emir ve talimatlara, 657 sayılı Kanunun 2670 sayılı Kanunla değişik 11. maddesinde gösterilen haller hariç olmak üzere itiraz etmek,
- k- Borçlarını kasden ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak,
- l- Kurumların huzur, sükun veya çalışma düzenini bozmak,
- m- Üniversiteye veya bağlı birimlerine bildirilmesi gereken hal ve durumları eksik veya yanlış bildirmek veya hiç bildirmemek,
- n- Bağlı veya görevli olduğu fakülte, enstitü veya yüksekokul öğrencilerine ücret karşılığı özel ders vermek,

- o- Yetkili bulunmadığı halde, üniversite organlarında yapılan konuşmaları, alınan kararları, özel bir maksada dayalı olmaksızın, resmi merciler hariç, organ dışına yayarak veya sızdırarak organ veya üyelerin leh veya aleyhinde davranışlara yol açmak,
- ö- (Ek:RG-29/1/2014-28897) Bilimsel tartışma ve açıklamalar dışında, yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına resmi konularda bilgi veya demeç vermek,
- p- (Ek:RG-29/1/2014-28897) Yazılı uyarıya rağmen kurulları toplamamak.
- c) **Aylıktan Kesme Cezası**; brüt aylıklarının 1/30 – 1/8 arasında kesinti yapılmasıdır.

Aylıktan kesme cezasına konu kılınan eylem ve işlemler 14 çeşit olarak sıralanmaktadır (Md.8). Bunlar;

- a- Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak veya hor kullanmak,
- b- Özürsüz olarak en çok iki gün göreve gelmemek, kısmi statüde bulunan öğretim üyesi için kesintisiz en çok sekiz saat devamsızlık göstermek,

- c- Devlete veya döner sermayeye ait resmi belge, araç, gereç ve benzerlerini özel menfaat sağlamak için kullanmak,
- d- Görevle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunmak,
- e- Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek,
- f- Görev yeri sınırları içerisinde herhangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak,
- i- Hizmet içinde taşıdığı resmi sıfatın gerektirdiği itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,
- k- Yetkili bulunmadığı halde, üniversite organlarında yapılan konuşmaları, alınan kararları, organ veya üyeler lehinde veya aleyhinde davranışlara yol açmak maksadıyla, resmi makamlar hariç organ dışına sızdırmak veya yaymak,
- l- Görevi sebebiyle bağlı olduğu herhangi bir teşebbüsten veya görev sebebiyle denetim altında bulunan herhangi bir kuruluştan doğrudan doğruya veya dolaylı olarak mevzuat dışı herhangi bir menfaat sağlamaya teşebbüs etmek,
- m- Üniversite yöneticisinin emri veya izni ile asılmış duyuruları, program ve benzerlerini koparmak, yırtmak, değiştirmek, karalamak veya kirletmek,

- n- Görevi gereği verilen belgelerde tahrifat yapmak, tahrif edilmiş belgeleri kullanmak veya başkalarına kullandırmak,
- o- Üniversite ve bağlı birimlerin sınırları içinde herhangi bir yeri yetkili merciin izni olmadan hizmetin amaçları dışında kullanmak veya kullanılmasına yardımcı olmak,
- p- Devlete veya döner sermayeye ait motorlu taşıt araçlarını özel işlerde kullanmak,
- r- Çağrıldığı veya görevlendirildiği toplantılara kabul edilir bir özrü olmaksızın katılmamak,

d) Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası;
bulunulan kademedeki ilerlemenin, fiilin ağırlık derecesine göre 1-3 yıl durdurulmasıdır.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına konu kılınan eylem ve işlemler 20 çeşit olarak sıralanmaktadır (Md.9).Bunlar;

- a- Göreve sarhoş gelmek, görev yerinde alkollü içki içmek,
- b- İzinsiz veya kurumlarca kabul edilen özürü olmaksızın kesintisiz 3-9 gün veya kısmi statüde bulunan öğretim üyeleri için 12-36 saat devamsızlık göstermek,
- c- Görevi ile ilgili olarak her ne şekilde olursa olsun çıkar sağlamak,

- d- Amirine ve maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak,
- e- Görev yeri sınırları içinde herhangi bir yeri toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz “kullanmak veya kullandırmak,
- f- Gerçeğe aykırı rapor veya belge düzenlemek,
- h- Ticaret yapmak veya kısmi statüde bulunanlara 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun tanıdığı imkanlar dışında Devlet Memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak,
- i- Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayırımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,
- j- Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak,
- k- Açıklanması yasaklanan bilgileri açıklamak,
- l- Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarette bulunmak veya bunları tehdit etmek,
- m- Verilen görev ve emirleri kasten yapmamak,
- n- Herhangi bir siyasi parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunmak,

- o- Görevle ilgili resmi belge araç ve gereçleri, laboratuvar malzemesini görevin sona ermesine ve kurumca yazı ile istenmesine rağmen geri vermemek veya devir teslim işlemini zamanında yapmamak,
- p- Doğrudan doğruya veya aracı eliyle hediye istemek ve görev sırasında olmasa dahi menfaat sağlamak amacıyla hediye kabul etmek veya iş sahiplerinden veya öğrenciden borç istemek veya almak,
- r- Yükseköğretim törenlerinin programlarını ihlal edecek hareketlerde bulunmak veya bu hareketlere başkalarını teşvik veya tahrik etmek,
- s- Üniversite içinde yetkililerden izin almadan görevle ilgili olmayan îlân yapıştırmak veya teşvikte bulunmak,
- t- Siyasal ve ideolojik amaçlar dışında olan boykot, işgal, işi yavaşlatma gibi eylemlere teşebbüs etmek veya kamu hizmetlerini aksatacak davranışlarda bulunmak,
- u- Üniversite yöneticilerinden izin almadan yerinde toplantı yapmak, nutuk söylemek veya konferans, konser, temsil, tören, açık oturum ve benzeri faaliyetler düzenlemek,
- v- (Değişik:RG-29/1/2014-28897) Ders, seminer, konferans, laboratuvar, grafik çalışma, 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 her ne suretle olursa olsun iştirak etmek,

Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası yetmezmişçesine, 13 ve 14 üncü maddelerle bu ceza daha da ağırlaştırılmıştır. Öyle ki, ağırlaştırılmış ceza, görevine son vermeye kadar uzanmaktadır.

Süre Durdurma Cezasının Uygulanamaması:

Madde 13 - Yönetici, öğretim elemanı, memur veya diğer personelin bulunduğu maaş derece ve kademesi itibariyle hakkında kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının uygulanmasının mümkün olmadığı hallerde, fiilin ağırlık derecesine göre brüt aylıklarının $\frac{1}{4}$ 'ü - $\frac{1}{2}$ 'si kesilir ve tekrerründe görevlerine son verilir.

Süre Durdurma Cezasının Sonuçları:

Madde 14 - Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını alan öğretim elemanı, yönetici, memur ve diğer personelin bulunduğu derece ve kademedeki ilerlemesi ceza süresi kadar durdurulmakla beraber, öğretim elemanının akademik yükselme ve atanması ile ilgili işlemler de ceza süresince durdurulur ve mecburi bekleme süresinden düşürülür. Memurlar bu süre içerisinde yarışma sınav ve seçmelerine giremezler.

- e) **Kamu Görevinden Çıkarma Cezası**; genel ve katma bütçeli daireler, il özel idareleri, belediyeler, il özel idareleri ile belediyelerin kurdukları birlikler, döner

sermayeli kuruluşlar, fonlar, kefalet sandıkları gibi kamu kurum ve kuruluşlarına memur olarak bir daha alınmamak üzere görevden çıkarmadır.

Kamu görevinden çıkarma cezası alanlar yükseköğretim kurumlarında öğretim mesleğini icra edemezler.

29.01.2014 gün ve 28897 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan DY değişikliklerden büyük bölümünün nedeni, “suç ve cezanın yasa ile konulması ilkesine” aykırılıkların, dolanlı biçimde aşılmasını sağlamaktır. YÖK Genel Kurulu, bu yasa dışılığı tümü ile ortadan kaldırma yerine, suç ve cezaları 657 Sayılı Yasada devlet memurları için konulmuş olan suç ve cezaları aynılaştırmak istemiştir. Yapılması gereken, Yasama Organı olan TBMM’ne, Bakanlar Kurulu Yasa Tasarısı ile, 32 yıldır süren bir hukuka aykırılığa son vermek olmalı idi. Bunu yapmayan, yapmak istemeyen YÖK Genel Kurulu, hem yönetmelik ile suç ve ceza üretimini sürdürmüş ve hem de, 657 Sayılı DMY’nda olmayan yeni bir cezayı da buraya sokuşturmuştur. 657 Sayılı DMY’nda “yükseköğretim kurumlarında öğretim mesleğini icra edemezler” i buraya sıkıştırmıştır.

Kamu görevinden çıkarma cezasına konu kılınan eylem ve işlemler 17 adet olarak sıralanmaktadır (Md.11).Bunlar;

- a- İdeolojik, siyasi, yıkıcı, bölücü amaçlarla eylemlerde bulunmak veya bu eylemleri desteklemek suretiyle kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak; boykot, işgal, engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak ya da bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek, yardımda bulunmak,
- b- Yasaklanmış her türlü yayını veya siyasi veya ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları iş yerine veya iş yerindeki eşya üzerine yazmak, resmetmek ve asmak, teşhir etmek veya sözlü ideolojik propaganda yapmak,
- c- İzinsiz veya kurumlarınca kabul edilebilir özrü olmaksızın bir yıl içinde toplam olarak devamlı statüde olanlar için 20 gün göreve gelmemek, kısmi statüde olanlar için 80 saat devamsızlık göstermek,
- ç- Savaş, olağanüstü hal veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerinin verdiği görev veya emirleri yerine getirmemek,
- d- Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşlarına veya öğrencilere fiili tecavüzde bulunmak,
- e- Kamu hizmeti veya öğretim elemanı sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,
- f- Yetki almadan gizli belgeleri açıklamak,

- g- Siyasi ve ideolojik eylemlerden arananları görev mahallinde gizlemek,
- ğ- Yurt dışında Devletin itibarını düşürecek veya görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak,
- h- 5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkında Kanuna aykırı fiilleri işlemek,
- ı- Kanun dışı kuruluşlara üye olmak, bu kuruluşlarda faaliyet yapmak veya yardımında bulunmak,
- i- Yükseköğretim kurumlarının çalışmalarını sekteye uğratabilecek nitelikte bir disiplin suçuna üniversite öğrencilerini veya mensuplarını teşvik veya tahrik etmek,
- j- Uyuşturucu madde kullanmak,
- k- İş yerinde veya bağlı yerlerde, arama, herhangi bir kimsenin eşyasına el koyma, bilerek postalarını açma ve benzeri eylemleri düzenlemek, başkalarını bu yolda kışkırtmak veya bu gibi eylemlerde görev almak,
- l- Tehditle bir kimseyi veya grubu suç sayılan bir eylemi düzenlemeye veya böyle bir eyleme katılmaya yahut yalan beyanda bulunmaya veya yalan delil göstermeye veya suçu yüklenmeye zorlamak veya zorlamaya kışkırtmak,
- m- Haksız edindiği mal varlığını gizlemek ve kurumu yanıltmak amacıyla mal beyanında bulunmamak ya da aynı amaçla gerçeğe aykırı mal beyanında bulunmak, haksız mal

edinmek, mal varlığı ile geliri arasında uygunsuzluk olması halinde mal varlığının kaynağını açıklayamamak,

n- Bir başkasının bilimsel eserinin veya çalışmasının tümünü veya bir kısmını kaynak belirtmeden kendi eseri gibi göstermek.

Öngörülmemiş Disiplin Suçları(Md.12) :

Suç ve ceza üretimine kaynaklık edebilecek “Öngörülmemiş Disiplin Suçları” 12.maddede düzenlenmiştir.

Beş ayrı disiplin cezasına konu kılınan disiplin suçlarının sayısı,81’dir. Bunlar yetmezmişçesine, ucu açık ve yükseköğretim kurumlarında keyfi ceza eklenmiş bulunmaktadır. Bu maddeye göre 81 adet olarak sıralanan ve disiplin cezası verilmesine konu olan eylem ve durumlara nitelik ve ağırlıklarına göre benzer eylemlerde bulunanlara da aynı türden disiplin cezaları verilir hükmü yer almaktadır.

Disiplin Suçunun Tekerrürü:

Madde 15 – (Değişik birinci cümle:RG-29/1/2014-28897) Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin cezaların özlük dosyasından çıkarılmasına ilişkin süre içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiil veya haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulanmasında bir derece ağır verilir.

Disiplin suçunun yinelenmesinde bir derece ağır ceza verilmesi, her suç işlenişinde önceki cezanın bir üstü cezanın verileceği anlamına gelmez. Örneğin, aylıktan kesme cezasının yerine, bir sonraki benzer bir suç için, kademe ilerlemesinin durdurulması yada kademe ilerlemesinin durdurulması yerine, kamu görevinden çıkartılması cezası verilemez. Verilmesi gereken ceza, işlenilen suçun niteliği hangi cezayı gerektiriyorsa, bu cezanın (aylıktan kesmenin, kademe ilerlemesinin durdurulması) bir derece ağırlığın verilmesi olarak uygulanacaktır. (D.8.D. 1993/1293 E., 1994/680 K.)

İyi Halin Değerlendirilmesi:

Madde 16 –(Değişik:RG-29/1/2014-28897)

Geçmiş hizmetleri sırasında çalışmaları olumlu olan veya ödül veya başarı belgesi alan yönetici ve öğretim elemanları ile memurlar ve diğer personel için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir.

Sicillerinin iyi olduğu anlaşılan birine, bir alt ceza verilmesi gerekir. Bu yapılmaksızın ve iyi hal gözetilmeksizin önerilen cezanın verilmesinde hukuka uyarlık bulunmamaktadır. (D.10.D. 1987/1476 E., 1989/734 K.)

V. DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARI İLE İLGİLİ MADDELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ:

Disiplin suç ve cezalarının, yönetmelik ile konulması gibi bin hukuksuzluk ile sakatlık taşıma, DY'nin temel özelliklerinden biridir. YÖK'na disiplin yönetmeliği alanında verilen görev ve yetkiler, disiplin işlemlerinin yapılış biçimi ile disiplin amirlerinin yetkilerinin belirlenmesi ile sınırlanmıştır. Buradaki yetkinin sınırı , devlet memurlarına uygulanan usul ve esaslar ile çerçevelenmiş iken, YÖK Genel Kurulu, kendisini yasa yapıcı yerine koyarak, sürekli artan-azalan suç ve ceza koyuculuk yüklenmiştir. DY'ni sakatlayan ve hukuk dışı metne dönüştüren en önemli nokta budur. Bu hukuka ve yasalara aykırılık, 1982'den bu yana sürmektedir.

Disiplin suç ve cezaları bakımından “yasallık-yasa ile konulması ilkesi”, tartışma yaratan, ancak Anayasa Mahkemesi(AYM)'nin 1991'de son noktanın konulduğu bir konudur. AYM, 4.4.1991 tarihli 1991/12 nolu kararında, disiplin suç ve cezalarını da Anayasanın 38. maddesi kapsamında değerlendirmiş ve disiplin suç ve cezalarının da “yasa” niteliği taşıyan düzenlemelerle konulması gerektiğini belirtmiştir: “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 önlemleri de madde kapsamına alınmıştır. Buna göre, disiplin cezaları Anayasa'nın 38.maddesi kapsamındadır:

Anayasanın 38. maddesi “C. Suç ve Cezalara İlişkin Esaslar: 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. / Suç ve ceza zamanaşımı ile ceza mahkumiyetinin sonuçları konusunda da yukarıdaki fıkra uygulanır. / Ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur. / Suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılamaz. / Hiç kimse kendisini ve kanunda gösterilen yakınlarını suçlayan bir beyanda bulunmaya veya bu yolda delil göstermeye zorlanamaz. / Kanuna aykırı olarak elde edilmiş bulgular, delil olarak kabul edilemez. / Ceza sorumluluğu şahsidir./ Hiç kimse, yalnızca sözleşmeden doğan bir yükümlülüğü yerine getirememesinden dolayı özgürlüğünden alıkonulamaz...”

AYM’nin bu kararı, yönetmelik ile disiplin suç ve ceza konulmasının tipik bir örneğini oluşturan YÖK-DY, hiç olmazsa AYM’nin bu yönde kararının tarihi olan 4.4.1991’den sonra, Anayasaya aykırı bir konuma düşmüş ve ancak bu hukuk dışı düzenleme uygulama bulabilmiştir.

