

DİSİPLİN SORUŞTURMASINA BAŞLAMA VE BİTİRME

GABB 2026

- Disiplin hukukunda ihbar ve şikâyetlerin değerlendirilmesi,
- hem kamu hizmetinin düzenli yürütülmesi hem de kamu görevlilerinin keyfî soruşturmalara maruz kalmaması bakımından büyük önem taşır. Bu nedenle ihbar veya şikâyet geldiğinde idarenin yapması gereken ilk şey, iddianın ciddiyetini ve somutluğunu değerlendirmektir.

1. Her İhbar ve Şikâyet Doğrudan Soruşturma Sebebi Değildir

-
- İdareye ulaşan her ihbar veya şikâyet üzerine disiplin soruşturması açılması zorunlu değildir.
-
- Öncelikle;
 - * İddiaların somut olup olmadığı,
 - * Olayın disiplin suçu oluşturup oluşturmadığı,
 - * İddiaların belirli kişi, zaman ve olayla ilişkilendirilip ilişkilendirilmediği,
 - * İddiaları destekleyen bilgi ve belgelerin bulunup bulunmadığı araştırılmalıdır.
- Soyut, genel ve mesnetsiz iddialar tek başına disiplin soruşturması açılması için yeterli kabul edilmez.

2. İhbarın Ciddiyet ve İnandırıcılık Taşımaması Gerekir

- Danıştay'ın yerleşik içtihatlarına göre;
- “Disiplin soruşturması açılabilmesi için ihbar ve şikâyetin ciddi ve araştırılabilir nitelikte olması gerekir.”
- Örneğin;
- * “Bu memur görevini kötü yapıyor.” şeklindeki genel bir ifade, tek başına yeterli değildir.
- Buna karşılık;
- * “Memur A, 15 Mart 2026 tarihinde vatandaşlardan para talep etti.” şeklindeki belirli bir iddia, araştırılmaya değer kabul edilir.

3. Anonim İhbarlar

- İsimsiz (anonim) ihbarlar doğrudan delil sayılmaz.
- Ancak anonim ihbarın içeriğinde;
 - * Somut bilgiler,
 - * Tarihler,
 - * Belgeler,
 - * Tanık isimleri bulunuyorsa idare inceleme yapabilir.
- Danıştay kararlarında anonim ihbarın tek başına cezaya dayanak yapılamayacağı, ancak araştırma başlatılmasına neden olabileceği kabul edilmektedir.

4. İnceleme Yapılması

- İhbar veya şikâyet geldiğinde disiplin amiri çoğu zaman doğrudan soruşturma açmak yerine inceleme yaptırabilir.
- Bu aşamada;
 - * Evrak incelenir,
 - * İlgili kişilerden bilgi alınır,
 - * Gerekli belgeler toplanır.
-
- İnceleme sonucunda;
 - * İddiaların dayanaksız olduğu anlaşılırsa işlem kapatılır.
 - * Yeterli şüphe oluşursa disiplin soruşturması açılır.
- Bu yöntem hem kamu yararını hem de personelin itibarını korur.

- 5. Kötü Niyetli Şikâyetler
-
- Disiplin hukukunda şikâyet hakkı anayasal bir haktır. Ancak bu hak kötüye kullanılamaz.
-
- Bilerek;
- * Yalan beyanda bulunan,
- * İftira atan,
- * Kurumu veya personeli yıpratma amacı taşıyan
- kişiler hakkında hukuki ve cezai süreçler işletilebilir. 657 sayılı yasada var.
- Özellikle Türk Ceza Kanunu kapsamında iftira suçuna ilişkin hükümler uygulanabilir.

- 6. Savunma Hakkı Açısından Önemi
- İhbar veya şikâyet ne kadar ciddi olursa olsun, doğrudan ceza verilemez.
- Kamu görevlisine;
- * Hangi fiilin isnat edildiği,
- * Hangi delillere dayanıldığı, bildirilmek ve savunma hakkı tanınmak zorundadır.
- Bu husus, disiplin hukukunun en temel anayasal güvencelerinden biridir.

