



# DEVLET MEMURLARI KANUNU'NDA YER ALAN TEMEL KAVRAMLAR

Ülkü EVREN\* Seda UÇKUN\*\*

\* Tarım ve Orman Bakanlığı Rehberlik ve Teftiř Başkanlığı-Başmüfettiş

\*\*Tarım ve Orman Bakanlığı Rehberlik ve Teftiř Başkanlığı-Başmüfettiş

## 1. Devlet Memurları Kanunu'na Göre Kamu Görevlileri

İdare, görev ve sorumluluklarını kamu görevlileri eliyle yerine getirmektedir. Devlet Memurları Kanunu'nun "Kapsam" başlıklı 1'inci maddesinde sayılan kurumlar aşağıda belirtilen istihdam şekilleri dışında personel çalıştıramazlar. Devlet Memurları Kanunu'nun 4'üncü maddesinde istihdam şekilleri şu şekildedir:

### 1.1. Memur

Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır. Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.<sup>1 2</sup>

Memur kavramının tanımı ve içeriği Anayasa ve Devlet Memurları Kanunu'nda birbirinden farklı şekilde düzenlenmiştir. Türk Ceza Kanunu'nda ise memur kavramı yerine kamu görevlisi kavramı kullanılmıştır.<sup>3 4</sup>

### 1.2. Sözleşmeli Personel

Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hollere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.

### 1.3. İşçiler

Memur ve sözleşmeli personel dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir. Bunlar hakkında Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanmaz.

İşçiler özel hukuk kurallarına tabiidirler. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesinde işçi "*bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi*" olarak tanımlanmaktadır.

<sup>1 2</sup> Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 128.maddesinde; "Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür." hükmü ile 129.maddesinde; "Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler." hükmü yer almaktadır.

<sup>3 4</sup> Türk Ceza Kanunu'nun 6/1-c maddesinde; "Kamu görevlisi deyiminden; kamusal faaliyetin yürütülmesine atama veya seçilme yoluyla ya da herhangi bir surette sürekli, süreli veya geçici olarak katılan kişi" hükmü yer almaktadır.

## 2. Devlet Memurları Kanunu'nun Temel İlkeleri<sup>5</sup>

Anayasa'nın 128'inci maddesinde; *"Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmalarının, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir."* denilmektedir.

Devlet Memurları Kanunu'nda, Anayasa'da belirtilen konuların yanında, memurların nitelikleri, atanma ve yetiştirilmesi, ilerlemesi, yükselmesi, ödevleri, sorumlulukları, hakları, yasakları, aylıkları, izinleri ve disiplinleri gibi Anayasa'da bulunmayan hususlar hüküm altına alınmıştır. Devlet Memurları Kanunu farklı hukuki ve mali statüde görev yapan personeli aynı çatı altında birleştirmeyi, kamu hizmetinde çalışanlar arasında ücret adaletini sağlamayı hedeflemiştir.

Devlet Memurları Kanunu'nun 3'üncü maddesindeki temel ilkeler şunlardır: Sınıflandırma, kariyer ve liyakat.

### 2.1. Sınıflandırma

Sınıflandırma, hizmetin şartları ve memura verilecek mali hakların belirlenmesi açısından önemlidir. Sınıflandırma, kamu hizmetleri görevlerini ve bu görevlerde çalışan Devlet memurlarını görevlerin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre sınıflara ayırmaktır. Bir başka ifadeyle sınıflandırma personel ve görevin esas alınıp kamu hizmet birimlerinin bir grupta toplanmasıdır.

Devlet Memurları Kanunu'nun 36'ncı maddesinde tesis edilen sınıflar şunlardır: Genel idare hizmetleri sınıfı, teknik hizmetler sınıfı, sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfı, eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı, avukatlık hizmetleri sınıfı, din hizmetleri sınıfı, emniyet hizmetleri sınıfı, jandarma hizmetleri sınıfı, sahil güvenlik hizmetleri sınıfı, yardımcı hizmetler sınıfı, mülki idare amirliği hizmetleri sınıfı ve milli istihbarat hizmetleri sınıfı. Aynı maddede, sınıfların öğrenim durumlarına göre giriş ve yükselebilecekleri derece ve kademeleri düzenlenmiştir. Devlet memurunun sınıfının dışında ve sınıfının içindeki derecesinin altında bir derecenin görevinde çalıştırılması mümkün değildir.

### 2.2. Kariyer

Devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetişme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânını sağlamaktır.

Kariyer; memurlara, yürüttükleri hizmetler için gerekli bilgilere ve yetişme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânını vermektir. Diğer ifadeyle devlet memurluğuna alt kademelerden başlayan bir kişi, öğrenim, yetenek, uzmanlaşma, tecrübe vs. gibi gerekli şartları sağladığı takdirde memuriyeti içinde ilerleyebilecektir.