AYM Anayasa Mahkemesi, bir kez daha, 14.01.2015 günü 2015/6 numaralı kararı ile, halen uygulamak durumunda olduğumuz “Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği” nin dayanağı olan 2547 Sayılı Yasanın, 1.3.2014 gün ve 6528 Sayılı Yasasının 7.maddesi ile değiştirilen, 53.maddesinin (b) fıkrasını iptal etmiştir. Yüksek Mahkeme kararında; “iptal edilen fıkranın; disiplin uygulamaları ile ilgili olarak genel ilkeleri ortaya koymamakta; disiplin cezalarını gerektiren hal ve durumları belirlememekte” olduğunu saptamakta ve “disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar”,

“disiplin cezasının 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 hallerde özlük dosyasından silinebileceği benzeri konuların” hiçbiri ile ilgili yasal düzenleme bulunmadığından, kapsama içinde bulunan DİSİPLİN İŞLEMLERİNE İLİŞKİN YÖNTEM VE ESASLARIN YASADA GÖSTERİLMİYEREK, TÜM BU İŞLEMLERİN YÖK’NCA düzenlenmesini öngören fıkrayı, Anayasa’nın 38, 128 ve 130 uncu maddelerine aykırı bulmuş ve iptaline karar vermiştir. Yalnız Yüksek Mahkeme, bu aykırılığı saptayan ve yasayı iptal eden kararın yürürlüğe girme tarihini, kararın Resmi Gazete’de yayımlandığı tarihten dokuz ay sonraya erteleme gibi garip bir sonuca varmıştır. Yani, DY’nin dayanağı olan 2547 Sayılı Yasanın 53/b maddesi, Anayasanın üç maddesine açıktan aykırılığını ortada iken, hem bu aykırılık hükmünü sürdürecektir ve hem de, yönetmelik ile yaratılmış olan suç ve uygulamalar sürüp gidecektir. Anayasa Mahkemesinin aykırılığın dokuz ay daha sürmesine izin vermesi, bizdeki hukuk devleti, yasa devletinin ciddiye alınır yanının olmadığını belgesi özelliğini kazanmıştır.

Yönetmelikle yaratılan disiplin cezalarından uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması, kamu görevinden çıkarma cezaları, 657 Sayılı Devlet memurları Yasası’nda da yer almaktadır. Bunun yanı sıra DY ile “yönetim görevinden ayırma cezası”, ve “görevinden çekilmiş sayma cezası” na da yer verilmiştir. Bunlardan yönetim görevinden ayırma cezası, 657 Sayılı Devlet

Memurları Yasası'nda yer almamasına karşın, “görevinden çekilmiş sayma cezası” ise, gerçekte disiplin cezası niteliğinde olmamasına karşın, 21 Ağustos 1982- 29 Ocak 2014'e arasında uygulamada ceza olarak yer bulabilmiştir. 29 Ocak 2014'de yapılan değişiklikler, yargının bu hükümleri mahkum edici kararları ile olmuştur.

Bu bağlamda bir başka Anayasaya aykırılık, “Benzer Nitelik Taşıyan Fiiller” için 12.maddede yapılan düzenlemede karşımıza çıkmaktadır. Bu hüküm, suçta yasallık ilkesi ve bu ilkenin zorunlu sonucu olan “kıyas yasağı” ve “belirlilik ilkesi”ne aykırılık oluşturmaktadır. Hangi eylemlerin suç oluşturduğu, suçun unsurları ile birlikte yasa ile düzenlenmelidir. Bu nedenle AYM, 19.4.1988'de aldığı 1988/8 nolu kararında ; “..Yönetim, yasal belirleme ve dayanak olmadan herhangi bir davranışın yaptırım gerektirdiğini takdir edip, kendi yetkisi ile kural koyamaz. Yönetmelik yaptırımlar, yönetimin karar ve işlemlerinin denetimi en zorunlu olanlarındandır. Suç ve cezalar Anayasaya uygun olarak yasayla konulabilir. Yönetim kendiliğinden suç ve ceza yaratamaz. Kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkesi uyarınca bir hukuk devletinde, ceza yaptırımına bağlanan her eylemin tanımı yapılmalı, suçlar kesin biçimde ortaya konmalıdır...”

Yanlış madde uygulanarak verilen disiplin cezasının iptali gerekmektedir. (D.5.D. 1982/2339 E., 1983/2713 K.)

Bölüm 3: Disiplin Soruşturması

Soruşturmaya Yetkili Amir:

Madde 17 - Disiplin suçunu soruşturmaya yetkili amir, sıralı disiplin amirleridir. Disiplin Amiri, disiplin suçu hakkında bizzat veya bilvasıta bilgi sahibi olduğunda soruşturmayı kendisi yapabileceği gibi soruşturmacı tayini sureti ile de yaptırabilir. Yükseköğretim Kurulu Başkanı, üst kuruluşlar ile bütün yükseköğretim kurumlarının; Rektör, bütün üniversitenin, Dekan, bütün fakültenin; Enstitü veya yüksekokul müdürü, bütün enstitü veya yüksekokulun her kademesindeki görevlilerin disiplin amiri olup bunlar hakkında resen disiplin soruşturması açabilir veya açtırabilir. Bölüm Başkanı; anabilim, anasanat, bilim veya sanat dalları başkanları görev alanları ile ilgili disiplin soruşturma taleplerini en yakın disiplin amirine yaparlar. Bu talep gecikilmeden uygulanmaya konulur.

Öğretim elemanlarından soruşturmacı tayin edilmesi halinde, bunların sanığın akademik unvanına veya daha üst akademik unvana sahip olmaları şarttır. Yöneticiler hakkındaki soruşturmalarda ünvan eşitliği veya üstlüğü aranır.

Üst disiplin amirinin soruşturma açtığı veya açtırdığı disiplin olayında alt disiplin amiri ayrıca soruşturma yapamaz veya yaptıramaz. Daha önce açılmış soruşturma varsa bunlar üst amirin açtığı veya açtırdığı soruşturma dosyası ile birleştirilir.

Öncelikle disiplin soruşturması yapan kişinin, yetkili organlar tarafından bu iş için görevlendirilmiş olması gerekmektedir. (D.10.D., 1984/492 E., 1985/10 K.)

Herhangi bir disiplin soruşturması açılmaksızın, doğrudan disiplin amirince savunması alınarak verilen disiplin cezası hukuka uyarlı değildir.(D.10.D. 1987/2100 E., 1989/2239 K.)

Soruşturmaya yetkili amir tanımı, 2547 Sayılı Yasanın 53. maddesi yanında, DY'nin 3. maddesine de aykırılık oluşturmaktadır.

2547 Sayılı Yasanın 53. maddesinde sayılan disiplin amirleri;

- *YÖK Başkanı,*
- *Üniversite Rektörü,*
- *Fakülte Dekanı*
- *Enstitü ve Yüksekokul Müdürleri,*
- *YÖK ve Üniversite Genel Sekreterleri,*
- *Fakülte, Enstitü, Yüksekokul Sekreterleri,*

olarak sıralanmaktadır. Yine bu madde ile,

- *YÖK Başkanı; YÖK ve Üniversite Rektörlerinin,*
- *Rektör Üniversitenin,*
- *Dekan Fakültenin,*
- *Enstitü Müdürleri Enstitülerin,*
- *Yüksekokul Müdürleri ise Yüksekokulların,*
- *YÖK ve ÜAK ile Üniversite Genel Sekreterleri, Fakülte,*

Enstitü ve Yüksekokul Sekreterleri, bu sekreterliklere bağlı olarak çalışan personelinin (657 Sayılı Devlet Memurları Yasası, İş Yasası çerçevesinde yada sözleşmeli çalışanların)

disiplin amirleri olması gerekir ve DY bu yasa hükmü ile uyumlu olmalıdır.

Oysa, “Soruşturmaya Yetkili Amir” başlıklı 17. Madde, bir kısım yetkili amirin yetkilerini yaygınlaştırmış,yanısıra DY’nin 3 üncü maddesinde “disiplin amiri” içinde yer alan “üst kuruluşlar(YÖK ve ÜAK) ile Üniversiteler Genel Sekreterleri ve Birim Sekreterlerini” sistemin dışına çıkartmıştır.

Yani,YÖK-DY’nin 17 nci maddesi, hem 2547 Sayılı Yasanın 53 üncü ve hem de DY’nin 3 üncü maddesine uymamaktadır.

DY’nin 17. maddesinde sayılan “Soruşturmaya Yetkili Amirler” ve yetkilerinin kapsamı şu biçime büründürülmüştür;

- YÖK Başkanı; Üst Kuruluşların(YÖK ve ÜAK) ile Bütün Yükseköğretim Kurumlarının,
- Rektör; Bütün Üniversitenin,
- Dekan ; Bütün Fakültenin,
- Enstitü ve Yüksekokul Müdürü; Bütün Enstitü veya Yüksekokulun Her kademesindeki Görevlilerin,

disiplin amiri olarak tanımlanmaktadır.

Yasada, YÖK Başkanı, YÖK ve Rektörlerin disiplin amiri olmasına karşın, Yönetmelik ile YÖK Başkanı, yalnız YÖK'nun değil, yanısıra ÜAK'nun ve üniversitenin tümünün(rektöründen, hizmetliye kadar olanlar) disiplin amiri kılınmıştır.

Rektörler Hakkında Soruşturma

Madde 18 - (Değişik:RG-31/12/1987-19681)

Rektörler hakkında soruşturma açılması Yükseköğretim Kurulu Başkanının kararı ile olur. Bu soruşturma Yükseköğretim Denetleme Kurulu üyeleri tarafından yapılır. Rektörler hakkında uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları Yükseköğretim Kurulu Başkanı tarafından verilir. (Değişik son cümle: 18/9/1996-22761) Diğer cezalar (kademe ilerlemesinin durdurulması ve kamu görevinden çıkarma cezaları) için Yüksek Disiplin Kurulunun kararı şarttır.

Burada da, DY ile, Yükseköğretim Denetleme Kurulu'na, yasaya ve varlık nedenlerine aykırı olarak, rektör hakkında disiplin soruşturması yetki ve görevi verilmiştir. Oysa ki, Yükseköğretim Denetleme Kurulu'nun görev ve yetkileri içinde disiplin soruşturması yapma bulunmamaktadır. Yükseköğretim Denetleme Kurulu, yükseköğretim kurumlarının çalışmalarını kurumsal olarak denetlemekle görevli bir organdır.

Ayrıca, disiplin soruşturması, kişi yada belirlenecek üç kişilik soruşturmacı kurulu eliyle yürütülür. DY'nin 18. maddesi ile getirilen bu hükümde, "Kurul Üyeleri"

denilmektedir. Yani, rektör hakkında yapılacak bir soruşturma 9 Kurul üyesi tarafından yürütülecektir.

Zamanaşımı:

Madde 19 - Bu yönetmelikte sayılan disiplin suçu niteliğindeki fiil ve halleri işleyenler hakkında bu fiil ve hallerin işlendiğinin soruşturmaya yetkili amirlerce öğrenildiği tarihten itibaren;

a - Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına,

b - (Değişik:RG-29/1/2014-28897) Kamu görevinden çıkarma cezasında altı ay içinde disiplin kovuşturmasına,

başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

(Değişik fıkra:RG-04/11/1989-20332) Disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin işlendiği tarihten itibaren nihayet iki yıl içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zaman aşımına uğrar.

Zamanaşımı, şüpheliler hakkında disiplin silahının sürekli kılınmamasını ve eğer gerçekte bir disiplin cezasına konu suç işlenmiş ise, bunun tez elden soruşturularak, gerçeğin en kısa zamanda ortaya çıkartılmasını sağlamaktır. Bu nedenle işin savsaklanmaması ve çalışanlar üzerinde

demoklesin kılıcı gibi, sürekli sallandırılmaması amacı taşımaktadır.

Burada iki zamanaşımı kavramı bulunmaktadır. Bir disiplin suçunun işlendiğine ilişkin bilgi ve duyumun yetkili disiplin amiri tarafından öğrenildiği tarihten başlayarak, belirli bir süre içinde disiplin soruşturmasının başlatılmasını gerektirir bir zaman dilimi söz konusudur. “Uyarma”, “Kınama”, “Aylıktan Kesme” ve “Kademe İlerlemesinin Durdurulması” cezalarını gerektiren eylem ve işlemler hakkında disiplin soruşturmasının başlatılması, öğrenilmesinden, bilgi sahibi olunmasından başlayarak bir aydır. Kamu görevinden çıkarma cezasında ise zamanaşımı süresi, bilgi sahibi olunduğu tarihten başlayarak altı aydır. Kamu görevinden çıkarma cezasını gerektirir bir eylem ve işlemten haberi olunduktan sonra, disiplin amirinin, disiplin işlemini hemen başlatma yerine, altı ay boyunca disiplin soruşturmasını başlatmamasının bir mantığı yoktur. Tam tersine, kamu görevinden çıkarma cezasını gerektirir, ağır bir suç şüphesi altındaki kimse hakkında altı ay boyunca, disiplin soruşturmasının başlatılmaması, şüphelinin aynı işlem ve eylemlerini sürdürmesi gibi bir sonuca da neden olabilir. Bu nedenlerle, zamanaşımı kuralının, suç ayırımı yapılmaksızın, bir ay olarak belirlenmesinde gereklilik bulunmaktadır.

İkincisi ise, ceza verme yetkisini tümü ile ortadan kaldıran zamanaşımıdır. Disiplin cezasını gerektiren bir işlem yada eylemin üzerinden iki yıl geçmiş ise ve ihbar yada bilgilendirilme, bu süreden sonra gerçekleşmiş ise, disiplin amiri, “ben bunu yeni duydum, yeni bilgi sahibi kıldım”

gerekçesi ile, disiplin işlemi başlatamaz. Yada birisi, iki yıl geçtikten sonra, kendisine yönelik disiplin cezasını gerektiren bir işlem yada eylemi gerekçe göstererek şikayette bulunduğu, şüpheli hakkında, disiplin amirinin disiplin cezası verme yetkisi sona erdiğinden, herhangi bir disiplin soruşturması yapılamaz.

Yani, bir ihbar mektubunun yada resmi bir makam tarafından disiplin suçunun işlendiğine ilişkin bilginin disiplin amirine erişmesinden başlayarak, iki ay içinde soruşturma başlatılmaması durumunda, ceza verme yetkisi ortadan kalkacağından, iki aydan fazla bir zaman geçtikten sonra başlatılan soruşturmaya itiraz edilmeli, soruşturmacının ifade verme çağrılarına, zamanaşımı gerekçe gösterilerek, yazılı olarak uyulmayacağı bildirilmelidir.

Açılan bir soruşturmanın “zamanaşımına” konu olup olmadığını anlamanın yolu, soruşturmacıya verilen görev emri ve atılı suçla ilgili bilgi ve belgelerin incelenmesi gerekir. Kendisine ifade vermesi için çağrıda bulunulan şüpheli, soruşturmacıdan öncelikle “GÖREV EMRİ VE BUNUN EKİ OLAN BİLGİ VE BELGELERİ” yazı ile istemeli ve iyice incelemelidir.

Maddede “soruşturma” ve “kovuşturma” kavramları, aynı anlamda kullanılmıştır. Genellikle soruşturma ve kovuşturma, bilgi,belge,kanıtlara dayalı olarak gerçeğin ortaya çıkması, atılı suçun, işlenip-işlenmediğinin araştırılmasıdır. Bununla birlikte, “soruşturma” disiplin işlemlerinde, “kovuşturma” ise, ceza işlemlerinde, savcılar

eliyle yürütülür. Disiplin işlemleri idari bir işlemdir. Bu nedenle, aynı anlama gelen bu iki kavram karşısında duraksama gösterilmemelidir.

Yeni bir düzenlemede bu karmaşanın giderilmesinde yarar bulunmaktadır.

Ceza kovuşturması ile disiplin soruşturmasının zamanaşımı arasındaki farklılık bulunması durumunda, asıl olan disiplin soruşturması için geçerli olan zamanaşımıdır. Ceza kovuşturmasının zamanaşımına uğraması, disiplin soruşturması zamanaşımı gerçekleşmemesi durumunda, disiplin soruşturmasını ve disiplin cezası verilmesini engelleyici sonuç doğurmaz. Yine Danıştay, kamu davasının düşmesine karar verilmesi, ceza yargılaması sonunda verilen mahkumiyet hükmünün ertelenmesi, açıklanmaması ilgili hakkında ceza soruşturma izninin verilmemesi nedenleri ile ceza yargılamasının yapılmaması yada sonuçlanmaması, disiplin soruşturmasının yapılması ve ceza verilmesini engelleyici bir gerekçe olmadığı kararına varmıştır. Bu ve benzeri durumlarda, disiplin soruşturması kapsamında toplanan kanıtların değerlendirilerek, bir karara varılması gerekmektedir.