Danıştay'ın Benimsediği Temel İlkeler

- Danıştay kararlarında genel olarak şu ilkeler öne çıkmaktadır:
-
- 1. Soyut ihbarlar disiplin cezasına dayanak olamaz.
- 2. Anonim ihbarlar tek başına yeterli değildir.
- 3. İddiaların somut bilgi ve belgelerle desteklenmesi gerekir.
- 4. Şüphe üzerine değil, araştırılmış ve ortaya konulmuş fiiller üzerine disiplin cezası verilebilir.
- 5. Savunma hakkı kullanılmadan ceza verilemez.
- 6. Disiplin soruşturması maddi gerçeği ortaya çıkarmayı amaçlamalıdır.

Kurum Perspektifinden Yapılması gereken

- Uygulamada en sık yapılan hata, şikâyetin doğruluğunu araştırmadan soruşturma açılması veya tam tersine ciddi bir ihbarın yeterince incelenmeden kapatılmasıdır.
- Sağlıklı yöntem şudur:
- **İhbar → Ön değerlendirme → inceleme → Soruşturma kararı → Savunma → Disiplin kararı**
- Bu sıralama, hem hukuka uygunluğu hem de daha sonra idari yargıda işlemin iptal edilmemesini sağlayan temel güvencedir.

Danıştay kararları

- 1. Anonim veya İsimsiz İhbarlar Tek Başına Yeterli Değildir
-
- Danıştay 12. Dairesinin 2025 tarihli bir kararında, Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği'nde yer alan isimsiz veya imzasız ihbarların hangi şartlarda işleme alınabileceği değerlendirilmiş; bu tür başvuruların ancak somut olay, kişi ve delil içermesi halinde araştırmaya konu olabileceği kabul edilmiştir.
-
- Bu yaklaşım uygulamada şu anlama gelir:
-
- * “Falanca memur yolsuzluk yapıyor.” şeklindeki soyut bir ihbar yeterli değildir.
- * Ancak tarih, olay, belge veya tanık içeren anonim başvurular inceleme sebebi olabilir.

2. Disiplin Cezası Somut ve Yeterli Araştırmaya Dayanmalıdır

-
- Danıştay 2. Dairesinin 19.03.2024 tarihli kararında, idarenin yeterli araştırma yapmadan disiplin cezası vermesinin hukuka aykırı olduğu belirtilmiştir. Mahkeme, soruşturmanın eksik yürütülmesi nedeniyle verilen disiplin cezasını hukuka uygun bulmamıştır.
- Bu kararın önemi şudur:
- İhbarın varlığı ceza vermek için yeterli değildir; ihbarın doğruluğunun araştırılması gerekir.
- **3. Şüpheyeye Dayalı Değil, Kanıtlanmış Fiillere Dayalı Ceza Verilebilir**
- Danıştay'ın çeşitli kararlarında disiplin hukukunda ceza verilebilmesi için isnat edilen fiilin somut biçimde ortaya konulması gerektiği vurgulanmaktadır. Özellikle polis disiplin soruşturmalarına ilişkin kararlarında, fiilin yeterli delille kanıtlanamaması halinde disiplin cezasının iptal edilmesi gerektiği belirtilmiştir.
- Bu ilke disiplin hukukundaki şu kurala karşılık gelir: “Şüphe memur aleyhine yorumlanamaz.”
- **4. İhbar Soruşturma Başlatabilir;** Ancak Cezanın Dayanağı Deliller Olmalıdır
- Danıştay 5. Dairesinin iletişimin denetlenmesi sırasında elde edilen kayıtlarla ilgili kararında, bazı bilgilerin disiplin soruşturmasının başlamasına neden olabileceği; ancak cezanın doğrudan bu verilere değil, soruşturma sırasında elde edilen hukuka uygun delillere dayanması gerektiği belirtilmiştir.

- Bu karar, anonim ihbarlar açısından da önemli bir mantık kurmaktadır:
- * İhbar → araştırma başlatılabilir.
- * Araştırma → delil toplar.
- * Ceza → ancak bu delillere dayanabilir.
- **5. Soruşturma Olurunun ve Savunmanın Kapsamı Dışına Çıkılamaz**
- Danıştay 5. Dairesinin E.2016/16310, K.2018/12139 sayılı kararında, soruşturma emrinde yer almayan ve memurun savunmasının alınmadığı hususların disiplin cezasına dayanak yapılamayacağı belirtilmiştir.
- Bu karar özellikle müfettişler ve soruşturmacılar açısından çok önemlidir. Çünkü ihbar dilekçesinde birçok iddia bulunabilir; ancak soruşturma sırasında hangi fiiller araştırılacaksa bunların açıkça belirlenmesi gerekir.