### 2.3. Liyakat

Tarihsel olarak bakıldığında, sadece Türkiye için değil, genel olarak yönetim reformlarının ağırlık merkezi, gerek kamu hizmetine ilk girişte gerek üst düzey görevlere yükselmede, siyasal ve başka türlü kayırmaların ortadan kaldırılarak görevin gerektirdiği niteliklerin ve yarışma sınavı yönteminin esas alınması düşüncesi olmuştur. Hemen her coğrafyada ve

5 Adil Bucaktepe, "Devlet Memurluğu ve Memurların Değerlendirilmesi Üzerine Düşünceler", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 18, Sayı: 3-4, 2014, s. 465.

hemen her zaman liyakate ulaşmak arzu edilmiştir. Daha iyi bir sistem için gerekli olan ilkeler düşünüldüğünde, akla ilk gelen hep “liyakat” olmuştur. Bu noktada liyakatin kavram olarak açıklanmasında yarar görülmektedir. Liyakatin birbirine belli ölçülerde benzeyen birçok tanımı mevcuttur. Buna göre “liyakat”; görevi başarıyla yapabilme gücü olarak bir şeylere layık olmayı ve bir şeyleri hak etmeyi içermektedir. O halde liyakat, başarılı olma karşılığında “hak etme” anlamını taşımaktadır. Aynı zamanda Arapça kökenli layık, uygun, yeterli anlamına gelen ve Batı dillerindeki “merit” terimine karşılık olarak kullanılan bir sözcüktür. Liyakat kavramını en net biçimde karşılayan kavramlardan biri de “yetenek”tir.

Liyakat sistemi ise, kamu hizmetlerinde ve kamu kuruluşlarında görev alacak personele; göreve çağrılmada, göreve alınmada, ilerleme ve yükselmelerde, yer değiştirmelerde, görevden uzaklaştırma ve çıkarmalarda, tüm şartlarda ehliyetin esas tutulması prensibidir. O halde, liyakatin uygulanabilmesi için, göreve en uygun ve o görevi yapabilecek güce sahip kişilerin seçilerek işe alınması önem taşımaktadır. Ancak sadece işe ve göreve almada hizmet gerekleri doğrultusunda yeterlik aranmaz; görev içinde kamu personeline uygulanacak işlemler ile görevlinin her türlü hak ve menfaatleri, aynı zamanda çalışma koşulları da yeterlik ve işe uygunlukla örtüşmelidir. Temelde varlık nedeni, yöneticilerin politik atamalara karşı korunması ve bürokrasinin kalitesinin artırılması olan liyakat sistemi, hizmet gerekleriyle bağdaşmayan her türlü ayrımcılığın ve kayırmacılığın karşıtı bir yapıyı oluşturur.<sup>6</sup>

Devlet Memurları Kanunu’na göre liyakat: “Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini bir sisteme dayandırmak ve bu sistemin eşit imkânlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır.” şeklinde tanımlanmaktadır.

### 3. Devlet Memurluğuna Alınma

Devlet Memurları Kanunu memurluğa giriş için bazı şartlar öngörmüştür. Bu şartlar “Genel Şartlar” ve “Özel Şartlar” olmak üzere Devlet Memurları Kanunu’nun 48’inci maddesinde düzenlenmiştir:

#### A- Genel Şartlar:

1- Türk vatandaşı olmak,

2- Kanunun 40’inci maddesine göre genel olarak 18 yaşını tamamlayanlar Devlet memuru olabilmektedir. Bir meslek veya sanat okulunu bitirenler en az 15 yaşını doldurmuş olmak ve Türk Medeni Kanunu’nun 12’nci maddesine göre kazai rüşt (mahkeme kararıyla ergin kılınma) kararı almak şartıyla Devlet memurluklarına atanabilmektedir, şeklinde belirtilen yaş şartlarını taşımak,

3- Kanunun 41’inci maddesine göre genel olarak ortaokulu bitirenler memur olabilmektedir. Ortaokul mezunlarından istekli bulunmadığı takdirde ilkokulu bitirenlerin de alınması caizdir. Bir sınıfta belli görevlere atanabilmek veya bu görevlerde belli derecelere yükselebilmek için, kuruluş kanunları veya bu kanun, Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ve kuruluş kanunlarına dayanılarak çıkarılacak yönetmelikler ile işin gereğine göre daha yükseköğrenim dereceleri veya muayyen fakülte, okul veya öğrenim dallarını veya meslek içi veya meslekle ilgili eğitim programlarını bitirmiş olmak veya yabancı dil bilmek gibi şartlar konulabilmektedir, şeklinde belirtilen öğrenim şartlarını taşımak,

6 Günay YILDIZ, “Türk Kamu Yönetiminde Liyakat İlkesi”, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Özel Sayı, Aralık 2016*, s. 141-142-144-145.