Ceza Kovuşturması ile Disiplin Kovuşturmasının Bir Arada Yürütülmesi

Madde 20 - Aynı olaydan dolayı yönetici, öğretim elemanı, memur veya diğer görevliler hakkında ceza muhakemesinde kovuşturmaya başlanmış olması, disiplin kovuşturmasını geciktirmez.

Sanığın Ceza Kanunu'na göre mahkum olması veya olmaması halleri, ayrıca disiplin cezasının uygulanmasına engel olmaz.

Disiplin soruşturması veya sonuçları, ceza soruşturmasını etkilemez.

BU MADDENİN, “SANIĞIN CEZA YASASI’NA GÖRE HÜKÜM GİYMESİ YADA GİYMEMESİNİN, AYRICA DİSİPLİN CEZASI UYGULANMASINA ENGEL OLMAZ” HÜKMÜ, UYGULAMADA DANIŞTAY KARARI İLE ÇELİŞMEKTEDİR. DANIŞTAY; BİR KAMU GÖREVLİSİNİN, ÜZERİNE ATILI DİSİPLİN SUÇU,AYNI ZAMANDA CEZA YASASINA GÖRE DE SUÇ NİTELİĞİNDE İSE VE CEZA YARGILAMASI SONUCUNDA SUÇUN UNSURLARININ OLUŞMAMASI YADA SUÇUN O KİŞİ TARAFINDAN İŞLENMEDİĞİNİN SAPTANMASI GEREKÇESİYLE İLGİLİ BERAAT ETMİŞ İSE, BU BERAAT KARARININ DİSİPLİN CEZASI VERİLMESİNDEKİ BAĞLAYICILIĞI TARTIŞMASIZDIR” (D.10.D.27.10.1987, 1987/2015 E.,1987/1721 K. VE D.10.D. 30.05.1990, 1990/1731 e. 1990/1248 K.)

“Bir kamu görevlisinin üzerine atılı suç, aynı zamanda Ceza Yasasına göre de suç niteliği taşıyorsa ve ilgili,yargılama sonucunda suçsuz görülmüşse, artık disiplin soruşturması esas alınıp, ilgilinin atılı suçu işlediğini kabule olanak yoktur. (D.10.D. 1984/909 E., 1984/1927 K., D.8.D., 1990/1731 E., 1990/1284)

KURAMDA DA, HUKUKA UYGUNLUK NEDENLERİNİN BULUNMASINDAN ÖTÜRÜ VERİLEN BERAATIN DA DİSİPLİN CEZASININ VERİLMESİNDE BAĞLAYICI OLDUĞU GÖRÜŞÜ EGEMENDİR. BUNUN NEDENİ, HUKUKA UYGUNLUK NEDENLERİ TÜM HUKUK DÜZENİ BAKIMINDAN İŞLEM VE EYLEMİN HUKUKA AYKIRILIĞINI ORTADAN KALDIRIR. HUKUKA UYGUNLUK NEDENLERİ, ATILI SUÇUN MEŞRU SAVUNMA, ZORDA KALMA, YASA HÜKMÜNÜN YERİNE GETİRİLMESİ VB.DİR.

BUNA KARŞIN, CEZA MAHKEMESİNİN BAZI KARARLARI, DİSİPLİN AMİRLERİNİN TAKDİR YETKİSİNİ ORTADAN KALDIRMAMAKTADIR. GENELİNDE, “KUŞKUDAN SANIK YARARLANIR İLKESİ” UYARINCA VERİLEN KANIT YETERSİZLİĞİNDEN ÖTÜRÜ BERAAT KARARLARININ DİSİPLİN AMİRLERİNİ BAĞLAMAYACAĞI KABUL EDİLMEKTEDİR. DANIŞTAY’A GÖRE “kanıt yetersizliği nedeniyle verilen bir beraat kararı, disiplin cezası verilmesi konusunda mutlak anlamda bağlayıcı nitelikte değildir. Esasen ceza hukuku açısından da kanıt yetersizliği nedeniyle beraat kararı da tam aklamaya niteliği taşımamaktadır. Bu nedenle, davacının kanıt yetersizliğinden beraat etmesi karşısında olayın, disiplin soruşturması sırasında toplanan kanıtlar ve tanık ifadeleriyle irdelenmesi gerekmektedir”(D.10.D. 27.10.1987, 1987/2015 E, 1987/1721 K.)

BUNA GÖRE, CEZA YARGILAMASINA KONU OLAN VE AKLANMA İLE SONUÇLANAN BİR İŞ VE EYLEM

NEDENİ İLE, AYRICA YÜRÜTÜLEN BİR DİSİPLİN İŞLEMİNİN DURDURULMASI, YÜKSEKÖĞRETİM ÇALIŞANINA VERİLMİŞ OLAN DİSİPLİN CEZASININ KALDIRILMASINI GEREKTİRMEKTEDİR. BÖYLE BİR DURUMU YAŞAYAN KİMSELER, DİLEKÇELERİNE EKLEYECEKLERİ YARGI KARARI İLE, DİSİPLİN AMİRİNE BAŞVURACAKLARDIR. YANISIRA, DİSİPLİN DOSYASI İÇİNDE YER ALAN BİLGİ VE BELGELER İLE ŞÜPHELİNİN İFADE VE SAVUNMASINI YANLIŞ DEĞERLENDİREN, KASITLI DAVRANAN SORUŞTURMACI VE DİSİPLİN CEZASINI VEREN DİSİPLİN AMİRİ YADA DİSİPLİN KURULU ÜYELERİ HAKKINDA ÖDENCE DAVASI AÇABİLİRLER.

BU DURUMU ÖNLEMELİK VE SUÇ ATIMINA KONU OLAN ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARINI BOŞ YERE DİSİPLİN İŞLEMLERİ İLE MEŞGUL EDEREK, ONLARI ZAMANLARINI İŞ VE ÇALIŞMALARINDAN KOPARTICI BU SÜRECİN, CEZA YARGILAMASI İLE DURDURULMASINI SAĞLAYICI BİR DÜZENLEMENİN YAPILMASI GEREKİR.

Yer Değiştirme Etkisi:

Madde 21 - Sanığın disiplin suçundan sonra görev yaptığı üst kuruluşu, Yükseköğretim Kurumu'nu veya statüsünü değiştirmiş veya kurumundan ayrılmış olması, suç sırasında bağlı olduğu yükseköğretim kurumu veya üst kuruluş tarafından disiplin soruşturmasının başlatılmasına, başlamışsa tamamlanmasına ve gerektiğinde disiplin cezasının verilmesine engel olmaz.

Hakkında disiplin işlemi başlatılmış olan bir çalışanın, bu işlem sonlanmadan, görevinden ayrılmış olan şüpheli hakkında disiplin işleminin yürütülmesi ve disiplin cezası verilmesi mümkündür. Bu konuda Danıştay, disiplin işlemlerinin sicil dosyasında yer bulmasını gerekçe göstererek, yer değiştirme durumunun disiplin işlemlerinin sonuçlanmaksızın, ortadan kaldırılmasını uygun bulmamaktadır : “...bir memurun memuriyet statüsü sürerken, bir disiplin suçu işlerse, bu suçla ilgili bütün belgelerin sicil dosyasında bulunması gereklidir. Zira suç, memur iken işlenmiştir. Soruşturma sırasında herhangi bir nedenle o kişinin memuriyetten ayrılması, suçu işlediği andaki illiyet bağlantısını ortadan kaldırmayacağı gibi, artık o kişinin memuriyet sıfatı kalmadığı gerekçesiyle, her suç işlediği andaki eylem ve hukuksal duruma göre, yürürlükte bulunan mevzuat hükümleri çerçevesinde ceza verilmesi gerektiği yolundaki hukuk kuralının uygulanmasını önlemez. Öte yandan memuriyetten ayrılan kişinin, memur iken işlediği suçtan ötürü, gerek savunmasının alınması,gerekse itiraz hakkını kullanması, hizmet gördüğü zamana ilişkin olduğundan, “artık memuriyet sıfatı kalmamıştır” biçiminde bir düşünce ile ortadan kaldırılamaz. (D.3.D.27.1.1977, 1977/47 E.,1977/42 K.)

Soruşturma Süresi :

Madde 22 - Soruşturmanın soruşturmacı tayini suretiyle yapılması halinde, soruşturma kararı gecikilmeksizin soruşturmacıya bildirilir. Soruşturmacı, soruşturmayı kararın kendisine tebliğinden itibaren iki ay içerisinde bitirir. Bu süre içerisinde soruşturma bitirilmiyor ise soruşturmacı, gerekçeli

olarak ek süre talebinde bulunur. Disiplin amiri, ek süre vermesi halinde, durumu bir üst disiplin amirine bilgi olarak sunar.

Maddenin özünden, disiplin soruşturmasının, “soruşturmaya yetkili makam/disiplin amiri”yada “atanan soruşturmacı” tarafından yapılacağı anlaşılmaktadır. Soruşturmanın atanan soruşturmacı eliyle yürütülmesi için, öncelikle bir soruşturma kararının ve görevlendirilmesinin, disiplin amiri tarafından yapılması gerekmektedir. Ve yine, maddenin özünden, bir bildirimde bulunulmasından söz edilmektedir ki, bu bildirimin de yazılı olması, işin gereğinin olmazsa olmazıdır.

22.maddenin özünden, disiplin soruşturmasının, doğrudan disiplin amiri tarafından da yürütülmesi sonucu çıkmaktadır. Bununla birlikte, soruşturmanın, disiplin amiri eliyle doğrudan yürütülmesi yerine, soruşturmacı eliyle yapılması daha uygunluk taşımaktadır.

Disiplin cezaları bir yönetsel/ıdari işlemdir. Danıştay da, ceza hukukunda egemen olan birçok ilkeyi disiplin suç ve cezalarında da uygulamaktadır. Disiplin amirinin, hem disiplin soruşturmasını yürütmesi ve bu nedenle kanıt toplaması, tanık dinlemesi, araştırma yapması ve elde ettikleri bilgileri değerlendirerek disiplin cezası vermesi, ceza yargılama hukukunda “çelişme ilkesi” ne aykırılık oluşturmaktadır.

Öte yandan, disiplin soruşturmasının doğrudan disiplin amiri tarafından yürütülmesi durumunda, ayrı bir disiplin

raporu düzenlenmesine bile gerek duyulmayabilecektir. Bu durumda, disiplin cezasının yargısal denetiminin sağlıklı bir biçimde yapılması tehlikeye düşmüş olacaktır. Ve, suçlayan, soruşturan karar verenin disiplin amiri olması, nesnel değerlendirmeyi de sakatlayacaktır.

Danıştay, bir kararında, disiplin soruşturması ile görevlendirilen soruşturmacının, disiplin kurullarında yer alamayacağı ve oy kullanamayacağına karar vermiştir : “... Disiplin kurulu kararlarının sağlıklı ve nesnel olması, kararı veren kurul üyelerinin, olayı nesnel değerlendirmeleri ile mümkündür. Bu nedenle, disiplin soruşturması ile görevlendirilen soruşturmacının, kanıtları toplayıp, ilgilinin savunmasını(ifadesi olmalı) alıp, kendi yargısını da bildirir biçimde hazırladığı soruşturma raporunun disiplin kuruluna aktarılmasından sonra, kurula katılarak oy kullanması, disiplin hukukunda kabul edilmemektedir... soruşturmacının disiplin kuruluna katılarak oy kullanması, bu disiplin kurulu tarafından verilen disiplin cezasını hukuken sakatlar.” (D.8.D.17.6.1999, 1997/3109 E., 1990/4030 K.)

Ayrıca, DY'nin “Görüşme Usulü” başlıkla 39. maddesinde, “kurulun, gerekli görürse soruşturmacıları da dinleyebileceği belirtilerek, gerçekte de soruşturmacıların disiplin kurulunda bulunamayacakları da örtük biçimde kabul edilmiş bulunmaktadır. Bütün bu anlatımlar ve açıklamalar, aynı zamanda ceza vermeye de yetki olan disiplin amirinin, disiplin soruşturmasını soruşturmacı görevlendirerek, onun eliyle yaptırması daha uygunluk taşıyacaktır.

Soruşturmacı görevlendirilmesi, disiplin amirinin imzasını taşıyan, yazılı bir “ DİSİPLİN SORUŞTURMASI EMRİ” ile olur. (EK 1) Soruşturmacı görevlendirilmesi, soruşturma onayı düzenlemesi ile olur. Danıştay, usule uygun olarak verilmiş bir soruşturma emri olmaksızın yürütülmesini ve disiplin cezası verilmesini hukuka aykırı bir sakatlık olarak kabul etmektedir; “...disiplin soruşturması yapan kişinin yetkili makamlar/disiplin amiri yada kurulu tarafından soruşturma konusu işle görevlendirilmiş olması gerekli bulunmaktadır.(D.10.D.14.1.1985, 1984/492 E., 1985/10 K.)

Disiplin soruşturması emri, disiplin soruşturmasını yapmaya/yaptırmaya yetkili olan ve DY’nin 1.fıkrasında belirtilen disiplin amirleri tarafından verilmelidir. Soruşturma emrini verme yetkisi, belirtilen disiplin amirlerine özgüdür. Soruşturma emrini veren yetkili disiplin amiri, soruşturmanın sınırlarını da açıkça belirterek, soruşturmanın konusunu oluşturan eylem yada işlemi ve kimin hakkında disiplin soruşturması yapılacağını, kuşkuya düşülmeyecek açıklıkla belirtmelidir.

Bu emirde, hakkında disiplin işlemi yürütülecek çalışanın kimliğinin ve görevinin, görev yerinin ve atılı disiplin suçunun açıkça, görevlendirmenin sınırları belli ve hiçbir kuşkuya yer verilmeyecek biçimde belirtilmiş olması gerekir. Bunun yanı sıra, suçlamaya ilişkin bilgi, belge, şikayetçi, tanık, yazılı, sesli ve görsel kanıtlar varsa, bunların da “Disiplin Soruşturması Emri”ne eklenmesi gerekmektedir.

Hakkında disiplin işlemi başlatılan çalışan, kendisini “hakkında görevlendirilmiş soruşturmacı” olarak tanıtan bu kimseden, görevlendirilme emrini gösterir “emri” isteyip, görevlendirme emrinin yukardaki özellikleri taşıyıp taşımadığını incelemeli, aykırılıklar var ise, bu aykırılıkların giderilmesini, soruşturmacıdan yazı ile istemelidir.

Soruşturma emrinde, öncelikle atılı suçun ne olduğu, tarihi, yeri, kişileri açıkça belirtilmelidir. Yani, disiplin amiri, görevlendirme emrinde “Doç.Dr. XY’nin hal ve gidişi, bölümdeki davranışları, görevlerinin gereklerini yapıp-yapmadığını soruştur” diye bir disiplin soruşturması emri veremez. Ve soruşturmacının da bu türden ucu açık, belirli olmayan atılı suçları ciddiye alıp, büyük bir aşkla görev yapar işgüzarlığına girişmeksizin, soruşturmacı görevini, görevlendirene iade etmesi gerekir.

Disiplin cezasını gerektirir bir işlem ve eylemin soruşturulabilmesi için zamanaşımı kuralının yanısıra, zamanı içinde başlatılmış bir soruşturma işleminin de zamanında başlatılıp, en kısa zamanda sonlandırılması, üzerine suç atılı çalışanın, uzunca bir süre, soruşturmanın neden olacağı psikolojik baskı altında tutulmaması için, soruşturma süresi konusunda kısıt getirilmiştir. Yani soruşturmacı, kendisine verilen görevi belirli bir zamanda yerine getirmekle görevlidir. Bu süre, DY’nde en çok iki ay ile sınırlanmıştır. Bunda da amaç, disiplin soruşturma işkencesinin zamana yayılarak, sürdürülmemesidir.

Soruşturmacı için tanınmış olan iki aylık soruşturma süresi, ille de sonuna kadar kullanılabilecek bir süre değildir.

Soruşturmacıya düşen görev, soruşturma görevini her işinin. Önüne alınarak, bir an evvel soruşturma raporunu hazırlayarak, kendisini görevlendiren disiplin amiri yada disiplin kuruluna vermesidir.