- Danıştay İçtihatlarından Çıkan Sonuç
- Danıştay'ın yaklaşımını tek cümlede özetlemek gerekirse:
- “İhbar ve şikâyetler soruşturmanın başlangıç noktası olabilir; ancak disiplin cezası somut, hukuka uygun ve yeterli delillerle ispatlanan fiillere dayanabilir.”

Ön inceleme ve soruşturma ayrımı nedir?

- Evet, inceleme (veya ön araştırma) ile disiplin soruşturması aynı şey değildir. Uygulamada sıklıkla birbirine karıştırılsa da hukuki nitelikleri ve amaçları farklıdır.

1. İnceleme (Ön Araştırma) Nedir?

- İnceleme, idareye ulaşan bir ihbar veya şikâyetin ciddiyetini ve doğruluğunu araştırmak amacıyla yapılan ilk değerlendirme aşamasıdır.
- Amaç:
- İddianın gerçek olup olmadığını anlamak,
- * Disiplin soruşturması açılmasını gerektirecek yeterli emare bulunup bulunmadığını tespit etmek,
- * Gereksiz soruşturmaların önüne geçmektir.

- Bu aşamada genellikle:
-
- * Evraklar incelenir,
- * Bilgi toplanır,
- * Gerekirse bazı kişilerin bilgisine başvurulur,
- * Olayın ilk değerlendirmesi yapılır.
-
- Ön inceleme sonunda üç ihtimal ortaya çıkabilir:
-
- 1. İddia dayanaksızdır → Dosya kapatılır.
- 2. Eksiklikler vardır → İlave araştırma yapılır.
- 3. Yeterli şüphe oluşmuştur → Disiplin soruşturması açılır.

2. Disiplin Soruşturması Nedir?

- Disiplin soruşturması ise artık somut bir disiplin suçu işlendiği yönünde yeterli şüphe oluştuğunda başlatılan resmi süreçtir.
- Bu aşamada:
 - * Soruşturmacı görevlendirilir,
 - * Tanıklar dinlenir,
 - * Deliller toplanır,
 - * Hakkında soruşturma yürütülen memurun ifadesi alınır,
 - * Savunma hakkı tanınır,
 - * Rapor hazırlanır.
- Sonunda disiplin amiri veya disiplin kurulu ceza verip vermemeye karar verir.

- 3. Danıştay'ın Yaklaşımı
-
- Danıştay kararlarında sıkça vurgulanan ilke şudur:
-
- “Disiplin cezası, yalnızca ön inceleme raporuna dayanılarak verilemez; usulüne uygun disiplin soruşturması yürütülmeli ve savunma hakkı kullandırılmalıdır.”
-
- Yani ön inceleme raporu:
-
- * Bir disiplin cezası değildir,
- * Soruşturma raporu değildir,
- * Sadece soruşturma açılıp açılmayacağı konusunda idareye yardımcı olan bir hazırlık çalışmasıdır.
-

4. Uygulamadaki Bir Örnek

- Bir vatandaş dilekçe veriyor:
- “Nüfus müdürlüğündeki memur benden işlem yapmak için para istedi.”
- Disiplin amiri önce ön inceleme yaptırır.
- Ön incelemede:
 - * Vatandaşın ifadesi alınır,
 - * Kamera kayıtları incelenir,
 - * Olayın tarihi araştırılır. Eğer iddia tamamen asılsız görünüyorsa dosya kapanır. Ancak ciddi emareler varsa disiplin soruşturması açılır. Bundan sonra memurun savunması alınır ve resmi disiplin süreci yürütülür.
- Teftiş Kurulu Başkanlığı Uygulamalarında
- İhbar/Şikâyet → Ön İnceleme (Ön Araştırma) → Soruşturma Onayı → Disiplin Soruşturması → Savunma → Disiplin Kararı
- Ancak bazı durumlarda ihbar ve deliller çok açık ise idare inceleme yapmadan doğrudan disiplin soruşturması da başlatabilir. inceleme çoğu zaman zorunlu değil, idarenin kullandığı bir değerlendirme mekanizmasıdır. Bu nedenle inceleme ile disiplin soruşturması hukuken ayrı kurumlar olmakla birlikte, çoğu dosyada biri diğerrinin hazırlık aşaması olarak karşımıza çıkar.