4- Kamu haklarından mahrum bulunmamak,

5- Türk Ceza Kanunu'nun 53'üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak,

6 a) Askerlikle ilgisi bulunmamak,

b) Askerlik çağına gelmemiş bulunmak,

c) Askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak,

7- 53'üncü madde hükümleri saklı kalmak kaydı ile görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmamaktır.

#### **B- Özel şartlar:**

1. Hizmet göreceği sınıf için 36 ve 41'inci maddelerde belirtilen öğretim ve eğitim kurumlarının birinden diploma almış olmak,
2. Kurumların özel kanun veya diğer mevzuatında aranan şartları taşımaktır.

#### **4. Devlet Memurluğuna Alınma, Göreve Başlama, Adaylık Süreci ve Atanma**

Bakanlıklar ile diğer kamu kurum ve kuruluşları (Milli İstihbarat Teşkilatı Başkanlığı hariç), personel atamasına lüzum gördükleri boş kadroların sayılarını, sınıf ve derecelerini belirterek Devlet Personel Başkanlığına bildirirler.

Devlet Personel Başkanlığı atama yapılacak boş kadroların sınıf ve derecelerini, kadroların buldukları kurum ve yerlerini, kadrolara alınacak personel sayılarını, alınacak personelin genel ve özel şartlarını, en son başvurma tarihini, başvurulacak mercileri, sınav yerlerini ve zamanlarını ve gerek görülen diğer bilgileri başvurma süresinin bitiminden en az 15 gün önce Resmi Gazete, internet haber sitesi, radyo, televizyon ve ülke çapında tirajı yüksek gazeteler ve Basın İlan Kurumu İlan Portalından asgari biri ve uygun görülecek diğer araçlar ile duyurur. Duyurulan kamu hizmet ve görevlerine Devlet memuru olarak girmek isteyenler, belirlenen şartları yerine getirerek başvurularını yaparlar. İsteklilerden ilan edilen şartları taşımayanlar sınavlara katılamazlar ve bu husus başvuru merciler tarafından kendilerine yazılı olarak bildirilir.

Devlet kamu hizmet ve görevlerine Devlet memuru olarak atanacakların açılacak Devlet memurluğu sınavlarına girmeleri ve sınavı kazanmaları şarttır. Sınavların yapılmasına dair usul ve esaslar ile sınava tabi tutulmadan girilebilecek hizmet ve görevler ve bunların tabi olacağı esaslar Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak bir genel yönetmelikle düzenlenir. Anılan yönetmelik, Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik'tir.

Sınavlarda başarılı olanlar idare tarafından memur adayı olarak ilan edilen kadrolara



atanırlar. Aday olarak atanmış devlet memurunun adaylık süresi bir yıldan az, iki yıldan çok olamaz ve bu süre içinde aday memurun başka kurumlara nakli yapılamaz.

Aday olarak atanın memurların önce bütün memurların ortak vasıfları ile ilgili temel eğitime, bilahare sınıfları ile ilgili hazırlayıcı eğitime ve staja tabi tutulmaları ve Devlet memuru olarak atanabilmeleri için başarılı olmaları şarttır. Temel eğitim ile hazırlayıcı eğitim aynı kurumda yapılır. Eğitim süreleri, programları, değerlendirme esasları ve hangi kurumların sorumluluğunda yapılacağı ve diğer hususlar Cumhurbaşkanınca hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Adaylık süresi içinde temel ve hazırlayıcı eğitim ve staj devrelerinin her birinde başarısız olanlarla adaylık süresi içinde hal ve hareketlerinde memuriyetle bağdaşmayacak durumları, göreve devamsızlıkları tespit edilenlerin disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişkileri kesilir. İlişkileri kesilenler ilgili kurumlarca derhal Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Memuriyetle ilişkileri kesilenler ilgili kurumlarca hemen Devlet Personel Başkanlığına<sup>7</sup> bildirilir.

Aday memurun adaylık süresi içinde bazı disiplin cezalarını almış olması halinde ilişkisi kesilir. Adaylık süresi içinde aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alanların ilişkisi disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile kesilir. İlişkileri kesilenler ilgili kurumlarca derhâl Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

Adaylık devresi içinde eğitimde başarılı olan adaylar disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile onay tarihinden geçerli olmak üzere asli memurluğa atanırlar. Asli memurluğa geçme tarihi adaylık süresinin sonunu geçemez.

İlk defa veya yeniden veyahut yer değiştirme suretiyle; aynı yerdeki bir göreve atanınlar atama emrinin kendisine tebliğ gününü izleyen iş günü içinde göreve başlar. Başka yerdeki görevlere atanınlar, atama emrinin kendisine tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içerisinde o yere hareket ederek belli yol süresini izleyen iş günü içinde işe başlamak zorundadır. Savaş ve olağanüstü hallerde bu süre Cumhurbaşkanınca Kararı ile kısaltılabilir. Yukarıdaki süreler;

1. Kanuni izinlerin kullanılması veya geçici bir görevin yapılması sırasında başka bir göreve atanın memurlar için izin veya geçici görevin bitimi,
2. Hesaplarını, yerlerine gelenlere devir zorunda bulunan sayman ve sayman mutemetleri için devrin sona ermesi,
3. Eski görevlerine devamları kurumlarınca yazılı olarak tebliğ edilenler için yerlerine atanın memurların gelmesi veya yeni görev yerlerine hareketlerinin kurumlarınca tebliği tarihinde başlar.