Uygulamada, çoğu zaman soruşturmacı, çok ciddiye alınması gereken bu görevini savsaklamakta, derslerini, yaz dinlencesini yada kimi akademik ve yönetsel görevlerini gerekçe göstererek, soruşturmayı son ana kadar uzatmakta ve hatta, iki ay bittiğinde, henüz başlamadığı soruşturma için ek süre isteminde bulunmaktadır. (EK:2) Disiplin amirleri de, işin ciddiyetinden uzak olan soruşturmacıları, ödüllendirir gibi, ek süre istemlerini kabul etmektedir.

Ek süre istemini gerekli kılan nedenler, ya şüpheli yada tanıklara, kabul edilebilir nedenlerle erişememek, istenilen bilgi ve belgelerin, istenilen makamca iletilmemesinden ve bunların, soruşturma raporunun sonuçlandırılması için zorunlu olmasından kaynaklanıyor olması gerekmektedir.

Hakkında soruşturma yürütülen çalışan, soruşturma sürecini yakında izlemeli, gereksiz uzatmalar, ertelemeler ve geciktirmeler söz konusu ise, bu konuda, yazılı olarak disiplin amirine başvurarak, soruşturmacıyı görevini savsaklaması nedeniyle şikayet etmelidir.

Soruşturma Yapılış Şekli:

Madde 23 - Soruşturmacı tanık dinler, keşif yapabilir ve bilirkişiye başvurabileceği gibi bunları gerektiğinde istinabe sureti ile de yaptırabilir.

Her soruşturma işlemi bir tutanakla tesbit olunur. Tutanakta, işlemin nerede ve ne zaman yapıldığı, işlemin mahiyeti, kimlerin katıldığı, ifade alınmış ise, soruları ve cevapları belirtecek şekilde düzenlenir ve soruşturmacı, katip ile ifade sahibi veya keşif sırasında hazır bulundurulananlar veya belge sorumlularınca imzalanır.

İstinabe talimatında, şahidin hüviyeti, adresi ve benzeri açıklayıcı bilgiler iyice belirtilir. Sorulacak sorular dikkatle tesbit olunur. Şahide yemin ettirilmesi hususu belirtilir ve yaptırılacak yeminin şekli de yazılır.

Yükseköğretim Kurumlarının bütün personeli veya diğer kamu veya özel kuruluş yetkilileri disiplin soruşturmacılarının istedikleri her türlü bilgi, dosya ve başka belgeleri hiçbir gecikmeye mahal bırakmaksızın vermeye ve istenecek yardımları yerine getirmeye mecburdurlar. Bu maddenin 2. fıkrasına aykırı hareket edenler veya disiplin soruşturmasını geciktirenler veya buna sebebiyet verenler hakkında disiplin soruşturması açılır.

Soruşturmacı, öncelikle, kendisine disiplin amiri tarafından verilen “Disiplin Soruşturması Emri” ni gözden geçirerek, görev ve yetkilerinin sınırlarını belirlemelidir. Verilen soruşturma emrinin sınırları belirsiz, soruşturma konusunu oluşturan işlem ve eylemin açıkça belirtilmemiş olması ve de hakkında soruşturma yürütülecek çalışanın kimliği ve atılı suçtaki işlevinin belirsizlik taşıması durumunda, soruşturmaya başlamadan, disiplin amirine bu eksikliklerin giderilmesi konusunda başvuruda bulunmalıdır.

Soruşturmacı(kişi yada komisyon olabilir), soruşturma emrindeki açıklığı yeterli görürse, ilk yapacağı, yürüteceği soruşturma için bir tutanak hazırlayacaktır (EK:3).

Soruşturmacının görevi, disiplin amirinin buyruğunu yerine getirme değildir. Atılı suçu kanıtlamak ve bu suçun işleyeni olarak soruşturulan çalışanı cezalandırmak değildir.Soruşturmanın amacı, disiplin suçu olduğu ileri sürülen eylem ve işlemler ile, bu atılı suçları işleyen olarak işaret edilen çalışan hakkında çok boyutlu bir araştırmayı yaparak, sorumluluğun ortaya çıkartılmasıdır.

Soruşturmacının görevi, olaylarla kanıt ve tanıklarının, atılı suçun işleniş koşulları, oluş biçimi, sonuçları ve ilgililerin kişisel durumlarını gözeterek, yansız bir biçimde inceleyip değerlendirerek, cezalandırma yönünden sağlıklı bir sonuca ulaşmayı sağlamaktır (D.8.D.,25.10.1978, 1977/3246 E., 1978/6317 K.)

Gerçeğin sağlıklı ve nesnellikten kopmaksızın ortaya çıkabilmesi için soruşturmacı; var ise tanık dinleyecek, eylem ve işlem keşif yapmayı gerektiriyorsa, keşif yapabilecek yada bilirkişiye başvurabilecek, başvuracağı tanığın başka bir yerde bulunması durumunda aracı ile ifadesini alabilecektir. Soruşturmacı, soruşturma sürecinde yaptığı yada yaptırdığı saptamaları tutanağa dönüştürür.

Tutanak; atılı disiplin suçuna konu olan işlem ve eylemin ne olduğunu, nerede ve ne zaman gerçekleştiğini, kimlerin bu işlem ve eylemlere katıldığını, soruşturulanın ve tanıkların alınmış ile ifadelerine konu olan soru ve

buna verilmiş olan yanıtları içerir. Gerek ifade ve gerekse keşifte, soruşturmacının yanısıra, tutanak yazmanının ve ifade sahibi ile keşifte hazır bulunanların imzası alınır. Başka yerde oturan tanıklardan alınacak ifade tutanağında tanığın kimliği, adresi ve benzeri açıklamalar belirgin olmalıdır. Sorulacak soruların özenle seçilmesi ve ucu açık olmaması gerekir. Tanığa, ifade öncesi yemin ettirilerek ve yanlış, yanıltıcı, gerçek olmayan bilgi aktarımından doğabilecek hukuksal sorumluluğu anımsatılmalıdır.

Dikkat edilmesi gereken bir konu da, soruşturmacının, soruşturana yemine davet etmesi yanlışına düşmemesidir. Eğer buna uyulmaz ve soruşturulan yemine davet edilirse, yapılmakta olan soruşturma sakatlanmış olur.

Soruşturmacı, soruşturma sürecinde, soruşturma görevi ile sınırlıdır. Bu sınır içinde görevini yaparken, soruşturulan işlem ve eylemden bütünü ile ilgisiz ve suç olarak nitelendirilebilecek bir eylem ve işlemle karşılaştığında, bunu soruşturamaz. Soruşturmacıya düşen ödev, bunu disiplin amirine ihbarda bulunmaktır. Eğer, disiplin amiri, ihbar edilen işlem ve eylem hakkında da soruşturma emri verirse, soruşturma kapsamına bu eylem ve işlemleri de alır.

Savunma Hakkı :

Madde 24 - Savunma alınmadan disiplin cezası verilemez. Soruşturmayı yapanın veya disiplin kurulunun yedi günden az olmamak üzere verdiği süre içerisinde veya belirtilen bir tarihte savunmasını yapmayanlar savunma hakkından vazgeçmiş sayılırlar. Sanığa gönderilen yazıda,

hakkında disiplin soruşturması açılan fiilin neden ibaret bulunduğu, savunmasını belirtilen sürede yapmadığı takdirde savunmasından vazgeçmiş sayılacağı bildirilir.

Savunma hakkı tanınmaksızın ve bu hakkın kullanılması olanakları verilmeksizin disiplin cezasının verilmesinde hukuka uyarlık bulunmamaktadır. Savunma hakkının kullanımı, disiplin cezası vermeye yetkili amirler yada kurullar huzurunda yapılır. (D.10.D., 1984/2017 E.,1985/229 K.)

Maddede, savunmanın soruşturmayı yapana karşı kullanılacağı hükmü yer almaktadır. Oysa ki soruşturmacının görevi, savunma almak olmayıp, atılı suç konusunda şüphelinin bilgisine başvurmak/ ifade almak ile sınırlıdır. Çünkü, savunma, ancak tüm kanıt ve tanıkların bilgisine başvurulup, gerekiyor ise keşif yapıp/yaptırıp, bilirkişi incelemesi yaptırıp bunları değerlendirdikten ve raporunu disiplin amirine sunduktan sonra kullanılması gereken bir haktır. Soruşturmacı, bir iddianame, tezkere hazırlar. Hakkında soruşturma yürütölen çalışan, bu iddianamedeki savlara, tanık ifadelerine, kanıtların değerlendirilmesine bakarak savunma yapacaktır. Ve, YÖK-Yüksek Disiplin Kurulunda yapılan savunma da, disiplin amirinin, soruşturmacı raporuna dayandırdığı önerisi üzerine yapılmaktadır.

Soruşturma Raporu :

Madde 25 - Soruşturma sona erince bir rapor düzenlenir. Raporla soruşturma onayı, soruşturmaya başlama

tarihi, soruşturulanın kimliği, resmi sıfatı, suç konuları, soruşturmanın safhaları, deliller, alınan savunma özetlenir. Her suç maddesi ayrı ayrı tahlil edilerek delillere göre suçun sabit olup olmadığı tartışılır, uygulanacak ceza teklif edilir. Varsa belge asıl veya suretleri bir dizi pusulasına bağlanarak rapora eklenir. Rapor gecikilmeden onay merciine tevdi edilir.

Bölüm 4: Görevden Uzaklaştırma

Tanım:

Madde 26 - Görevden uzaklaştırma, Devlet kamu hizmetinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülecek üst kuruluşlar ile yükseköğretim kurumu yöneticileri, öğretim elemanları, memurlar ve diğer personel hakkında alınan ihtiyati bir tedbirdir. Görevden uzaklaştırma tedbiri soruşturmanın herhangi bir safhasında alınabilir.

Yetkililer:

Madde 27 - Görevden uzaklaştırmaya yetkililer şunlardır:

a - Atamaya yetkili amirler,

b - (Mülga :RG-29/11/1995-22478)

(Değişik fıkra:RG-29/1/2014-28897) Rektörlerin görevden uzaklaştırılabilmesi için Yükseköğretim Genel Kurulunun kararı şarttır. Bütün görevden uzaklaştırma kararları atamaya yetkili amirlere ve Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

Görevden Uzaklaştıran Yetkilinin Sorumluluğu:

Madde 28 - Görevinden uzaklaştırılanlar hakkında görevden uzaklaştırmayı izleyen 10 iş günü içinde soruşturmaya başlanması şarttır.

Görevden uzaklaştırma işleminden sonra süresi içinde soruşturmaya başlamayan; bu işlemi keyfi olarak veya garaz ya da kini dolayısı ile yaptığı, yaptırılan soruşturma sonunda anlaşılan yetkililer, hukuki, mali ve cezai sorumluluğa tabidirler.

Görevden Uzaklaştırılanların Hak ve Yükümlülüğü:

Madde 29 - Görevden uzaklaştırılanlara bu süre içinde aylıklarının üçte ikisi ödenir. Bu gibiler kanunların öngördüğü sosyal hak ve yardımlardan faydalanmaya devam ederler.

Bu yönetmeliğin 31. maddesinde sayılan durumların gerçekleşmesi halinde, bunların aylıklarının kesilmiş olan üçte biri kendilerine ödenir ve görevden uzakta geçirdikleri süre, derecelerindeki kademe ilerlemesinde ve bu sürenin dereceye yükselmesi için gerekli en az bekleme süresini aşan kısmı, üst dereceye yükselmeleri halinde, bu derecede kademe ilerlemesi yapılmak ve akademik yükselme için gerekli bekleme süresinden sayılmak suretiyle değerlendirilir.

Tedbirin Kaldırılması:

Madde 30 - Soruşturma sonunda, (Mülga ibare:RG-29/1/2014-28897) (...) kamu görevinden çıkarma

cezası önerilme dışında görevden uzaklaştırma tedbiri 27. maddedeki yetkililerce; Yükseköğretim Denetleme Kurulu üyelerince uzaklaştırılanlar Yükseköğretim Kurulu Başkanlığınca derhal kaldırılır.

Görevden uzaklaştırma tedbirini kaldırmayan görevli hakkında 28. madde hükmü uygulanır.

Göreve Tekrar Başlatılmanın Zorunlu Olduğu Haller:

Madde 31 - Görevden uzaklaştırma tedbiri alınmakla beraber, soruşturma sonunda yetkili makam veya mercilerce hakkında (Mülga ibare:RG-29/1/2014-28897) (...) kamu görevinden çıkarılmadan başka bir disiplin cezası verilenlerle, ceza kararından evvel haklarındaki disiplin kovuşturması af ile kaldırılanlar, bu kararların kesinleşmesi üzerine veya tedbirin üç ay sürmesi halinde derhal göreve iade edilirler.

Amirin Takdiri:

Madde 32 - Görevden uzaklaştırma tedbiri, soruşturmaya konu olan fiiller, hizmetin devamına engel olmadığı hallerde 30. maddede belirtildiği şekilde her zaman kaldırılabilir.

Bölüm 5: Disiplin Cezası

Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Amir ve Kurullar

Madde 33 - (Değişik:RG-29/11/1995-22478)
Disiplin cezası vermeye yetkili Amir ve Kurullar şunlardır:

- a - Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri tarafından verilir.*
- b - Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, görevlinin bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra atamaya yetkili amirler tarafından, dekanlar için ise, bu ceza disiplin amirinin teklifi üzerine Yüksek Disiplin Kurulu kararı ile verilir.*
- d - (Değişik:RG-29/1/2014-28897) Kamu görevinden çıkarma cezası disiplin amirlerinin bu yoldaki isteği üzerine, Yüksek Disiplin Kurulu kararı ile verilir.*

Disiplin cezalarının, Yönetmelikte gösterilen disiplin amirleri ile disiplin kurulları tarafından verilmesi gerekmektedir. Rektörlüğe doğrudan bağlı birimlerinde disiplin amiri rektör, fakülte, enstitü, yüksekokul vb.birimlerde görev yapanlar için ise, bu kurumların disiplin amiri olan dekan, enstitü, yüksekokul, merkez, konservatuar müdürleridir. Kurullar ise, “üniversite disiplin kurulu”, “fakülte disiplin kurulu”, “enstitü, yüksekokul, merkez, konservatuar disiplin kurullarıdır. Ve savunma alınmadan disiplin cezası verilemez, temel kuraldır. Savunma ise, soruşturmacı raporunun ortaya çıkmasından sonra yapılacaktır. Savunma da, önerilen cezaya göre, ya doğrudan disiplin amirine karşı, yada disiplin kurulları huzurunda yapılacaktır.(D.5.D., 1980/182 E., 1982/12661 K.)

Disiplin soruşturması açılmaksızın, doğrudan disiplin amirince savunması alınarak disiplin cezası verilemez. (D.8..1995/5200 E., 1997 / 507 K.)

Disiplin Kurulları:

Madde 34 - Disiplin kurullarında profesörlerle ilgili hususların görüşülmesinde doçent ve yardımcı doçentler, doçentlerle ilgili hususların görüşülmesinde yardımcı doçentler ve kendileri ile ilgili hususların görüşülmesinde ilgili üyeler görüşmelere katılamazlar. Bu sebeple Kurulun teşekkül edememesi halinde bir üst kurul görevlidir. Değişik dereceli kimselerin bir arada suç işlemeleri halinde soruşturma usulü ve görevli disiplin kurulu üst dereceli sanığa göre tayin edilir.

Kurulların Toplanması :

Madde 35 - Kurullar, başkanının çağrısı üzerine belirlenecek yer, gün ve saatte toplanırlar.

Kurul Çalışmalarının Düzenlenmesi :

Madde 36 - Toplantı gündeminin yapılması, ilgililere duyurulması, kurul çalışmalarının düzenli yürütülmesi başkan tarafından sağlanır.

Toplantı Nisabı/Yeter Sayısı

Madde 37 -(Değişik cümle:RG-29/1/2014-28897) Yüksek Disiplin Kurulu olarak Yükseköğretim Genel Kurulunun toplantı nisabı on dört kişidir. Diğer disiplin kurullarının toplantı nisabı kurul üye tam sayısının yarısından fazlasıdır.

Raportörlük :

Madde 38 - Kurullarda raportörlük görevi, başkanın görevlendireceği üye tarafından yürütülür. Raportör üye havale edilecek dosyanın incelenmesini en geç 5 gün içinde tamamlar.

Görüşme Usulü :

Madde 39 - Kurulda, raportörün açıklamaları dinlendikten sonra işin görüşülmesine geçilir. Kurul gerek görürse soruşturmacıları da dinleyebilir. Konunun aydınlandığı ve görüşmelerin yeterliği sonucuna varıldığında oylama yapılır ve karar başkan tarafından açıklanır.

Oylama

Madde 40 - Disiplin Kurullarında her üye oyunu kabul veya red yoluyla vermekle görevlidir. Çekimser oy kullanılmaz. Kararlar toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile alınır.