Disiplin hukukunda soruşturmacının görevlendirilmesi, soruşturmanın hukuka uygun yürütülmesi açısından kritik bir aşamadır. Çünkü yetkisiz kişi tarafından yürütülen soruşturma, verilen disiplin cezasının iptaline yol açabilir.

- 1. Soruşturmacıyı Kim Görevlendirir?
- Soruşturmacı, kural olarak disiplin amiri veya soruşturma açmaya yetkili makam tarafından yazılı bir onayla görevlendirilir.
- Görevlendirme yazısında genellikle:
 - * Hakkında soruşturma yapılacak kişinin kimliği,
 - * İncelenecek olay veya iddialar,
 - * Soruşturmacının adı ve unvanı,
 - * Görevin kapsamı açıkça belirtilir.

2. Görevlendirme Yazılı Olmalıdır

- Danıştay'ın yerleşik içtihatlarına göre disiplin soruşturmasının hangi makamın oluru ile başlatıldığı ve soruşturmacının hangi yetkiye dayanarak görev yaptığı açık olmalıdır.
- Bu nedenle;
 - * Sözlü talimat,
 - * Fiili görevlendirme,
 - * Sonradan oluşturulan belgeler hukuki güvence bakımından yeterli görülmez.
- **3. Soruşturmacı Kimler Arasından Seçilir?**
- Genellikle;
 - * Müfettişler,
 - * Muhakkikler (soruşturmacılar),
 - * Kurumun diğer amirleri veya deneyimli personeli görevlendirilebilir.
- Ancak soruşturmacının;
 - * Tarafsız olması,
 - * Olayın tarafı olmaması,
 - * Şikâyetçi veya tanık konumunda bulunmaması,
 - * Hakkında soruşturma yürütülen kişiyle doğrudan husumet içinde olmaması gerekir.

- 4. Astın Üstü Soruşturması Sorunu
- Uygulamada önemli tartışmalardan biri budur.
- Genel kabul, soruşturmacının;
-
- * En azından hakkında soruşturma yürüttüğü kişiyle eşdeğer statüde,
- * Tercihen daha üst görevde olması yönündedir.
-
- Özellikle üst düzey yöneticiler hakkında daha alt kademedeki personelin muhakkik olarak görevlendirilmesi, soruşturmanın ciddiyeti ve sağlıklı yürütülmesi açısından eleştirilmektedir. Ve Yargıda da sorun çıkabiliyor.

5. Soruşturmacının Yetkileri

- Görevlendirilen soruşturmacı;
- * Tanık dinleyebilir,
- * Belge isteyebilir,
- * Bilgi toplayabilir,
- * İfade alabilir,
- * Savunma istem yazısı hazırlayabilir,
- * Rapor düzenleyebilir.
- Ancak disiplin cezası veremez. Teklif eder. Disiplin amiri teklife uyup uymamakta özgürdür.
- Ceza verme yetkisi disiplin amiri veya disiplin kuruluna aittir.

Disiplin amiri;

- * Raporu kabul edebilir,
- * Eksik bulabilir,
- * Farklı değerlendirebilir,
- * Ceza vermeyebilir.

Danıştay'ın Vurguladığı Temel İlkeler

- Danıştay kararlarında soruşturmacı görevlendirmesi bakımından şu ilkeler öne çıkar:
- * Soruşturma yetkili makamın oluru ile başlatılmalıdır.
- * Soruşturmacının yetkisi açık olmalıdır.
- * Tarafsızlık ilkesi korunmalıdır.
- * Savunma hakkı eksiksiz kullanılmalıdır.
- * Soruşturma konusu dışına çıkılmamalıdır.
- * Soruşturmacı ceza veren makam değildir.