## 5. Ödevler ve Sorumluluklar

Devlet Memurları Kanunu'nun 6-16'ncı maddeleri arasında devlet memurlarına yüklenen ödev ve sorumluluklar belirtilmiştir.

<sup>7</sup> Devlet Personel Başkanlığı, 703 sayılı KHK ile 2019 yılı itibarıyla kapatılarak tüm görevleri diğer kurumlara devredilmiş olmakla birlikte 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda halen Devlet Personel Başkanlığı ibaresi yer almaktadır. Bu nedenle, yasa hükmüne mevcut haliyle yer verilmiştir.

## 5.1. Sadakat

Devlet memurları, Anayasa ve kanunlara sadakatle bağlı kalmak ve kanunları sadakatle uygulamak zorundadırlar. Buna ilişkin olarak memurluğa yeni başlayanlar atanmalarından sonra en geç bir ay içinde törenle yemin ederler ve yemin belgesini imzalarlar. Anayasa'nın 129'uncu maddesinde bu husus, "*memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler.*" şeklinde ifade edilmektedir.

Kamu görevlilerinin, kamu yararı dışında bir amaçla hiyerarşileri dışında bir organizasyon içerisinde örgütlenmek ve kamu gücü kullanmak suretiyle faaliyet göstermeleri hukuk devleti ve kanuni idare ilkeleri ile sadakat yükümlülüğünün doğrudan ihlal edilmesine neden olacaktır. Kamu görevlilerinin bir anayasal hak olarak sendikal örgütlenmeye gitmeleri ya da dernek kurmaları mümkündür. Sadakat yükümlülüğünün ihlal edilmesinde ayırt edici olan unsur, kamu gücünün kamu yararı dışında bir amaçla kullanılmasıdır.<sup>8</sup>

## 5.2. Tarafsızlık ve Devlete Bağlılık

Devlet memurları siyasi partiye üye olamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamazlar. Devlet memurları her durumda Devletin menfaatlerini korumak mecburiyetindedirler. Anayasaya ve kanunlarına aykırı olan, memleketin bağımsızlığını ve bütünlüğünü bozan Türkiye Cumhuriyeti'nin güvenliğini tehlikeye düşüren herhangi bir faaliyette bulunamazlar. Aynı nitelikte faaliyet gösteren herhangi bir harekete, gruplaşmaya, teşekküle veya derneğe katılamazlar, bunlara yardım edemezler.

Anayasa'nın 68'inci maddesinde: "*Hâkimler ve savcılar, Sayıştay dâhil olmak üzere yüksek yargı organları mensupları, kamu kurum ve kuruluşlarının memur statüsündeki görevlileri, yaptıkları hizmet bakımından işçi niteliği taşımayan diğer kamu görevlileri, silahlı kuvvetler mensupları ile yükseköğretim öncesi öğrencileri siyasi partilere üye olamazlar. Yükseköğretim elemanlarının siyasî partilere üye olmaları ancak kanunla düzenlenebilir.*" ifadesi kullanılarak kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan bazı üst düzey kamu görevlilerinin ve memurların siyasi partilere üye olmalarının tamamen yasaklandığı görülmektedir. Anayasa'nın 68'inci maddesinde memurlar için getirilen siyasi partilere üye olma yasağı, Devlet Memurları Kanunu'nun 7'nci maddesi ile getirilen siyasi faaliyet yasağı ile birlikte memurlar aleyhine daha da genişletilmiştir.

Kamu yönetimi açısından siyaset, değerler, politikalar, uygulamalar, araçlar, kararlar ve sorumluluk gibi konularla ilgilenen kamu görevlilerinin görev alanı olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle kamu hizmetlerinin sunumunda izlenen yol ve yöntemleri ifade etmektedir. Bu noktadan bakıldığında, devlet memurları açısından siyaset kavramının, "siyaset" kavramından daha geniş bir anlama sahip olduğu görülmektedir. Örneğin devlet memurlarına getirilen siyaset yapma yasağından sadece mevcut siyasi partiler ve ideolojiler çerçevesinde gerçekleştirilen faaliyetler gelmemelidir. Memurların belirli bir mezhebe, ideolojik görüşe, cemaate ve cinsiyet ayrımcılığına dayanarak ve bunları kamu hizmetlerine yansıtacak şekilde faaliyet göstermesi de siyaset yasağı

<sup>8</sup> Mehmet Rauf Karslı, "Memurluk Güvencesi ve OHAL Sürecinde Yapılan İhraç İşlemleri Üzerine Bir İnceleme", *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı: 1, 2020, Ankara, s. 70.

kapsamında değerlendirilmektedir. Ayrımcılık yaratan unsurlara dayanılarak yapılan siyasi faaliyet yanında her türlü faaliyetin yasaklanması olağan bir durumdur.