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

Karar :

Madde 41 - Disiplin Kurulu ve Yüksek Disiplin Kurulunun ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur, cezayı kabul veya reddeder. Red halinde atamaya yetkili amirler başka bir disiplin cezası vermekte serbesttirler.

Karar Süresi :

Madde 42 - Disiplin amirleri uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarını soruşturmanın tamamlandığı günden itibaren 15 gün içinde vermek zorundadırlar.

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

(Değişik fıkra:RG-29/1/2014-28897) Kamu görevinden çıkarma cezası için disiplin amirleri tarafından yaptırılan soruşturmaya ait dosya, Yüksek Disiplin Kuruluna tevdiinden itibaren azami altı ay içinde bu kurulca, karara bağlanır.

Yüksek Disiplin Kurulunun Karar Usulü :

Madde 43 – (Değişik:RG-29/1/2014-28897)

Yüksek Disiplin Kurulu kendisine intikal eden dosyaların incelenmesinde, gerekli gördüğü takdirde, ilgilinin özlük dosyasını ve her nevi evrakı incelemeye, ilgili kurumlardan bilgi almaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye veya niyabeten dinletmeye, mahallen keşif yapmaya veya yaptırmaya yetkilidir.

Hakkında kamu görevinden çıkarma cezası istenenler, soruşturma evrakını inceleme, tanık dinletme, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptirler.

Kararların Yazılması :

Madde 44 - Kararlar, verdikleri tarihten itibaren en geç 15 gün içinde raportörler tarafından gerekçeli olarak ve oybirliği veya çoğunlukla verildiği belirtilerek yazılır. Başkan ve üyeler tarafından imzalanır. Karşı görüşte olanlar, nedenlerini yazar ve imzalarlar.

Kararların İlgiliye Tebliği :

Madde 45 - Ceza vermeye yetkili amirler tarafından verilen disiplin cezaları bu amirlerce; disiplin kurullarınca verilen cezalar bu kurulların Başkanlıklarınca kararların imzalarının tamamlanmasını izleyen en çok on gün içinde ilgililere tebliğ olunur

Ceza vermeye yetkili amirlerce disiplin kurulu kararlarına dayanılarak verilmiş olan cezalarda bu kararlar da eklenir. Disiplin cezasının tebliği sırasında itiraz usul ve süresi yazılı olarak hatırlatılır.

Bölüm 6: Uygulama ve İtiraz

Uygulama

Madde 46 - Disiplin cezaları verildiği tarihten itibaren hüküm ifade eder ve derhal uygulanır.

(Değişik fıkra:RG-29/1/2014-28897) Aylıktan kesme cezası, cezanın veriliş tarihini takip eden aybaşında uygulanır. Verilen disiplin cezaları üst disiplin amirine, kamu görevinden

çıkarma cezası bütün üniversite rektörlüklerine ve ayrıca Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

İtiraz

Madde 47 – (Değişik:RG-29/1/2014-28897)

Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı itiraz, kişinin bağlı olduğu kurumdaki disiplin kuruluna yapılabilir. Kişinin itirazının görüşüleceği toplantıya cezayı veren disiplin amiri katılamaz. Bu şekilde kurulun oluşturulamaması halinde bir üst disiplin kurulu yetkilidir.

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

Bu Yönetmelikte yer alan disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir.

İtiraz Süresi ve Yapılacak İşlem :

Madde 48 - Disiplin amirleri ve disiplin kurulları tarafından verilen disiplin cezalarına karşı yapılacak itirazlarda süre, kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren, 7 gündür. Bu süre içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir.

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

İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin, kendilerine intikalinden itibaren 30 gün içinde kararlarını vermek zorundadırlar.

(Değişik fıkra:RG-29/1/2014-28897) Kaldırılan cezalar özlük dosyasından çıkarılır.

Disiplin Cezalarının Bir Süre Sonra Özlük Dosyasından Çıkarılması :

Madde49– (Başlığı ile birlikte değişik:RG-29/1/2014-28897)

Disiplin cezaları özlük dosyasına işlenir. Kamu görevinden çikarma cezasından başka bir disiplin cezasına çarptırılmış olanlar uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından 5 sene, diğer cezaların uygulanmasından 10 sene sonra atamaya yetkili amire başvurarak, verilmiş olan cezalarının özlük dosyasından silinmesini isteyebilir.

Ceza alan kişinin, yukarıda yazılan süreler içerisindeki davranışları, bu isteği haklı kılacak nitelikte görülürse, isteğinin yerine getirilmesine karar verilerek bu karar özlük dosyasına işlenir.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının özlük dosyasından çıkarılmasında disiplin kurulunun mütalâası alındıktan sonra yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır.

Bölüm 7: Çeşitli Hükümler

Kayıtların Tutulması

Madde 50 - Açılan disiplin soruşturması sahife numaraları önceden konmuş ve sonuna sahife sayısı kaydedilmiş bir defterin ayrı sayfelerine yazılır. Bu deftere soruşturmanın bütün safahatı işlenir. Defterin tutulmasından genel sekreterler veya sekreterler sorumludur.

Dosya Teslimi

Madde 51 - Disiplin soruşturma dosyaları, dizi pusulasıyla birlikte teslim edilir ve alınır. Dizi pusulasının altında teslim eden ve alanın imzaları bulunur.

Yazışma Şekli

Madde 52 - Kişilerle olan yazışmalar iadeli taahhütlü olarak yapılır. Evrakın elden verilmesi halinde alınacak imzalı belge dosyada muhafaza edilir. Diğer hususlarda 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümleri uygulanır.

VI. DİSİPLİN İŞLEMLERİNDE KULLANILABİLECEK BELGE VE TUTANAK ÖRNEKLERİ

Yukarıda açıkladığımız soruşturma sürecinde, gerek disiplin amiri, gerek soruşturmacı ve gerekse hakkında soruşturma açılmış olan çalışanca imzalanacak yada düzenlenecek belge örneklerini burada sıralamanın yararı bulunmaktadır :

BELGE 1) DİSİPLİN AMİRİ TARAFINDAN SORUŞTURMACI GÖREVLENDİRME BELGESİ ÖRNEĞİ

İlgi ve Sayı :

Yer / Tarih

Sayın (Soruşturma Görevi Verilenin ünvanı,adı-soyadı ve adresi)

Üniversitemizin / Fakültemizin / Enstitümüzün /
YüksekokulumuzunBölümünde / ABDnda / BDnda
görevli’ın disiplin cezasını gerektirecek
.....eylemde/işlemde bulunduğu savı,
tarihinde öğrenilmiş / ileri sürülmüştür. Bu konuda ulaştırılan
duyum / belge / bilgi ektedir.

Yukarıda açık kimliği ve görev yeri belirtilmiş olan
..... ‘ın üzerine atılı eylem ve işlem hakkında
soruşturma yapmakla görevlendirilmiş bulunmaktasınız.

Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve
Memurları Disiplin Yönetmeliği (DY) kurallarına uygun olarak
gereken soruşturmanın yapılarak, yine DY’ndeki süre içinde
hazırlayacağınız “Soruşturma Raporu” nun, ekleri ile birlikte,
Rektörlüğümüze/ Dekanlığımıza / Enstitü Müdürlüğümüze /
Yüksekokul Müdürlüğümüze, “alındı” belgesi karşılığı teslim
edilmesini rica ederim.

Disiplin Amiri
Rektör/Dekan/Enstitü Müdürü/YO Müdürü

Eki : Disiplin suçu işlendiğine ilişkin bilgi ve onaylı belge örneği/
örnekleri.

**BELGE 2) SORUŞTURMACI TARAFINDAN DÜZENLENECEK
VE YEMİNLİ YAZMAN İLE BİRLİKTE İMZALAYALACAKLARI
TUTANAK**

YEMİN VE YAPILACAK İŞLER TUTANAĞI

Rektörlük – Dekanlık / Enstitü Müdürlüğü / YO Müdürlüğü Makamı tarafından verilengün vesayılı “Disiplin Soruşturması Görevlendirmesi/Emri” uyarınca hakkında açılan soruşturma nedeni ile.....odasında toplanıldı. Ve böylece, disiplin soruşturması başlatılmış olmaktadır.

Soruşturma sürecinde, rapor görevlendiren makama teslim edilinceye kadar, yazım işlerini yürütmek için aşağıda açık kimlik ve görev yeri belirtilen.....yeminli yazman olarak görevlendirildiği bildirilminde bulunulmuőtur.

Yazman....., soruşturma sürecinde edindiğı bilgi ve gördüğü belgeler hakkında suskun kalacağı, bunlar hakkında, soruşturma bittikten sonra da bu suskunluğunu sürdüreceğı konusunda , namus ve onuru üzerine yemin ettirildi.

Soruşturmanın başlaması ile, aşağıdaki işlerin gereğinin yapılması kararlaőtırıldı:

- a) Hakkında disiplin soruşturması açılan.....’e, atılı suç hakkında bilgisine başvurulmak üzere çağrıda bulunmasına ve “Disiplin Soruşturması Görevlendirmesi/Emri” ile, varolan.....belgelerin birer örneklerinin, onaylanarak iletilmesi;
- b) Atılı suç hakkında bilgisi olan.....’a, tanık olarak bilginin alınması için çağrı çıkartılmasına,

- c) Hakkında disiplin işlemi yapılanın, daha önce herhangi bir nedenle disiplin cezası alıp-almadığının Rektörlük/Dekanlık/Enstitü Müdürlüğü/ YO Müdürlüğü kanalı ile sorulmasına,

Kararı verilerek, işbu tutanak imza altına alınmış ve bir örneği Soruşturma Dosyası'na konulmuştur.

Yazmanın Kimlik Bilgileri:

Adı-Soyadı :

TC Kimlik Numarası :

Görev Yeri ve Görevi :

Soruşturmacı / Soruşturma Kurulu Üyeleri Yeminli Yazman(Varsa)

BELGE 3) SİCİL ÖZETİ VE BELGE İSTEMİNDE BULUNMA ÖRNEĞİ

“

Soruşturmacı, soruşturmaya başlaması ile birlikte, soruşturulan hakkında hazırladığı dosya içinde yer alması gereken belgeleri toplar. Bunların ilk sırasında gelen, hakkında disiplin soruşturması yapmakla görevli kılındığı çalışan hakkında, eğer bir ceza önerme durumu ortaya çıktığında “iyi hali” değerlendirmek amaçlı olarak, sicil dosyası özetini istemek olmalıdır. Bu amaçla yazılacak yazı örneği aşağıdadır.

Sayı:

Yer ve Tarih.....

TCÜniversitesi Personel Dairesi Başkanlığına

İlgi: Disiplin Amiri'ningün vesayılı yazısı.

İlgide belirtilen “Disiplin Soruşturması Görevlendirmesi/Emri” uyarınca.....hakkında soruşturmacı/soruşturma komisyonu olarak görevlendirilmiş bulunmaktayım.

Hakkında soruşturma yürüttüğüm/yürüttüğümüz hakkında sicil özeti ile birlikte, daha önce, almış ise bir disiplin vezası ve bunun nedeninin tarafıma/tarafımıza yazılı olarak iletilmesini, ivedilikle rica ederim.

Saygılarımla.

Soruşturmacı/Soruşturma Komisyonu Üyeleri

“

**BELGE 4) SORUŞTURMA SÜRESİ OLAN İKİ AYLIK
SÜRE BİTTİKTEN SONRA İSTENİLEBİLECEK EK SÜRE
İSTEMİNDE BULUNULMASI BELGESİ ÖRNEĞİ**

“

GÖREVLENDİREN DİSİPLİN AMİRİNE

Yer/Tarih

İlgi:gün vesayılı yazınız ile verilen disiplin soruşturması görevi

İlgide belirtilen yazınız ilehakkında başlatmış bulunduğum/bulduğumuz disiplin soruşturması,nedenlerle, DY’ndeki sınırlayıcı süresi içinde tamamlanamamıştır. Sağlıklı ve nesnel sonuçlara varabilmem / varabilmemiz için,..... başlayacak, 30 günlük ek süreye gereksinimim / gereksinimimiz bulunmaktadır.

Gereğini olurlarınıza sunarım/ sunarız.

Soruşturmacı/Soruşturma Komisyonu Üyeleri

“

**BELGE 5) SORUŞTURMACI TARAFINDAN, HAKKINDA
DİSİPLİN SORUŞTURMASI YÜRÜTÜLEN ÇALIŞANIN
BİLGİ / İFADE VERMEYE ÇAĞRILMA YAZISI ÖRNEĞİ :**

“

Sayın

.....

İlgi: Disiplin amiri Rektör/Dekan/Enstitü Müdürü/ YO Müdürü imzalı.....gün vesayılı hakkınızdaki “Disiplin Soruşturması Görevlendirmesi/Emri”

İlgide belirttiğim/iz ve ekte sunduğum/uz “ Disiplin Soruşturması Görevlendirmesi/Emri” uyarınca, hakkınızdaki disiplin soruşturmasının yürütmek üzere görevli kılınmış bulunmaktayım/yız.

Disiplin Amiri tarafından yapılan görevlendirme de görüleceği gibi, atılı suç.....olarak tanımlanmış ve buna ilişkin bilgi ve belgeler disiplin soruşturması görevlendirilmesinde açıkça belirtilmiştir.

Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 24 üncü maddesi uyarınca, atılı suç konusunda bilginize/ifadenize başvurulması gerekmektedir.

Bilgi / ifade verip-vermemekte özgürsünüz ve bilgi/ifade vermemenizi bir nedene bağlamak zorunda da değilsiniz.

Atılı suç konusunda bilgi/ifade vermek istemeniz durumunda, bu çağrımızın elinize geçmesinden başlayarak, on gün içinde bilgi / ifade vermek üzere, gün ve saatini kesinleştirmek için.....nolu telefona bilgi vermenizi ve kararlaştırılacak gün ve saatteyerde bulunmanızı rica ederim. On gün içinde bilgi/ifade verme konusunda geçerli bir nedeniniz varsa tarafıma bildirilmesi, süre sonunda bu gerekler yerine getirilmez ise, bilgi/ifade vermeme/susma hakkını kullandığınız sonucuna varılacağını bildiririm/riz.

Soruşturmacı /Soruşturma Komisyonu Üyeleri”

**BELGE 6) DİNLENİLMESİ / BİLGİ EDİNİLMESİ GEREKEN
TANIK VAR İSE,BUNUN SORUŞTURMACI/SORUŞTURMA
KURULU TARAFINDAN BİLGİ/İFADE VERMEYE
ÇAĞRILMASI**

«

Sayı:

Yer ve Tarih

Sayın

İlgi : Disiplin Amiriningün vesayılı görevlendirme yazısı.

İlgide belirttiğim yazı ile, hakkında(eylemi/işlemi) nedeni ile açılmış olan disiplin soruşturmasını yürütmekle görevlendirilmiş bulunmaktayım.

Soruşturma konusu hakkında bilginize gereksinim bulunmaktadır. Bu nedenle, aşağıda belirtilmiş olan gün ve yerde bilgi/ifade vermek üzere hazır bulunmanızı rica ederim.

Soruşturmacı/Soruşturma Kurulu Üyeleri

Bilgi/İfade Verilecek Yer ve Tarih:

Yeri :

Tarih ve Saati :

BELGE 7) TANIK BİLGİ/İFADE VERME TUTANAĞI

“

Soruşturmacı/Soruşturma Komisyonu Üyeleri (Adı,Unvan ve Görev Yerleri):.....

Bilgi/İfade Veren Tanık (Adı,Ünvanı,Görev Yeri):

Konusu : Disiplin Amiri tarafından Üniversitemiz/ ...Fakültesi /Enstitüsü / Yüksekokulu’da görevli..... Hakkında açılan disiplin soruşturması nedeni ile, atılı suç konusunda tanıklığına başvurulanın bilgi/ifade vermesi.

Bilgi/İfade Verme Yeri ve Tarihi:

Verilen Bilgi/İfadeyi Kayda Geçiren Yazman:

Bilgi/İfade Veren Tanık.....a usulü gereğince, bildiklerini olduğu gibi anlatma üzerine yemin ittirildi.

Bilgi / İfade:

Soru 1. Hakkında disiplin soruşturması açılanhakkında atılı suç tanığa anlatıldı. Ve aşağıda sıralanan sorulara, alınan yanıtlar tutanağa geçirilmiştir.

Soru 1).....

Yanıt 1).....

Soru 2).....

Yanıt 2).....

.....

.....