Uygulamada İyi Bir Görevlendirme Onayında Bulunması Gerekenler

-
- Örneğin:
-
- “Diyarbakır Büyükşehir Belediyesinde görev yapan A.B. hakkında görev sırasında vatandaşlara karşı uygunsuz davranışlarda bulunduğu iddiasının incelenmesi ve gerektiğinde disiplin soruşturmasının yürütülmesi amacıyla Şube Müdürü C.D.’nin muhakkik olarak görevlendirilmesine...” şeklindeki bir olur, soruşturmanın kapsamını ve yetki kaynağını açıkça gösterir.
- İdare hukukunda sık kullanılan ifadeyle, muhakkikin yetkisi görevlendirme olurundan doğar; görevlendirme yazısında yer almayan bir konuda kendiliğinden soruşturma yürütmesi kural olarak mümkün değildir. Bu nedenle soruşturma emrinin kapsamı ve sınırları büyük önem taşır.

Disiplin hukukunda soruşturmacı (muhakkik/müfettiş), idare adına maddi gerçeği ortaya çıkarmakla görevli kişidir. Ancak bu görev, hem geniş yetkiler hem de ciddi hukuki sorumluluklar içerir.

-

1. Soruşturmacının Yetkileri

- Soruşturmacı, kendisine verilen olur kapsamında olmak üzere geniş bir araştırma yetkisine sahiptir.
- **a) Bilgi ve belge isteme yetkisi**
 - * Kurum içi tüm birimlerden evrak isteyebilir
 - * Resmî yazışmalarla bilgi talep edebilir
 - * Dosya, kayıt, kamera görüntüsü gibi delilleri inceleyebilir
- **b) İfade alma yetkisi**
 - * Tanıkları dinleyebilir
 - * İlgili personelin ifadesini alabilir
 - * Gerekirse ek açıklama isteyebilir
- **c) Yerde inceleme yetkisi**
 - * Olayın geçtiği yerde inceleme yapabilir
 - * Fiziksel delilleri tespit edebilir
 - * Tutanağa bağlayabilir

- d) Savunma isteme sürecini yürütme
 - * Hakkında soruşturma yapılan kişiye isnadı bildirir
 - * Savunma istem yazısını hazırlar veya süreci yürütür
 - * Savunma için makul süre verilmesini sağlar
- e) Delil toplama ve değerlendirme
 - * Yazılı, sözlü ve teknik delilleri toplar
 - * Çelişkileri tespit eder
 - * Gerekirse ek araştırma yapar
- f) Rapor düzenleme
 - * Olayı hukuki ve fiili yönleriyle analiz eder
 - * Bulgularını “soruşturma raporu” halinde sunar
 - * Ceza önerisinde bulunabilir (zorunlu değildir)

2. Soruşturmacının Sınırları

- Soruşturmacı sınırsız yetkili değildir. Özellikle:
 -
 - * Görevlendirme emrinin dışına çıkamaz
 - * Ceza veremez
 - * Disiplin amiri yerine karar alamaz
 - * Kişisel kanaatle işlem tesis edemez
 -
- **Danıştay uygulamasına göre:**
- **“Soruşturmacı, yalnızca kendisine verilen yetki çerçevesinde hareket edebilir; yetki aşımı işlemi sakatlar.”**

3. Soruşturmacının Sorumlulukları

- a) Tarafsızlık ve objektiflik
 - Soruşturmacı:
 - * Şüpheliye karşı ön yargılı olamaz
 - * Şikâyetçiyi kayırmacı davranamaz
 - * Delilleri tarafsız değerlendirmek zorundadır
- b) Maddi gerçeği araştırma yükümlülüğü
 - * Sadece aleyhe delil değil, lehe delilleri de toplamalıdır
 - * “Şüpheyi artırma” değil, “gerçeği ortaya çıkarma” amacı taşır
- c) Savunma hakkına saygı
 - * Savunma almadan rapor düzenleyemez
 - * İsnadı açık ve anlaşılır şekilde bildirmelidir
 - * Makul süre tanınmalıdır

- d) Gizlilik yükümlülüğü

- * Soruşturma sürecini dışarıya sızdıramaz
- * Kişisel verileri korumak zorundadır
- * Dosyayı ilgisiz kişilerle paylaşamaz