Özbudun'a göre siyasal katılma "vatandaşların, merkezi ya da yerel devlet organlarının personelini ya da kararlarını etkilemek üzere kendilerince ya da başkalarınca tasarlanmış, hukuki veya hukuk dışı başarılı veya başarısız eylemlere girişmeleridir." Bu anlamda "dilekçe hakkı", "seçme ve seçilme hakkı", "siyasi parti kurma ve bu partilere üye olma ve faaliyette bulunabilme hakkı", "örgütlenme hakkı", "meclis toplantılarına katılma" gibi birçok hak vatandaşların siyasal yaşama katılımlarını sağlayan yöntemlerdir. Ancak memurların, statü ile ilişkili, asli ve sürekli olması, kamu hizmeti vasfı gibi sayılan özelliklerinden dolayı, sözleşmeli personellikten, işçilikten farklı bir statü oluşturduğu varsayılarak; Türkiye'de memurlar sadece seçme hakkını kullanabilmektedir.<sup>9</sup>

### 5.3. Davranış ve İşbirliği

Devlet memurları, resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorundadırlar. Devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmaları esastır.

Kamu hizmetinin kişi unsurunu oluşturan devlet memurlarının hal ve hareketleri, kamu düzeninin sağlanmasında oldukça önemlidir. Zira devlet memurları, resmi sıfatları dolayısıyla şahsını değil, adını taşıdığı "Devlet"i temsil etmektedir. Bu nedenle de memurların hem görevi esnasında hem de görev dışında hal ve hareketlerine dikkat etmesi gerekmekte olup, taşıdıkları sığata uygun davranmaları beklenmektedir. Memur statüsü doğası gereği, kamu hizmetlerinin en iyi şekilde yürütülmesi ve kamu yararının devamlılığının sağlanması amacıyla memurlarına, kendilerine duyulan itibar ve güveni sarsacak veya görev yaptıkları kamu kurumunun güvenilirliğini ya da saygınlığını zedeleyecek nitelikte davranışlarda bulunmaktan kaçınma ödev ve sorumluluğu yüklemiştir. Kısacası, memurlar, statüleri gereği sosyal davranışlar yönünden diğer vatandaşlara oranla daha çok sınırlandırılmış olup, memurlardan idarenin onur ve saygınlığını korunması amacıyla davranışlarına dikkat etmeleri beklenmektedir.<sup>10</sup>

Devlet Memurları Kanunu, memurların ödevlerinden birinin de, "işbirliği içinde" çalışmak olduğunu belirtmektedir. Yönetim, iş birliğine dayanan grup faaliyeti olduğuna göre, memurların çalışmalarından başarılı sonuç alabilmeleri için, amirleri ve çalışma arkadaşları ile iş birliği içinde çalışmaları esastır. Bütün bu hükümler, memurların belli sosyal normlar, kısaca; terbiye, nezaket, ağırbaşlılık, saygınlık, güven, saygılı olmak, dürüstlük ve düzenli olmak gibi özellikleridir.<sup>11</sup>

### 5.4. Yurt Dışında Davranış

Sürekli veya geçici görevle ya da yetişme, inceleme ve araştırma için yabancı ülkelerde bulunan Devlet memurları, Devletin itibarına veya görev haysiyetine zarar veren hareket ve davranışlarda bulunamazlar.

9 Oğuzhan Erdoğan, Çiğdem Pank Yıldırım, "Devlet Memurlarının Siyasi Faaliyette Bulunma Yasağı", *Ombudsman Akademik*, Sayı: 12, 2020, s. 113-115.

10 Arş. Gör. Seher SERTTAŞ, *Yargı Kararları Işığında Devlet Memuriyetine Yakışmayan Tutum ve Davranış Kavramının Değerlendirilmesi*, AkdHFD, Aralık 2022, C. 12, S. 2, s. 845-870

11 T.C. Cumhurbaşkanlığı 2022 yılı Aday Memurların Temel Eğitim Ders Notları (1), Ankara, Mayıs 2022, s. 171



## 5.5. Amir Durumda Olan Devlet Memurlarının ve Devlet Memurlarının Görev ve Sorumlulukları

Devlet memurları amiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun, tüzük ve yönetmeliklerle belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmaktan ve yaptırmaktan, maiyetindeki memurlarını yetiştirmekten, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten görevli sorumludurlar. Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun ve diğer mevzuatta belirtilen esaslar içinde kullanır. Amir, maiyetindeki memurlara kanunlara ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerine aykırı emir veremez ve maiyetindeki memurdan hususi bir menfaat temin edecek bir talepte bulunamaz, hediyesini kabul edemez ve borç alamaz.