Tanıklık edebileceği yada imza altına alınabilecek konu ile ilgili başka bildirimde bulunabileceği başka bir şey olduğu soruldu. Tanık,başka bir eklemede bulunacağı bilgisi olmadığını belirtti.

İş bu tutanak imza sahipleri tarafından okunarak, imza altına alınmıştır.

Bilgi/İfade Veren Yeminli Yazman Soruşturmacı/
Soruşturma Komisyonu Üyeleri
(Adı-Soyadı,İmzası)

“

BELGE 8) HAKKINDA SORUŞTURMA YÜRÜTÜLENİN SÖZLÜ BİLGİ /İFADE VERME TUTANAĞI

“Soruşturmacı/ Soruşturma Komisyonu Üyelerinin Adı-
Soyadı,Unvan ve Görevleri :.....

Disiplin Soruşturması Görevlendirmesi/
Emrinin Tarih ve Numarası (Ekte Onaylı Örneği
Sunulmuştur):.....

Bilgi/İfade Vermeye Çağrılanın Adı-Soyadı, Unvan ve
Görevi:.....

Atılı Disiplin Suçu (Atılı Suçun Hiçbir Kuşkuyla ve Duraksamaya
Neden Olmayacak Biçimde Tanımı, Unsurları ve Bunlarla
İlgili Bilgi ve Belgeler ile Yöneltilen Sorular Ayrıntılı Olarak
Belirtilmelidir):

Bilgi /İfade Verdiği Tarih ve Yeri :

Sözlü Bilgi / İfade Verilmesi Durumunda Bunu Tutanağa Geçen
Yeminli Yazman (yazmana usulüne uygun yemin ettirildi –
hakkında disiplin soruşturması yürütülen kimseye yemin
ettirilmez.):

Verilen Bilgi / İfade :

Hakkında disiplin soruşturması yürütülen çalışana, atılı suç tüm
ayrıntıları ile anlatıldı. Atılı suç ve bu suçun unsurları açıkça
ortaya konuldu. Atılı suç konusunda, var ise sorusu olup-olmadığı
soruldu. Soruları yanıtlandı. Atılı suç konusunda aşağıdaki
yanıtları verdi:

Soru 1 :.....

Yanıt 1 :.....

Soru 2 :.....

Yanıt 2:.....

.....

.....

İşbu tutanak, soruşturmacının yönelttiği sorulara verilen yanıtlar sonrasında imza altına alınmıştır.....(Tarih ve Saat)

Soruşturulan...(imza)Yazman...(imza)

Soruşturmacı/Komisyonu Üyeleri....(imza)

Not: Bilgi/ifade verme yazısı alındığında, öncelikle sözlü yada yazılı mı bilgi/ifade verileceğine karar verilmelidir. İster sözlü ve isterse yazılı bilgi/ifade verme kararından sonra, çağrı yazısındaki atılı suç ile ilgili bilgi,belge eksikliği düşünülüyorsa, bunların giderilmesi için yazılı olarak, soruşturmacıya başvuruda bulunularak, bu eksikliğin giderilmesi istenmelidir. Sonrasında ise, soruşturmacı tarafından size yöneltilecek sorular istenmeli ve bu istem karşılandıktan sonra, yanıtlar, özenle hazırlanmalıdır. Bilgi/ifade verme taahhütlü posta yolu ile soruşturmacıya iletebileceği gibi, soruşturmacının belirttiği adrese gidilip, elden de verilebilir. Bu durumda, elden verildiğine ilişkin bir belge alınmalıdır.

BELGE 9) SORUŞTURMA RAPORU ÖRNEĞİ

Soruşturmacı / Soruşturma Komisyonu, görevinin, gerçeği, nesnel olarak ortaya çıkartmak olduğunun bilinci ile yürütmesi gereken soruşturmayı tamamladığında, bunu bir rapora dönüştürmelidir. Rapor soruşturmacı yada Soruşturma Komisyonu Üyeleri tarafından imzalanarak, görevlendiren makama, tutanakla teslim etmelidir. Komisyon olarak çalışılması durumunda, sonuç öneri konusunda çoğunluğa katılmayan üye var ise, gerekçesi ile bunu rapora yazıp, imzasını bu koşulla atmalıdır.

“

SORUŞTURMA RAPORU

Soruşturmacı :

Soruşturmanın Dayanağı : Disiplin Amiriningün vesayılı “Disiplin Soruşturması Görevlendirmesi/Emri”.

Hakkında Disiplin Soruşturma Raporu Hazırlanan Çalışanın;

Adı-Soyadı :.....
TC Kimlik Numarası :.....
Kurum Sicil Numarası :.....
Görev Ünvanı :.....
Görev Yeri :
Göreve Başlangıç Tarihi :

Atılı Suç : Burada, hakkında disiplin soruşturması yürütülen kimse hakkında, “Disiplin Soruşturması Görevlendirmesi/

Emrinde” tanımlanan suç ve buna ilişkin olarak ileri sürülen eylem ve işlemler hakkında ayrıntılı açıklamaya yer verilecektir.

Atılı Suç Tarihi :

Soruşturmanın Başlatıldığı Tarih :

Soruşturma Sürecinde Yapılan İşler : Burada, Eğer bir yazman görevlendirilmesi yapılmış ise, bundan başlayarak, dinlenen tanıklar, incelenen kanıtlar, yapılan/yaptırılan keşifler, hakkında disiplin soruşturması yapanın verdiği ifade, süre uzatımı kullanılmış ise bu,ve benzeri işlemler tek tek sıralanarak yer verilir.

Tanık ve Kanıtlar ile Bunların Değerlendirilmesi : Burada, soruşturma sırasında tanıklıklardan, keşiflerden elde edilen bilgiler ve irdelenen kanıtlar değerlendirilir.

Hakkında Disiplin Soruşturması Yürütülen Çalışanın İfadesinin Özeti :

Değerlendirme ve Öneri :

Tarih, Soruşturmacının Adı-Soyadı ve İmzası

BELGE 10) TAMAMLANAN RAPOR VE EKLERİNİN DİSİPLİN AMİRİNE İLETİLMESİ BELGESİ ÖRNEĞİ

Soruşturmacı raporunu hazırladıktan ve imzası ile tamamladıktan sonra, bunu, bir üst yazı ile, kendisini görevlendiren disiplin amirine iletir.

“

Sayı:.....

Yer,Tarih

İlgili Disiplin Amirine (.....Üniversitesi Rektörü,.....
Fakültesi Dekanı,Enstitü Müdürlüğüne,.....
Yüksekokul Müdürlüğüne

İlgi;gün vesayılı Disiplin Soruşturması
Görevlendirme/Emri yazınız.

İlgide belirtilen yazınız ile görevli kılındığım
hakkındaki disiplin soruşturmasını tamamlayarak, hazırladığım/
hazırladığımız raporunu ve eklerini, dizi pusulası ile, bir dosya
olarak sunmaktayım.

Yaptığım soruşturmada, disiplin amiri olarak amacınız olan
gerçeklerin açıkça ve nesnel olmasına özen gösterdim. Yaptığım/
yaptığımız değerlendirmelerden sonra, yapmaya karar verdiğim/
verdiğimiz önerimizi değerlendirmenize sunarım/sunarsınız.

Saygılarımla/saygılarımızla.
Komisyonu Üyeleri

Soruşturmacı /Soruşturma

Eki:Hakkında Yapılan Soruşturma Raporu ve Ekleri.

**BELGE 11)HAKKINDA YAPILAN
SORUŞTURMA SONRASI HAZIRLANAN DOSYANIN
İÇERİĞİNİ VE EKLERİNİ İÇEREN DİZİ PUSULASI**

1. Disiplin Soruşturmacı Görevlendirilmesine ilişkin.....gün vesayılı Disiplin Amiri yazısı ve ekleri.
2. Soruşturmaya başlangıç olan ve yeminli yazman ile yapılacak sıralı işler ile ilgili tutanak.
3. Üniversite Personel Dairesi başkanlığından, hakkında soruşturma yürütülen’in özlük dosyası özeti ve daha önce disiplin cezası alıp-almadığının bildirilmesi için yazılan.....gün vesayılı yazı örneği.
4. Üniversite Personel Dairesi Başkanlığı’nıngün vesayılı yazısı örneği.
5. Var ise “ek süre istemi” amaçlıgün vesayılı başvuru.
6. “ek süre istemi”ne onay veren Disiplin Amirinin.....gün vesayılı yazısı.
7. Tanıklar.....’a gönderilen ve bilgi/ifade vermeye çağırılangün vesayılı yazılar.
8. Tanıklardan’dan alınangün vesayılı ifade tutanakları.
9. Gereklilik görülmesi durumunda keşif yapmak amaçlı olarak görevlendirme yazısı.
10. Keşif yapmakla görevlendirilen kişiden alınan rapor.
11. Gereklilik görülmesi durumunda bilirkişi görevlendirilmesi ile ilgili yazı.

12. Bilirkişinin....gün vesayılı yazısı.
13. Hakkında disiplin soruşturması yürütülen çalışanı
bilgi/ifade vermeye çağıran....gün vesayılı yazı örneği.
14. Hakkında disiplin soruşturması yürütülen çalışan.....
'ın verdiği ifade.
15.günlü Soruşturma Raporu.

Teslim Eden
Soruşturmacı

Teslim Alan
Disiplin Amiri

Teslim Tarihi
.....

EK 1:

YÖK GENEL KURULU TARAFINDAN 2013 SONUNDA MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞINA SUNULAN VE ŞİMDİLER RAFTA BEKLETİLEN YENİ YÖK YASASI ÖNERİSİNDE YER ALAN TYÖK VE YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI ÇALIŞANLARINA YÖNELİK DİSİPLİN MADDESİ

**Türkiye Yükseköğretim Kurulu ile Yükseköğretim
Kurumları Öğretim Elemanları
ve Diğer Personeli ile İlgili Disiplin Hükümleri**

MADDE 77 –

(1) Disiplin soruşturma açmaya;

- a) Kurulun genel sekreteri ve daire başkanları ile vakıf ve özel yükseköğretim kurumu mütevelli heyet başkan ve üyeleri, üniversite konseyi başkan ve üyeleri, rektörler ve yükseköğretim kurumu niteliğindeki vakıf ve özel meslek yüksekokulu müdürleri ve gerekli görmesi halinde yükseköğretim kurumları öğretim elemanları ve diğer personeli hakkında Başkan,
- b) Kurulun idari personeli hakkında Başkan,
- c) Dekan ile enstitü, konservatuar, meslek yüksekokulu ve merkez müdürleri, hastane başhekim, üniversite genel sekreteri ve daire başkanları hakkında rektör,

- d) Rektörlükteki diğer idari personel hakkında üniversite genel sekreteri,
- e) Fakülte'deki akademik personel ile fakülte sekreteri hakkında dekan; enstitü,konservatuar ve meslek yüksekokulu kadrosundaki akademik personel ile enstitü,konservatuar ve meslek yüksekokulu sekreteri hakkında enstitü, konservatuar ve meslek yüksekokulu müdürü,
- f) Fakülte, enstitü, konservatuar ve meslek yüksekokulunun diğer idari personeli hakkında bu birimlerdeki fakülte, enstitü, konservatuar ve meslek yüksekokulu sekreteri,hastane idari personeli hakkında hastane başhekimii,

yetkilidir.

(2) Yüksek Disiplin Kurulu,

- a) Başkanın, üniversite yönetim kurulu, rektörün ve üniversite genel sekreterinin,
- b) Fakülte yönetim kurulu, dekanın ve fakülte sekreterinin,
- c) Enstitü, konservatuar ve meslek yüksekokulu yönetim kurulu, bu birimlerin müdürlerinin ve sekreterlerinin,
- d) Hastane yönetim kurulu hastane başhekiminin, disiplin soruşturması açma yetkisini kullandığı

kişilerle ilgili soruşturmalarda disiplin kurulu olarak görev yapar.

Yüksek Disiplin Kurulunun başkanı,kendi üyeleri içerisinde Başkan tarafından atanır.

- (3) Öğretim elemanı olarak yükseköğretim kurumlarında görev yapıp yapmadığına bakılmaksızın, bir akademik unvanın iktisabı amacına yönelik olarak işlenen ve disiplin suçu oluşturan fiiller dolayısıyla, bu fiillerin,
 - a) Doçentlik ve profesörlük unvanlarının iktisabı amacına yönelik olarak işlenmesi halinde, Başkan disiplin soruşturması açmaya yetkili olup, Yüksek Disiplin Kurulu,
 - b) Diğer akademik unvanların iktisabı amacına yönelik olarak işlenmesi halinde, ilgili üniversite rektörü disiplin soruşturması açmaya yetkili olup, üniversite yönetim kurulu,

disiplin kurulu olarak görev yapar.

- (4) Disiplin suçunun aynı zamanda adlî suç oluşturmaları halinde, bu nedenle disiplin soruşturması açılabilmesi ve disiplin cezası verilebilmesi için, kişi hakkında adlî soruşturma veya kovuşturma başlatılmasına da mahkûmiyet hükmü verilmesi şartı aranmaz.
- (5) Disipline aykırı fiilin aynı zamanda soruşturulması veya kovuşturulması şikâyet veya başka bir şartla bağılı bir adlî

suç oluşturması halinde, disiplin yaptırımı uygulanması için bu şartın gerçekleşmesi aranmaz.

- (6) Aynı zamanda suç oluşturan disipline aykırı fiil dolayısıyla Cumhuriyet Başsavcılıklarının doğrudan soruşturma yapabileceği hallerde disiplin soruşturması emrini vermeye yetkili makam tarafından derhal Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunulur. Bu kanundaki hükümlere göre adli soruşturma yapılmasını gerektiren hallerde ise bu kanundaki usul izlenir.
- (7) Devlet, özel ve vakıf yükseköğretim kurumlarının yönetici, ğretim eleman ve diğer idari personelinin görevleriyle bağlantılı olarak veya görevleri sırasında, Türk Ceza Kanununda veya diğer kanunlarda yer alan ve üst sınırı az üç yıl hapis cezasını gerektiren bir suçtan mahkum olmaları halinde, bunlara kamu görevinden çıkarma disiplin cezası verilir. Kamu görevinden çıkarma disiplin cezası verilen kişi, bu cezanın verildiği tarihten itibaren beş yıl geçtikten sonra, bir başka suçtan mahkumiyet ve hak yoksunluğu bulunmaması halinde, açıktan atama yöntemiyle yükseköğretim kurumlarıyla diğer kamu kurum ve kuruluşlarında yeniden görev alabilir.
- (8) Bilimsel alışma ve yayınlarında ilgili alandan oluşturulan bilirkişi heyeti tarafından intihal ve sahtecilik yaptığı tespit edilen kişiye, ğretim üyeliği görevinden çıkarma disiplin cezası verilir. Bu eserin de değerlendirmeye alınmak suretiyle kişiye akademik unvan verilmiş olması halinde, ayrıca bu akademik unvanın geri alınmasına karar verilir. Öğretim üyeliği görevinden çıkarma disiplin cezası

verilen kişi, bu cezanın verildiği tarihten itibaren beş yıl sũreyle yũksekũđretim kurumlarında œđretim elemanı olarak istihdam edilemez ve herhangi bir akademik unvan iktisabına yũnelik başvuruda bulunamaz.

- (9) Bilimsel alışma ve yayınlarda intihal ve sahtecilik dışındaki etik ihlaller, sadece ilgili kişilerin akademik yũkselmeleri ve idari gũrev ũstlenmeleri bağlamında, Kurul tarafından çıkarılacak yũnetmelikte belirlenen esaslar çerçevesinde dikkate alınır.

- (10) Yedinci fıkra kapsamına giren kişilerin;

- a) Hukuken geçerli mazereti olmadığı halde, gũrevine onbeřgũn sũre içinde başlamamaları veya kesintisiz olarak on gũn sũreyle devam etmemeleri,
- b) Dikkatsiz ve œzensiz davranışlarıyla, yũksekũđretim kurumu bũnyesinde mevzuat gereği olarak tutulan ve muhafazasından sorumlu olduğu belge ve kayıtların silinmesine, yok olmasına veya bozulmasına sebebiyet vermeleri,
- c) Devlet yũksekũđretim kurumlarında çalışan personelin bu Kanun ve diğer kanunlarda izin verilen haller dışında serbest meslek icra etmeleri veya tacir sayılmayı gerektiren faaliyette bulunmaları, şirket yũneticisi veya denetçisi olmaları,
- ) Siyasi dũřũnce, dil, din, ırk, mezhep, inanç, renk, cinsiyet, kılık-kıyafet tercihi ve diğer sebeplerle

öğrencilerin eğitim hürriyetini engellemeleri hallerinde,

bunlara görevinden çekilmiş sayılma disiplin cezası verilir.