- e) Yetki aşımından kaçınma

- * Görevlendirme dışı konuları inceleyemez
- * Yeni suçlar tespit ederse ayrıca yetki istemelidir

- f) Hukuka uygun delil toplama

- * Hukuka aykırı elde edilen deliller rapora konulamaz
- * Baskı, zorlama veya yönlendirme yapılamaz

4. Soruşturmacının Hukuki Sorumluluğu

- Soruşturmacının hatalı işlemleri şu sonuçları doğurabilir:
- a) İdari sorumluluk
 - * Görevden alınma
 - * Disiplin cezası
- b) Hukuki sorumluluk
 - * Haksız işlem nedeniyle tazminat davaları
- c) Ceza sorumluluğu
 - * Görevi kötüye kullanma
 - * İftira veya hukuka aykırı işlem tesis etme
- Not kanaatinden dolayı sorumlu tutulamazlar.

5. Danıştay'ın Temel İlkeleri

- Danıştay kararlarında soruşturmacı için şu standartlar vurgulanır:
-
- * Soruşturma objektif ve tarafsız yürütülmelidir
- * Savunma hakkı ihlal edilirse işlem iptal edilir
- * Lehe ve aleyhe tüm deliller toplanmalıdır
- * Yetki aşımı disiplin cezasını sakatlar
- * Soruşturma, “ceza vermek için değil gerçeği ortaya çıkarmak için” yapılır.

6. Kısa Özet

- Soruşturmacı:
 - ✓ Delil toplar
 - ✓ İfade alır
 - ✓ İnceleme yapar
 - ✓ Rapor yazar
 -
- Ama:
 - ✗ Ceza vermez
 - ✗ Yetkisini aşamaz
 - ✗ Taraf olamaz
 - ✗ Savunmayı ihlal edemez

Delil toplama teknikleri

- Disiplin soruşturmalarında delil toplama teknikleri, ceza yargılamasındaki kadar formal olmasa da maddi gerçeğin ortaya çıkarılması açısından oldukça sistematik yürütülür. Soruşturmacının amacı “ikna olmak” değil, ispat edilebilir veri üretmektir.

1. Yazılı Delil Toplama (Belge İncelemesi)

- En temel yöntemdir.
- Soruşturmacı;
- * Resmî yazışmalar
- * Personel dosyaları
- * İzin, rapor, puantaj kayıtları
- * Tutanaklar
- * E-posta ve EBYS kayıtları
- * Kurum içi raporlar gibi belgeleri inceler.
-  **Amaç: Olayın “kağıt izi”ni ortaya çıkarmak.**

2. İfade Alma Tekniği

-
- Disiplin soruşturmalarının en kritik aşamasıdır.
- a) Tanık ifadesi
 - * Olayı gören veya bilgisi olan kişiler dinlenir
 - * Çelişkiler tespit edilir
- b) Şüpheli / hakkında soruşturma yapılan kişinin ifadesi
 - * İsnat açıkça bildirilir
 - * Savunma hakkı çerçevesinde alınır
- 📌 Önemli ilke:
- İfade baskı altında değil, özgür iradeyle alınmalıdır.

3. Yerinde İnceleme (Keşif Tekniği)

- Soruşturmacı olayın geçtiği yere gider.
- Örneğin:
 - * Olay yeri (büro, makine ikmal, daire başkanlığı)
 - * Kamera sistemleri
 - * Fiziksel düzen
 - * Güvenlik noktaları incelenir.
 -
-  **Amaç: “Soyut anlatımı somut gerçeklikle karşılaştırmak”.**

4. Kamera ve Dijital Kayıt İncelemesi

- Modern disiplin soruşturmalarında çok yaygındır.
- * Güvenlik kamerası görüntüleri
- * MOBESE kayıtları
- * Telefon kayıtları (hukuka uygun çerçevede)
- * E-posta logları
- * Sistem giriş-çıkış kayıtları
-
-  **Kritik nokta:**
- **Delilin hukuka uygun elde edilmesi gerekir. Aksi halde rapora esas alınamaz.**