Devlet memurları kanun ve diğer mevzuatta belirtilen esaslara uymakla ve amirler tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü ve görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı sorumludurlar. Devlet memuru amirinden aldığı emri, Anayasa, kanun, Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ve yönetmelik hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Amir emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilirse, memur bu emri yapmağa mecburdur. Ancak emrin yerine getirilmesinden doğacak sorumluluk emri verene aittir. Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir suretle yerine getirilmez; yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz. Acele hallerde kamu düzeninin ve kamu güvenliğinin korunması için kanunla gösterilen istisnalar saklıdır.

Yukarıda yer alan hükümler kapsamında Devlet memurlarına görevlerini iyi ve doğru şekilde yerine getirme sorumluluğu yüklenmişken, amirlere memurları yetiştirme, kontrol etme ve maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu açıdan amirler, memurlara karşı ayrımcılık yapamazlar, taraf tutamazlar ve adil davranmak zorundadırlar. İşe alım sürecinde olduğu gibi, işe son verme, atama, görev dağılımı ve benzeri konularda nesnel ölçütlerin uygulanması, adalet algısı konusunda başarılı olunmasını sağlayacaktır.<sup>12</sup>

Danıştay 5. Dairesinin bir kararında; *“...Devlet memurlarının da, herhangi bir siyasal parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan davranışta bulunamayacakları da, 657 sayılı yasayla öngörülen “Tarafsızlık ve Devlete Bağlılık”ın gereğidir. Bu bağlamda, kamu yönetiminde beliren aksaklıkların giderilmesi, kamu hizmetinin daha verimli işletilmesi, yönetim içindeki kurumların işleyişiyle olanaklı olup, aksine uygulama, yönetiminin yasallığı ve yansızlığı ilkeleriyle bağdaşmaz. Dava konusu olay somutunda ise, yönetimin nesnel ölçütler çerçevesinde, ihtiyaç fazlası olarak belirleyeceği personeli, hizmetine ihtiyaç duyulan yerlere naklen atayabileceği kuşkusuzdur. Ancak, ihtiyaç fazlası personel belirlenirken ve personel planlaması yapılırken kamu yararı ve hizmetin gerekleri dışında bir amacın (kişisel, siyasi vb.) güdülmemesi, bunun içinde, sicil, liyakat, hizmet süresi gibi nesnel ölçütler esas alınarak ihtiyaç fazlası personelin belirlenmesi gerekmektedir.”* şeklinde hüküm verilmiştir.<sup>13</sup> Kararda, memurların görev ve görev yerlerinin değiştirilmesi hususunda ihtiyaç fazlası olarak belirlenen personelin, söz konusu belirlemede sicil, liyakat, kıdem gibi nesnel ölçütler esas alınmadan karar verilmiş olması nedeniyle işlem iptal edilmiştir.

<sup>12</sup> Ufuk Ünlü, “Kamu Kurumlarında Örgütsel Adaletin Tesisi; Tarafsızlık İlkesi”, *Ombudsman Akademik*, Sayı: 13, 2020, s. 408.

<sup>13</sup> Danıştay 5. Dairesinin T.18.12.2007, E.2005/452, K.2007/7033 No.lu Kararı.

Amirlerin görevlerini yerine getirirken herhangi bir ayırım yapmamaları, memurlara eşit muamelede bulunmaları ve tarafsız davranmaları gerekmektedir. Dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi farklılıkların referans kabul edilmediği kamu kurumlarında adalet algısı olumlu gerçekleşir. Terfiye ilişkin takdir hakkının kullanılmasında, görev dağılımında veya ödül-ceza sisteminin uygulanmasında tarafsızlık ilkesi gereğince ayırım yapılmaması ve hakkaniyete uygun tercihlerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Kamu kurumlarında tarafsızlığın; kanun önünde tarafsızlık, kamu hizmetinin sunumunda tarafsızlık, kamu hizmetine girişte tarafsızlık ve devlet memurlarının birbirlerine karşı tarafsızlığı şeklinde incelenmektedir. Devlet memurlarının ast-üst ilişkilerinde ve birbirlerine karşı davranışlarında eşit mesafede bulunmaları gerekmektedir.<sup>14</sup>

Devlet memurları, görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı sorumludur. Memurlar, kanun ve diğer mevzuatta belirtilen esaslara uymakla ve amirlerce verilen görevleri yerine getirmekten sorumludurlar. Memurlar, amirlerinin vermiş olduğu emirlere kanunsuz emire ilişkin hükümler saklı olmak üzere uymak zorundadırlar.