Görevden çekilmiş sayılma disiplin cezası verilen kişi, bu cezanın verildiği tarihten itibaren üç yıl geçtikten sonra, bir suçtan mahkûmiyeti başka bir hak yoksunluğunun bulunmaması halinde, açıktan atama yöntemiyle kamu kurum ve kuruluşlarında yeniden görev alabilir.

(11) Yedinci fıkra kapsamına giren kişilerin;

- a) Yöneticileri tarafından verilen görevleri kasıtlı olarak tam ve zamanında yapmamaları,
- b) Özürsüz ve kesintisiz olarak üç günden dokuz güne kadar (dokuz gün dahil) göreve gelmemeleri,
- c) Dikkatsiz ve özensiz davranışlarıyla, yükseköğretim kurumu bünyesinde tutulan belge ve kayıtların silinmesine, yok olmasına veya bozulmasına sebebiyet vermeleri,
- ç) Yöneticilerinin yazılı olarak açıklama istediği hususlarda gerçeğe aykırı beyanda bulunmaları,
- d) Göreve sarhoş gelmeleri, görev yerinde alkollü içki içmeleri veya uyuşturucu madde kullanmaları,

- e) Yükseköğretim kurumuna ait araç ve gereci şahsî işlerinde kullanmaları,
- f) Yöneticilerini ve çalışma arkadaşlarını küçük düşürücü, yıldırıcı veya bezdirici davranışlarda bulunmaları

hallerinde bunlara aylıktan kesme cezası verilir. Aylıktan kesme cezası, kişinin aylık net maaş veya ücretinden dörtte birinden onda birine kadar belirli bir miktarda kesinti yapılmasını ifade eder. Aylıktan kesme cezası, kişinin ilk tahakkuk eden aylık maaş veya ücretinden kesinti yapılmak suretiyle yerine getirilir. Aylıktan kesme disiplin cezası verilen kişi cezanın verildiği tarihten itibaren beş yıl süreyle yükseköğretim kurumunda yöneticilik görevi yapamaz.

(12) Yedinci fıkra kapsamına giren kişilerin;

- a) Görevlerini kayıtsızlık, dikkatsizlik ve özensizlik sebebiyle tam ve zamanında yapmamaları,
- b) Dikkatsiz ve özensiz davranışlarıyla, yükseköğretim kurumuna ait araç ve gerecin zarar görmesine sebebiyet vermeleri,
- c) Özürsüz olarak iki güne kadar (iki gün dahil) göreve gelmeme, hallerinde bunlara kınama cezası verilir. Kınama cezası verilen kişi, disiplin amiri tarafından yazılı olarak, disipline aykırı davranışı kendisine hatırlatılarak, disipline aykırı davranışlarda bulunmaya devam etmesi halinde, daha ağır bir disiplin cezasıyla cezalandırılacağı hususunda da uyarılır.

- (13) Daha önce disiplin suçu işlememiş olup da, pişmanlık ve iyi hali görülen kişiye bir alt disiplin cezası verilebilir.
- (14) Bu madde hükümlerine göre hakkında kamu görevinden çıkarma, öğretim üyeliği görevinden çıkarma ve görevinden çekilmiş sayılma disiplin cezası verilen kişilerle ilgili bilgiler Kurulda muhafaza edilir.
- (15) Disiplin cezasının verildiği tarihten itibaren üç yıl içinde tekrerrür halinde işlenen yeni disiplin suçlarından dolayı bir üst disiplin cezası verilir.
- (16) Disiplin soruşturmasına, olayın öğrenilmesini müteakip iki ay içinde başlanmadığı veya disiplin cezasını gerektiren fiillerin işlendiği tarihten itibaren nihayet üç yıl içinde ceza verilmediği takdirde disiplin soruşturması zamanaşımına uğrar.
- (17) Disiplin soruşturması, onay tarihinden itibaren iki ay içinde sonuçlandırılır. Soruşturmanın bu süre içerisinde bitirilememesi halinde soruşturmacı, gerekçeli olarak ek süre verilmesi talebinde bulunur. Soruşturma emrini veren disiplin amiri uygun bulduğu takdirde soruşturma süresini uzatabilir.
- (18) Görevin sona ermiş olmasıya da görev değişikliği disiplin soruşturmasının yapılmasına veya sonuçlandırılmasına engel oluşturmaz.
- (19) Değişik statüdeki kişilerin birlikte disiplin suçu işlemleri halinde soruşturma usulü ve yetkili

soruşturma mercii görev itibarıyla üst dereceliye göre tayin olunur.

- (20) Görevi başında kalmasında sakınca görülen yöneticiler, öğretim elemanları ve diğer personel hakkında soruşturma kapsamında geçici olarak görevden uzaklaştırma kararı verilebilir.
- (21) Hakkında disiplin soruşturması açılan kişiye atfedilen suçun neden ibaret olduğu, savunmasını yapacağı tarihten en az yedi gün önce yazılı olarak bildirilir. Bu yazıda kişiden belirtilen gün, saat ve yerde savunmasını yapmak üzere hazır bulunması istenilir. Tebligat yapılmasının mümkün olmadığı hallerde, kişiye savunmasını yapmak üzere soruşturmacıya başvurması hususu, mensubu bulunduğu kuruluşun belirli yerlerinde ilan olunur. Kişiye gönderilecek tebligatta, kabul edilebilir mazereti olmaksızın çağrıya uymadığı takdirde savunmadan vazgeçmiş sayılacağı ve diğer delillere dayanılmak suretiyle hakkında gerekli kararın verileceği uyarı olarak yazılır. Makbul sayılan bir özür bildiren veya mücbir sebep dolayısıyla davete uymadığı anlaşılan kişiye yeniden uygun bir süre verilir veya belirtilecek bir süre içinde yazılı savunmasını göndermesi istenir. Tutuklu kişilere savunmalarını yazılı olarak gönderebileceği duyurulur. Soruşturma, kişinin kendini gereği gibi savunmasına imkân verecek şekilde yürütülür.
- (22) Disiplin soruşturmasında verilen cezalara karşı yapılacak itirazlar ve diğer hususlara ilişkin esas ve usuller, Kurul tarafından çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.

YÜKSEKÖĞRETİM SİSTEMİNDE DİSİPLİN SUC VE CEZA TERÖRÜNE KARŞI SENDİKAL ÖRGÜTLENMENİN ÖNEMİ VE KAZANIMI

Hemen tüm çalışanların, ekonomik ve sosyal haklarını koruma çabaları, sürekli olarak engellenmiş, ister dernek ve isterse sendika biçiminde örgütlenme çabaları, hep bastırılmak istenmiş, çoğu zaman örgütlülük “rejime karşı suç, terör ve siyasetle uğraşmak”olarak algılanmış, ceza yaptırımları ile karşılanmıştır. Yaratılan “yasadışılık algısı” çalışanlar üzerinde de etkili olmuş ve geniş yığınlar, dernek yada sendika biçimindeki örgütlenmelerin hep uzağında durmaya çabalamışlardır. Örgütlülüğe karşı bu yabancılaşma, örgütlü kesimin hem egemen güç ve onun parlamentodaki, yürütme gücündeki temsilcileri ile savaşımı gerekli kılarken, öte yandan da potansiyel üyeleri, dernek yada sendika çatısı altında toplama çabasını gerekli kılmıştır.

1961 Anayasasının hak ve özgürlükler alanını genişletmesinin sonucu olan kamu çalışanlarının TÖS, TÜMAS, ÖES benzeri sendikal örgütlenmeleri, 12 Mart 1971 Askeri Müdahalesi sonrası anayasa değişiklikleri ile yasaklanmış, sendikal örgütlenmelerin yerine dernek biçimi örgütlenmeler de, 12 Eylül 1980 Askeri Darbesi ile ortadan kaldırılmış, yöneticileri hapsedilmiş, örgütleri kapatılmış ve varlıklarına el konulmuştur. Bütün bu ara dönemlere, baskılar, öldürümler emekçilerin örgütlenme savaşımına engel olamamıştır. 1990’lı yıllardan başlayarak, yasakların aşılması, kapatılan sendikaların açılması ve yeniden kamu

alışanlarının sendika çatısı altında bir araya gelmeleri gerçekleşmiştir.

Kamu alışanları sendikaları, önce yasal bir dayanaktan yoksun olarak, evrensel insan hak ve özgürlükleri ile, ekonomik ve sosyal haklar bağlamında ortaya çıkımlı, yönetim ve yargı duvarını aşmak uzun ve çileli bir çabayı gerekli kılmıştır. Örgütlenme hakkının söke söke alınması, günümüzde, sarı, tasmaları egemenin kapısına bağlanmış adı kamu çalışanları sendikalarına karşın, kazanımların en büyük güvencesini oluşturmuştur.

Bu kazanımlardan somutlaşması “4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Yasası” ile gerçekleşmiştir. 12.07.2001 gün ve 24460 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4688 Sayılı Yasa, Eğitim-Sen’in de, yasal dayanağını oluşturmaktadır. Ve bu yasanın 19 uncu maddesinde, 04.04.2012 gün ve 6289 Sayılı Yasa ile yapılan değişiklik ile kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonlar, toplu sözleşme görüşmelerinde resmen taraf olma yetkisini ele geçirmiştir. Yanısıra, “ Genel olarak kamu personelinin hak ve ödevleri, çalışma koşulları, yükümlölükleri, iş güvenlikleri ile sağlık koşullarının geliştirilmesi konularında görüş bildirmek ve toplu sözleşmenin uygulanmasını izlemek üzere yapılacak çalışmalara temsilciler göndermek”;“Devlet Personel Mevzuatında kamu görevlilerinin temsiliğini öngören çeşitli kurullara temsilci göndermek”; “Üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukukî yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek

veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak” uğraşları arasına girmiştir.

2001 tarihli 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Yasası ve yasada yapılan ekleme ve değişiklikten önce, 17.09.1982-8/5336 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen “DİSİPLİN KURULLARI VE DİSİPLİN AMİRLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK”e, 04.07.2005/9138 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile bir ek fıkra eklenmiştir. Getirilen ek fıkra; (Ek fıkra: 4/7/2005 – 2005/9138 B.K.K.) Hakkında disiplin soruşturması yürütülen Devlet memurunun üyesi olduğu sendikanın temsilcisi de bu maddede belirtilen disiplin ve yüksek disiplin kurullarında yer alır. Her bir disiplin ve yüksek disiplin kurulunda görevlendirilen temsilci ilgili sendika tarafından önceden bildirilir. Bu şekilde üyesi çift sayıya ulaşan kurullarda oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu tarafın kararına itibar edilir”

Görüldüğü gibi, 2001’de kazanılan kamu görevlilerinin sendika kurmaları ve toplu sözleşmede taraf olmaları, 2012 yılında yapılan değişiklikle güçlendirilmiş, iki tarih arasında, 2005 deki BKK ile, kamu görevlilerinin disiplin işlemlerinde sendika temsilcisinin söz ve karar sahibi olarak katılımı sağlanmıştır.

Bütün bu değişiklikler, giderek yönetime ve disiplin işlemlerinin yürütülüşünde sendikaların etkinliğini artırmıştır. Bu katılımı daha da güçlendirmek ve özellikle de yükseköğretim üst kurulları ile yükseköğretim kurumlarında

disiplin işlemlerine de sendika temsilcilerinin katılımını daha belirgin kılan bir madde eklenmiştir.

01.06.2012 gün ve 28310 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlük kazanan “Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı(2012/1)” nın “Yükseköğretim Kurumları Disiplin Kurullarında Sendika Temsilcisinin Bulunması” başlığı altındaki 20 nci maddesi ile de, “hakkında disiplin soruşturması yürütülen kamu görevlisinin üyesi olduğu sendikanın temsilcisi, yükseköğretim disiplin ve yüksek disiplin kurullarında yer alır” hükmü getirilmiştir.

Yasa, BKK hükümleri ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararları ortada iken, YÖK ve Yükseköğretim Kurumlarında bu hakların yaşama geçirilmesi, zorlu hukuk savaşımı ile mümkün olabilmıştır. Yanısıra, sendikalar da, özellikle YÖK ve Yükseköğretim Kurumlarındaki kazanımların yaşama geçirilmesi konusunda gereken girişimlerde de hızlı davranmama yanlısına düşmüştür. YÖK ise, bir türlü sendikaların bu kazanımları içine sindirememiş, Eğitim-Sen temsilcisi olarak YÖK-YDK’na üye olarak katılanı, sendika üyelerini savunduğu ve tartıştığı, boyun eğmediği gerekçesi ile, şikayet ederek, değiştirilmesini önerebilmiştir.

Sendikalar, merkezden yada şubeleri kanalı ile, bu kazanımların yaşama geçirilmesi için, zaman yitirmeksizin gerekli görevlendirmeyi yapmalıdır. Bu çerçevede yazılması mümkün olan metin aşağıda örnek olarak sunulmuştur.

.....REKTÖRLÜĞÜNE

“4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Yasası”, 12.07.2001 gün ve 24460 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdiği bilgileriniz içindedir. Anılan Yasa’da 04.04.2012 günlü 6289 Sayılı Yasa ile değişikliklere gidilerek, hak ve yetkilerimizde genişleme yapılmıştır.

Anılan yasanın “Dördüncü Kısım”, “Faaliyet,Yasaklar ve YÖNETİME KATILMA” başlığını taşımaktadır. Bu başlık altında yer alan 19 uncu madde, “Sendika ve Konfederasyonların Yetki ve Faaliyetleri” ni ayrıntılı biçimde sıralamaktadır. Tarafınızdan da bilinen ve uygulandığı umudunu taşıdığımız bu maddede sıralanan kimi yetkileri ve haklarımızı, yinelemek isteriz.

- a) (Değişik: 4/4/2012-6289/14 md.) Genel olarak kamu personelinin hak ve ödevleri, çalışma koşulları, yükümlülükleri, iş güvenlikleri ile sağlık koşullarının geliştirilmesi konularında görüş bildirmek ve toplu sözleşmenin uygulanmasını izlemek üzere yapılacak çalışmalara temsilciler göndermek.
- b) Devlet personel mevzuatında kamu görevlilerinin temsiliini öngören çeşitli kurullara temsilci göndermek.
- c) Verimlilik araştırmaları yapmak, sonuçlarla ilgili raporlar düzenlemek, önerilerde bulunmak ve işverenlerle bu konularda ortak çalışmalar yapmak.

- d) Üyelerin meslekî yeterliliklerinin artırılması ve sorunlarının çözülmesi ile sendikal faaliyetlerinin geliştirilmesine yönelik kurs, seminer ve sosyal amaçlı toplantılar düzenlemek, bilimsel çalışmalar yapmak ve yayınlarda bulunmak.
- e) Üyelerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri ile personel hukukunu ilgilendiren konularda ilgili kurumlara ve yetkili makamlara sunulmak üzere çalışmalar yapmak ve öneriler getirmek.
- f) Üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukukî yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak.
- g) Üyeleri ve ailelerinin yararlanmaları için hizmet amacıyla, eğitim ve sağlık tesisleri, dinlenme yerleri, misafirhane spor alanları ve benzeri yerler ile kitaplık, kreş, yuva ve huzur evleri, yardımlaşma sandıkları kurmak ve yönetmek ile herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek.
- h) (Değişik: 4/4/2012-6289/14 md.) Yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda, gerektiğinde üyelik şartı aranmaksızın nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla afete uğrayan bölgelerde konut, sağlık

ve eğitim tesisleri yapılması amacıyla kamu yararına çalışan dernekler ve Bakanlar Kurulunca vergi muafiyeti tanınan vakıflar ile kamu kurum ve kuruluşlarına aynî ve nakdî yardımda bulunmak, afete uğrayan bölgelerde konut ve sağlık tesisleri yapmak.

Bu Yasaya dayanılarak gerçekleştirilen ve 01.06.2012 gün ve 28310 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlük kazanan “Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı(2012/1)”nın “Yükseköğretim Kurumları Disiplin Kurullarında Sendika Temsilcisinin Bulunması” başlığı altındaki 20 nci maddesi ile de, “hakkında disiplin soruşturması yürütülen kamu görevlisinin üyesi olduğu sendikanın temsilcisi, yükseköğretim kurumları disiplin ve yüksek disiplin kurullarında yer alır” hükmü getirilmiştir.