5. Tutanak Düzenleme Tekniği

- Soruşturmacı bizzat olayları tespit ediyorsa tutanak düzenler.
-
- * Olay tespit tutanağı
- * Yerinde inceleme tutanağı
- * Teslim alma-teslim etme tutanağı
-
-  **Tutanak;**
- * **Tarih**
- * **Yer**
- * **Katılımcılar**
- * **Olayın objektif anlatımı içermelidir.**

6. Karşılaştırma (Çapraz Doğrulama) Tekniği

- Farklı kaynaklar birbirine karşı kontrol edilir:
- * Tanık A ifadesi $\leftrightarrow$ Tanık B ifadesi
- * Kamera kaydı $\leftrightarrow$ ifade
- * Belge $\leftrightarrow$ beyan
-
-  **Amaç: Çelişki yakalamak ve gerçeğe ulaşmak.**

7. Bilirkişi / Uzman Görüşü Alma

- Teknik veya uzmanlık gerektiren konularda kullanılır:
- * Muhasebe incelemesi
- * Teknik arıza analizleri
- * Adli bilişim incelemeleri
- * Sağlık raporları
-
-  Örnek:
- **“Usulsüz ödeme var mı?” → mali uzman incelemesi gerekir.**

8. Yerel ve Dolaylı Bilgi Toplama

- Soruşturmacı doğrudan delil bulamasa bile:
 - * Amir görüşü
 - * Kurum içi değerlendirme
 - * Dolaylı bilgi kaynakları ile tabloyu netleştirir.
 -
-  Ancak:
- Bu bilgiler tek başına ceza dayanağı olamaz, destekleyici niteliktedir.

9. Dijital Delil Toplama Teknikleri

- Günümüzde en kritik alanlardan biridir:
- * Bilgisayar logları
- * Sistem giriş-çıkış kayıtları
- * WhatsApp / mesaj kayıtları (hukuka uygunluk şartıyla)
- * E-imza hareketleri
-  **Önemli ilke:**
- **Dijital delil “değiştirilemezlik” ve “zincirleme kayıt” ile korunmalıdır.**

10. Zaman Çizelgesi

- Olaylar kronolojik sıraya konur:
-
- * Kim ne zaman ne yaptı?
- * İşlem sırası doğru mu?
- * Mantık zinciri var mı?
-
-  **Bu teknik özellikle yolsuzluk ve disiplin ihlallerinde çok kullanılır.**

Danıştay Perspektifi (Özet İlke)

Danıştay içtihatlarına göre:

- * Deliller somut, yeterli ve hukuka uygun olmalıdır
- * Şüpheye dayalı ceza verilemez
- * Eksik araştırma ile verilen disiplin cezası iptal edilir
- * Hem aleyhe hem lehe deliller toplanmalıdır

-  **Disiplin Soruşturmasında Delil Değerlendirme Standardı**
-
- (Danıştay Kararları Işığında)
-
- Disiplin hukukunda en kritik mesele, toplanan delilin “varlığı” değil, “hukuken değer taşıyıp taşımadığıdır.” Danıştay, disiplin cezalarının iptali davalarında sürekli olarak delilin niteliğini denetler.

- 1. “Somut ve Belirli Delil” Standardı

- Danıştay’a göre disiplin cezası: soyut iddia, kanaat veya varsayıma değil; somut, açık ve denetlenebilir delillere dayanmalıdır.
-  Yerleşik yaklaşım:
 - * “Duyuma dayalı ifadeler” → yeterli değildir
 - * “Genel nitelikli şikâyetler” → yeterli değildir
 - * “Belirsiz tanık beyanı” → tek başına yeterli değildir
-  Örnek Danıştay yaklaşımı:
 - Disiplin cezası, “kanaat oluştu” gerekçesiyle değil, fiilin ispatı ile verilebilir.

2. “Şüpheden Ceza Çıkarılamaz” İlkesi

- Disiplin hukukunda ispat standardı ceza hukukuna yakındır.
- Danıştay’ın istikrarlı içtihadı: Şüphe, memur aleyhine yorumlanamaz.
-
-  Sonuç:
- * Şüphe varsa → soruşturma derinleştirilir
- * Şüphe devam ediyorsa → ceza verilemez
-
-  Özellikle:
- * rüşvet iddiaları
- * etik ihlaller
- * görev kötüye kullanma dosyalarında bu ilke sık uygulanır.