Anayasanın "Kanunsuz Emir" başlıklı 137'nci maddesinde; *"Kamu hizmetlerinde herhangi bir sıfat ve suretle çalışmakta olan kimse, üstünden aldığı emri, yönetmelik, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi, kanun veya Anayasa hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Ancak, üstü emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilerse, emir yerine getirilir; bu halde, emri yerine getiren sorumlu olmaz. Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir suretle yerine getirilmez; yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz. Askeri hizmetlerin görülmesi ve acele hallerde kamu düzeni ve kamu güvenliğinin korunması için kanunla gösterilen istisnalar saklıdır."* hükmü yer almaktadır.

## 5.6. Kişisel Sorumluluk ve Zarar

Devlet memurları, görevlerini dikkat ve özen ile yapmak ve kendilerine teslim edilen Devlet mallarını korumak ve her an hizmete hazır halde tutmak için gerekli tedbirleri almak zorundadır. Memurunun kasit, kusur, ihmal veya tedbirsizliği sonucu idare zarara uğratılmışsa, bu zarar ilgili memur tarafından rayiç bedel üzerinden karşılanır. Zararların ödettilmesinde genel hükümler uygulanır. Ancak filin meydana geldiği tarihte en alt derecenin birinci kademesinde bulunan memurun brüt aylığının yarısını geçmeyen zararlar, kabul etmesi halinde disiplin amiri veya disiplin kurulu kararına göre ilgili memurca ödenir.

Memurların idareye karşı kişisel sorumluluğu vardır. Memurlar sebebiyet verdikleri zararları tazmin etmek zorundadırlar. Tazmin yükümlülüğü olabilmesi için; zararın mevcut olması, doğrudan doğruya memurun fiilinden doğması ve mücbir sebepten kaynaklanmaması gerekmektedir.

Zararların ödettilme şekli Devlete ve Kişilere Memurlarca Verilen Zararların Nevi ve Miktarlarının Tespiti, Takibi, Amirlerinin Sorumlulukları, Yapılacak Diğer İşlemler Hakkında Yönetmelik'in 8'inci maddesinde; *"7'nci maddede belirtilen usul ve esaslar uyarınca tespit edilen zarar miktarının, en alt derecenin birinci kademesinde bulunan memurun brüt aylığının yarısını geçmediği hallerde memurun kabul etmesi kaydıyla zarar disiplin amiri veya yetkili disiplin kurulu kararına göre memurca ödenir. Ödemeyi kabul etmeyen memurların verdikleri zararlar hükmen tahsil edilir. Yukarıdaki fıkrada belirtilen miktarı aşan zararlar, işin icabına ve genel hükümlere göre sorumlularından sulh yolu ile veya hükmen tahsil edilir. Birinci*

<sup>14</sup> Ufuk Ünlü, a.g.m., s. 409.

fıkra kapsamına giren zararlar, ödemeyi kabul edenler hakkında disiplin amiri veya yetkili disiplin kurulunca verilen kararların kesinleştiği tarihi izleyen aybaşından itibaren kararda belirtilen esaslara göre, memurların aylıklarından kesinti yapılmak suretiyle tahsil edilir. Zararın ödenmesinin sulh yolu ile sağlanması halinde de sulh işleminin kesinleştiği tarihi izleyen aybaşından itibaren anlaşma esaslarına göre memurların aylıklarından kesinti yapılır. Memurların aylıklarından yapılacak kesinti miktarı, kendilerine ödenecek net aylıkların 1/3 ünden fazla ve 1/4 ünden az olamaz." şeklinde açıklanmıştır.