4688 Sayılı Yasa ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı uyarınca, Rektörlüğünüz ve bağlı birimlerinizin organları ile ortaklaşa yapacağımız ve YÖNETİME KATILMAMIZI gerektiren hak ve yetkilerimizin altı kalın çizgilerle çizilmiştir. Bu çerçevede, yasa ve uyulması Anayasal zorunluluk bulunan Hakem Kurulu Kararı gereğini yerine getirmek için, Üniversite ve bağlı birimlerinizde, altı çizilen hak ve yetkileri, Sendikamız adına kullanmak üzereSendikamız Temsilcisi olarak görevlendirilmiştir.

Yasa ve Hakem Kurulu Kararı’ndan kaynaklı hak,yetki ve görevimizi yapabilmek için;

- a) Temsilcimize, (a), (c) ve (f) fıkrasındaki tanımlanan çalışmalara katılabilmesi için, yazılı çağrıda bulunulmasını;
- b) Yasanın fve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı'nın 20 nci Maddesi uyarınca üyelerimiz hakkında Rektörlüğünüz yada bağlı birimleriniz tarafından yürütülen ve yürütülecek disiplin soruşturmalarına Temsilcimizin katılımını sağlamak amaçlı olarak, Temsilcimize çağrıda bulunularak, üniversiteniz disiplin kurullarında yer almasının sağlanmasını ve bu nedenle, üyemiz hakkındaki disiplin dosyasının bir örneğinin, Temsilcimize, toplantı çağrısı ile birlikte iletilmesini;
- c) Yasanın (d) maddesinde Sendikamıza verilen görevin yerine getirilmesi için Temsilcimiz yada Sendikamız tarafından yapılacak toplantılar için, toplantı yerinin verilmesini, bu alanda engellemelerin ortadan kaldırılmasını;

rica ederiz.

Saygılarımızla.

Genel Başkan-Genel Sekreter-Örgütlenme Sekreteri

Sendika Temsilcimiz Olarak Görevlendirilen/Yetkilendirilen:

Adı-Soyadı :

Görev Yeri :

İletişim Adresi :

EK: 3

GEREKLİ YARGI KARARLARINDAN ÖRNEKLER

- 1) Profesörlük Kadrosuna Yapılacak Atamada, Önerinin Nesnellikten Uzak olduğu Savında, Jüri Kararının Bilirkişi İncelemesine Konu Kılınacağı Kararı : (D.8.D. 27.02.2006, 2004/6289 E., 2006/735 K.)

2547Sayılı Yükseköğretim Yasasının 26 ncı maddesinin (a) bendinde, Profesörlüğe yükseltilmeye; (1) Doçentlik ünvanını aldıktan sonra enaz beş yıl, açık bulunan profesörlük kadrosu ile ilgili bilim alanında çalışmış olmak, (2) İlgili bilim alanında uygulamaya yönelik çalışmalar ve uluslararası düzeyde orijinal yayınlar yapmış olmak, (3) Bir profesörlük kadrosuna atanmış olmak, gerektiği belirtilmiş; aynı maddenin (b) bendinde de, profesörlük kadrosuna atamada (1) Açık profesörlük kadrosuna yukarıdaki koşullara sahip doçentlerle, başka üniversitelerde enaz 2 yıl hizmet etmiş profesörlerin atanabileceği, (2) üniversitelerde yada ileri teknoloji enstitülerinde profesörlük kadroları boşaldığında, rektörlerin boşalan kadroları ve o kadro ile ilgili olarak adaylarda aranacak nitelikleri, kadronun sürekli yada kısmi statüde olduğunu da belirterek duyurulacağı, (3) profesörlük kadrosuna başvuran adayların durumlarını ve bilimsel niteliklerini saptamak için üniversite yada ileri teknoloji enstitülerinden olmak üzere duyurulan kadronun bilim alanıyla ilgili enaz beş profesör seçileceği, bu profesörlerin her aday için ayrı ayrı olmak üzere birer rapor yazacağı ve kadroya atanacak birden fazla aday varsa tercihlerini bildirecekleri, üniversite yada yüksek

Teknoloji enstitüsü yönetim kurulunun bu raporları gözönünde tutarak alacağı karar üzerine rektörün atamayı yapacağı kuralı yer almaktadır.

Oluşturulan jüri üyelerinin, adaylardan hiçbiri ile , ortak bir çalışma, makale ve bildiride ortak imza sahibi olmaması gerekir. Bunun nedeni, jüri oluşturulmasının temel amacı, adayların bilimsel yeterliliklerini yansız biçimde değerlendirilmesidir. Jüri üyelerinden herhangi birinin, adaylar ile bilimsel etkinliklerde ortaklıklarının bulunması, adayların, daha başta nesnel ve bilimsel ölçütlere dayalı bir değerlendirme yapılacağına ilişkin kuşklara neden olacaktır.

Nesnellikten uzaklaşma konusunda adaylardan birinin nesnel kanıtları ortaya koyması durumunda, jüri tarafından yapılan değerlendirmenin hukuksal olarak kabul edilebilir nesnel bir değerlendirme olduğu söylenemeyecektir. Bu durumda yapılması gereken, kadroya başvuran adayların bilimsel yeterliliklerinin saptanması nesnel bir bilirkişi incelemesine gerek doğuracaktır. Danıştay 8. D., yukarıda tarih ve numarasını verdiğimiz kararında, nesnellikten uzak jüri üyelerince verilen raporlara dayalı olarak yapılacak belirleme ve önerilecek adaylar konusunda bilirkişi incelemesi yapılmaksızın yapılacak atamayı, hukuka uyarlı bulmamış ve ara mahkemenin verdiği kararı bozarak, dosyayı ilgili mahkemesine yeniden görüşmek üzere geri çevirmiştir.

- 2) Atamalarda Kadrolara Yapılacak Atamalar İçin ABD, Bölüm Benzeri İlgili Akademik Personel Gereksinimine İlişkin Görüş ve Önerileri Alınmadan Akademik İlane Çıkılmasında ve Atama Yapılmasında Hukuka Uyarlık

Bulunmadığı Kararı : (D.8.D., 04.12.2009, 2009/5454 E., 2009/7028 K.)

2547 Sayılı Yükseköğretim Yasasının 25 inci maddesinde “bir üniversite biriminde açık bulunan doçentlik kadrosu, rektörlükçe, isteklilerin başvurması için ilan edilir. Başvuran adayların durumlarını incelemek üzere rektör tarafından varsa biri ilgili birimin yöneticisi, enaz biri de o üniversite dışından olmak üzere üç profesör belirlenir. Bu profesörler, adaylar hakkında ayrı ayrı görüşlerini rektöre bildirirler. Rektör, bu görüşlere dayanarak, üniversite yönetim kurulunun görüşünü de aldıktan sonra atamayı yapar” hükmü yer almaktadır. Aynı Yasanın 13/b-3 maddesinde rektörün görevleri arasında “ üniversitenin yatırım programlarını, bütçesini ve kadro gereksinimlerini, bağlı birimlerinin ve üniversite yönetim kurulu ile senatonun görüş ve önerilerini aldıktan sonra hazırlamak ve Yükseköğretim Kuruluna sunmak” bulunmaktadır. Yasanın 16/b- 3 maddesinde ise, dekanın görevleri arasında “ fakültenin ödenek ve kadro gereksinimlerini, gerekçesi ile birlikte rektörlüğe bildirmek, fakültenin bütçesi ile ilgili öneriyi fakülte yönetim kurulunun da görüşünü aldıktan sonra rektörlüğe sunmak” yer almaktadır. Yine Yasanın “Bölüm” başlıklı 21 inci maddesinde ise, Bölüm Başkanının görev ve sorumluluğu “ bölüm,bölüm başkanı tarafından yönetilir ve bölüm başkanı, bölümün her düzeyde eğitim-öğretim ve araştırmalarından ve bölüme ait her türlü çalışmaların düzenli ve verimli bir biçimde yürütülmesinden sorumlu olarak tanımlanmıştır.

Bir başka hukuksal metin, 2547 Sayılı Yasa temel alınarak çıkartılmış bulunan “Üniversitelerde Akademik Teşkilat

Yönetmeliği”nin “bölümler” başlığı altında yer alan 13 üncü maddesinde bölüm; “fakülte ve yüksekokulların amaç, kapsam ve nitelik yönünden bir bütün oluşturan ve lisans düzeyini de içeren en az bir eğitim-öğretim, bilim ve sanat dallarında araştırma ve uygulama yapan birim olarak tanımlanmıştır. 14 üncü madde ise; bölüm başkanının, bölümün her düzeydeki eğitim-öğretim ve araştırmalarından ve bölüm ile ilgili her türlü faaliyetin düzenli ve verimli olarak yürütülmesinden, kaynakların etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamaktan sorumludur. Yanısıra Bölüm Başkanı, fakülte yada yüksekokul kuruluna katılarak bölümü temsil edeceği, bölümde görevli öğretim elemanlarının görevlerini yapmalarını izleyeceği ve denetleyeceği, her öğretim yılı sonunda bölümün geçmiş yıldaki eğitim-öğretim ve araştırma faaliyeti ile gelecek yıldaki çalışma planını içeren raporu, bağlı bulunduğu rektör, dekan yada yüksekokul müdürüne sunacaktır.

Yukarıdaki yasa ve yönetmelik maddelerini birlikte gözönüne aldığımızda;

- a- Üniversitenin kadro gereksinimini belirleyerek, buna göre gerekli süreci izleyip ilana çıkmak konusunda rektörün görevli olduğu açıktır.
- b- Bunun yanısıra, bölüm başkanının ; bölümün her düzeydeki eğitim-öğretim ve araştırmalarından ve bölümle ilgili her çeşit uğraşların düzenli ve verimli olarak yürütülmesinden, kaynakların etkili biçimde kullanılmasını sağlamaktan ilk elden sorumlu olduğunda da bir kuşku bulunmamaktadır.

Bu yasal hükümler karşısında, rektörün, akademik kadro (araştırma görevlisi, yrd.doçent, doçent ve profesör) ilan vermeden önce, bölümün her düzeydeki eğitim-öğretim ve araştırmalarından ve bölümle ilgili her türlü faaliyetin düzenli ve verimli olarak yürütülmesinden, kaynakların etkili biçimde kullanılmasını sağlamaktan ilk elden sorumlu olan bölüm başkanından öneri ve görüş alması gerekmektedir.

Bölüme yapılacak atama için bir istemde bulunmamasına yada bu konuda Rektörlükçe Bölüm Başkanının görüşlerinin alınmaması, bir başka deyişle, Bölüm Başkanının, kadro gereksiniminin belirlenmesine ve akademik kadro ilanına çıkılmasına ilişkin süreç dışında tutulması, hukuka uyarlı olmayacak ve eksik sürecin iptalini gerekli kılacaktır.

3) ABD Başkanının, ABD'na Atanan Öğretim Elemanının Atamı İşlemine Karşı, İptal Davası Açmak Konusunda Ehliyeti Olduğuna İlişkin Karar (D.8.D. 17.09.2007, 2007/1377 E., 2007/4701 K.)

2547 Sayılı Yasa temel alınarak çıkartılan “Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği” nin “ABD yada ASD” başlıklı 16 ncı maddesinde, ABD yada ASD, bölümü oluşturan ve enaz bir BD yada SDnı içeren eğitim-öğretim, uygulama ve araştırma faaliyetlerinin yürütüldüğü akademik birim olarak tanımlanmış, “Yöneticilerle İlgili Hükümler” başlıklı 18 inci maddesinde ise, ABD/ASD Başkanı yönetici olarak nitelendirilip seçimi ve görev sürelerine ilişkin yöntemler belirlenmiş bulunmaktadır.

Yanısıra, anılan Yönetmeliğin “ABD Kurulu’nun tanımlandığı 16 ncı maddesinin son fıkrasında, ABD Kurulunun ilgili anabilim dalı programlarının planlanması ve uygulanmasında ABD/ASD Başkanına görüş bildireceği hüküm altına alınmıştır.

Gönderme yapılan Yönetmelik hükümlerinin birlikte değerlendirilmesinden, ABD/ASD Başkanının ilgili olduğu akademik birimde yönetici konumunda olduğu, eğitim-öğretim programlarının planlanması ve uygulanmasında ABD Kurulundan görüş alacağı gözönüne alındığında, ABD ile ilgili kararların alınmasında, öğretim üyesi gereksiniminin belirlenmesinde ve en sonunda da eğitim, öğretim faaliyetlerinin düzenli ve verimli bir biçimde yürütülmesinde ilk elden sorumlu olduğu tartışmasıdır.

Başkanı olduğu ABD/ASD’na yapılacak atama için gereksinim saptamasında bulunan ve dosya içeriğinde kendi biriminde akademik kadro gereksiniminin bulunup-bulunmadığını belirten iç yazışmalara imza atan ABD/ASD Başkanının dava açma ehliyeti bulunmaktadır. Bunun tersine karar verilen ara mahkeme kararları, hukuka uyarlı değildir ve bu yoldaki karar bozulur.

- 4) Öğretim Üyesi Olarak Çalışanın, Görev Yaptığı Birimde Emekli Bir öğretim üyesinin Görevlendirilmesi ile İlgili Fakülte Yönetim Kurulu Kararının İptali İstemiyle Dava Açma Ehliyeti Bulunduğuna İlişkin Karar : (D.8.D., 14.01.2005, 2004/3976 E., 2005/123 K.)

2577 Sayılı İdari Yargılama Usulü Yasasının, idari dava türleri ve idari yargı yetkisinin sınırı başlıklı 2/a maddesinde, idari işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile hukuka aykırı olduklarından ötürü iptalleri için çıkarları/yararları bozulanlar tarafından açılan iptal davaları, idari dava türleri arasında sayılmıştır.

İptal davasının içtihat ve doktrinde belirlenen hukuksal nitelikleri gözönüne alındığında, idare hukuku alanında tek yanlı istenç açıklaması ile kesin ve yürütülmesi zorunlu nitelikte tesis olunan idari işlemlerin, bu idari işlemlerle kişisel, meşru ve güncül bir çıkar/yarar ilgisi olanlar tarafından iptal davasına konu edilebileceğinin kabulü zorunludur.

Taraf ilişkisinin kurulması için gerekli olan kişisel, meşru ve güncel bir çıkar/yarar ilişkisinin varlığı, davanın niteliğine ve özelliğine göre idari yargı yerlerince belirlenmekte, davacının idari işlemle ciddi ve makul, ezdeksel ve tinsel bir ilişkisinin bulunduğu anlaşılması, dava açma ehliyeti için yeterli sayılmaktadır.

Ayrıca, iptal davaları ile idari işlemlerin hukuka uygun olup-olmadığının saptanmasına, hukukun üstünlüğünün sağlanmasına, böylece de idarenin hukuka bağlılığının belirlenmesine, sonuçta hukuk devleti ilkesinin gerçekleştirilebilmesine olanak sağlandığından bu davalarda çıkar/yarar ilişkisinin bu amaç doğrultusunda yorumlanması gerekmektedir.

Öğretim üyesi olarak çalışmakta olan birinin, görev yaptığı birimde yapılan görevlendirmenin davacının akademik,

bilimsel ve ders saatleri yönünden çıkarını/yararını etkilediği açık olduğundan, davacı ehliyetinin bulunduğu kabulü gerekmektedir.

SON SÖZ:

YÖK Sistemi, üniversiteyi bir kışlaya dönüştürmüş ve bu nedenle de disiplin suç ve cezalarını kışla çavuşunun isterlerine uygun bir biçimde düzenleme yetkisini, YÖK Genel Kurulu üstlenmiş, kendi etki ve yetki ayanını güçlendirmek için, ne kendi yasasını, ne evrensel hukuk ilkelerini ve ne de ulusal hukuk kurallarını, yüksek mahkeme kararlarını takmıştır. Hukuksuzluğun yüzlerine vurulması durumunda ise, “biz YÖK’üz, üniversite adlı kışlada biz ne istersek o olur,buna uymak zorundasınız” diyebilmiştir. Ölçüsüzlüğünve keyfiliğin sınırı yoktur YÖK kışlalarında. Rektörlerin estirdiği disiplin teröründe, YÖK infaz memurluğu yapmış ve yapmayı sürdürmektedir. Hazırladıkları yeni yasa taslağında ise, baskılamayı, sindirmeyi, yıldırmayı daha da derinleştirici hükümler getirmişlerdir. ANCAK, DÜN VE BUGÜN IRZINA GEÇTİKLERİ HUKUKUN YAKIN GELECEKTE KENDİLERİNE GEREK OLACAĞINI, ONCA ÖRNEĞİNE KARŞIN ANLAMA YETENEĞİNDEN BİLE YOKSUNLARDIR REKTÖR VE YÖK-YDK ÜYELERİ ADLI CELLATLAR.

This image shows a full page of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary-ruled notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

NOT:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

NOT:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



www.egitimsen.org.tr
bilgi@egitimsen.org.tr