3. “Yeterli ve İnandırıcı Delil” Standardı

- Danıştay’a göre delil:
 - * sadece var olmamalı
 - * aynı zamanda inandırıcı ve tutarlı olmalıdır
 -
-  Değerlendirme ölçütleri:
 - * Delil çelişkisiz mi?
 - * Diğer delillerle uyumlu mu?
 - * Mantık zinciri kuruyor mu?
 - * Olayı tek başına ispat edebiliyor mu?
-  Örnek:
 - Bir tanık beyanı, diğer tüm delillerle çelişiyorsa tek başına yeterli kabul edilmez.

4. “Delillerin Birlikte Değerlendirilmesi” İlkesi

- Danıştay, delillerin parçalı değil bütüncül değerlendirilmesini ister.
- Hiçbir delil tek başına değil, dosyanın bütünü içinde anlam taşır.
-  Uygulama:
-
- * Kamera kaydı
- * Tanık beyanı
- * Belge
- * Dijital kayıt birlikte değerlendirilir.
-  Önemli nokta:
- Tek bir delil ile kesin kanaate varılması çoğu zaman hukuka aykırı bulunur.

5. “Hukuka Uygun Delil” Şartı

- Danıştay’a göre:
- Hukuka aykırı şekilde elde edilen delil, disiplin cezasına esas alınamaz.
-  Örnekler:
 - * Yetkisiz kayıt alınması
 - * Özel hayatın ihlali
 - * Hukuka aykırı dinleme
 - * Yetkisiz sistem erişimi
-  Sonuç:
 - Delil doğru olsa bile, elde ediliş yöntemi hukuka aykırıysa geçersizdir.

6. “Lehe ve Aleyhe Delillerin Birlikte Toplanması”

- Disiplin soruşturması sadece suçlayıcı delil toplama faaliyeti değildir.
- Danıştay’a göre soruşturmacı:
 - * sadece aleyhe delil arayamaz
 - * lehe delilleri de araştırmak zorundadır
-  Aksi durum:
 -  eksik inceleme
 -  iptal sebebi
-  **Bu ilke, soruşturmanın tarafsızlık standardını oluşturur.**

7. “Gerekçeli Değerlendirme Zorunluluğu”

- Disiplin cezaları:
- * delil var diye değil
- * delilin neden yeterli olduğu açıklanarak verilir
-  Danıştay’ın denetlediği husus:
- * Hangi delil esas alındı?
- * Neden diğer deliller reddedildi?
- * Nasıl kanaate varıldı?
-
-  **Gerekçesiz karar → iptal sebebidir.**

8. “Savunma Hakkı ile Delil İlişkisi”

- Danıştay’a göre savunma hakkı, delil standardının parçasıdır.
-  İlke:
- Memur, aleyhindeki delilleri bilmeden savunma yapamaz.
- Bu nedenle:
- * deliller bildirilmelidir
- * isnat açık olmalıdır
- * savunma gerçek ve etkin olmalıdır
-
-  Aksi durumda:
-  delil geçerli olsa bile ceza iptal edilebilir.

9. “Zincirleme Delil Mantığı (Tutarlılık Testi)”

- Danıştay uygulamasında dolaylı deliller:
- * birbirini desteklemelidir
- * mantıksal bir zincir oluşturmalıdır
-
-  **Kopukluk varsa:**
-  **delil değeri düşer**
-  **şüphe oluşur**
-  **ceza iptal edilir**

-  Genel Danıştay Formülü (Özet)
- Disiplin cezası için Danıştay'ın aradığı standart şudur:
- Somut + Hukuka uygun + Yeterli + Tutarlı + Birlikte değerlendirilen delil
-
-  Kısa Sonuç
- Disiplin hukukunda delil değerlendirme standardı:
- * Kanaat değil ispat esasına dayanır
- * Şüphe değil kesinlik aranır
- * Tek delil değil bütün delil sistemi önemlidir
- * Hukuka aykırı delil tamamen dışlanır
- * Gerekçesiz değerlendirme geçersizdir

TEŞEKKÜR EDERİZ