Sayıştay 1. Dairesinin bir kararında: "... İl Özel İdaresine ait... resmi plakalı ... marka kamyonet ile maddi hasarlı trafik kazasına neden olduğu, polis memurlarınca tutulan kaza tespit tutanağında söz konusu araç ile diğer araçların sürücülerinin kusur ve ihmallerinden bahsedildiği ancak tarafların kusur oranlarını gösteren kesin raporun belge ekinde bulunmadığı, ödeme emri belgesi ile de hasar gören resmî aracın tamir ve bakım masraflarının kurum tarafından ödendiği görülmüştür. 657 sayılı DMK'nın 'Kişisel Sorumluluk ve Zarar' başlıklı 12'nci maddesinde; devlet memurlarının görevlerini dikkat ve itina ile yerine getirmek zorunda oldukları, eğer memurun kasıt, kusur, ihmal veya tedbirsizliği sonucu idare zarara uğratılmışsa bu zararın ilgili memur tarafından rayiç bedel üzerinden ödenmesinin esas olduğu belirtilmektedir. Bu husus 657 sayılı Kanun'un 'Kişilerin Uğradıkları Zararlar' başlıklı 13'üncü maddesine dayanılarak çıkartılan Devlete ve Kişilere Memurlarca Verilen Zararların Nevi ve Miktarlarının Tespiti, Takibi, Amirlerinin Sorumlulukları, Yapılacak Diğer İşlemler Hakkında Yönetmelik'in 'Memurların Sorumlulukları ve Zararları Tazmin Mükellefiyeti' başlıklı 4'üncü maddesinde; 'Memurlar görevlerini dikkat ve itina ile yerine getirmek, Devlet malını korumak ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri almakla görevli ve sorumludurlar. Memurlar, bu görev ve sorumlulukların yerine getirilmemesi sebebiyle doğan zararları bu Yönetmelik'te belli edilen usul ve esaslar uyarınca tazminle mükelleftirler. Sayıştay'a karşı sorumlu olanların sorumlulukları hakkında 832 sayılı Sayıştay Kanunu hükümleri saklıdır.' denilmekte, 9'uncu maddesinde de amirlerin sorumlulukları açıklanmaktadır. Madde aynen: 'a) Amirler, emirlerindeki memurların, görevlerini dikkat ve itina ile yerine getirmelerini, Devlet malını korumak ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri almalarını temin ve takip etmekle görevli ve sorumludurlar. b) Memurlarca verilen zararların miktarının tespiti ve ilgililerden bu Yönetmelik veya genel hükümlere göre tahsili konusunda yapılacak işlemlerin zamanında ve eksiksiz yürütülmesinden, zararı veren memurların görevli buldukları kurum ve kuruluşların o mahaldeki amirleri müteselsilen sorumludurlar.' şeklindedir. Yukarıda yer verilen Kanun ve Yönetmelik hükümleri gereğince idareye ait ... plakalı araçta trafik kazası sonucu oluşan hasarın tamir masraflarının Karayolları Trafik Kanunu ve Karayolları Trafik Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde belirlenen kusur oranlarına göre ilgili kişi ve kurumlardan tahsili yoluna gidilmesi gerektiği açıktır. Mezkur Yönetmelik'in 'Zararların Takibi ve Yapılacak Diğer İşlemler' başlıklı 10'uncu maddesinde de; "Zararı veren memurun amirleri, zararın vuku bulduğu tarihi izleyen 3 gün içinde zararın konusu ile memurun sorumluluğunu belirten tüm bilgi ve belgeleri, o kurum ve kuruluşun en üst yöneticisine iletirler. En üst yöneticiler bilgi ve belgelerin kendilerine intikal ettiği tarihi izleyen 10 gün içinde bu Yönetmelik'in 7'nci maddesinde belirtilen usul ve esaslar uyarınca zarar miktarını tespit ettirirler. Zarar miktarının bu Yönetmelik'in 8'inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen miktarı geçmediği hallerde, zararlarla ilgili belgeler en üst yöneticiler tarafından karar verilmek üzere ilgili disiplin amirine, gerektiğinde yetkili disiplin kuruluna gönderilir. Ayrıca zarar veren memurdan ödemeyi kabul edip etmediği hususunda yazılı beyanda bulunması istenir. Bu işlemler en geç 10 gün içinde tamamlanır. Yukarıdaki fıkra kapsamına giren miktardaki zararları ödemeyi kabul eden

memurlar hakkında düzenlenen dosya disiplin amiri veya yetkili disiplin kurulunca dosyanın intikalini izleyen 10 gün içinde incelenip karara bağlanır. Kararda aylıklardan yapılacak kesinti miktarı ve taksit sayısı belli edilir. İdareye verdikleri zararı ödemeyi kabul etmeyen memurlar hakkında genel hükümlere göre takibat yapılmak ve dava açılmak üzere zarara ait bütün bilgi ve belgeler kurum ve kuruluşun en üst yöneticilerince konuyla ilgili mercilere gönderilir.” denilmektedir. Yukarıda yer alan mevzuat hükümleri gereğince, birim amirlerinin zarara neden olan kişinin sorumluluğunu belirten bilgi ve belgeleri zararın meydana geldiği tarihten itibaren üç gün içinde kurumun üst yöneticisine bildirme yükümlülükleri bulunmaktadır. Ancak, söz konusu hükmün yerine getirildiğine ilişkin herhangi bir belge gönderilmemiştir. Bu nedenle birim amiri sıfatıyla harcama yetkilisi tek sorumlu olarak kabul edilmiştir. Bu itibarla, kaza sonucu hasar gören söz konusu aracın toplam ... TL tamir masrafının, sigorta şirketince karşılanan ... TL si dışında kalan tutarının İl Özel İdaresi bütçesinden karşılanması ve ilgililere rücu edilmemesi sonucu ortaya çıkan ... TL tutarındaki kamu zararının, rücu işlemini yapması gereken Harcama Yetkilisi ...'ye tek başına, 6085 sayılı Sayıştay Kanunu'nun 53 üncü maddesi gereği işleyecek faizleri ile birlikte ödettirilmesine” şeklinde hüküm verilmiştir.<sup>15</sup>

### 5.7. Kişilerin Uğradıkları Zararlar

Kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açarlar. Ancak, Devlet dairelerine tevdi veya bu dairelerce tahsil veya muhafaza edilen para ve para hükmündeki değerli kâğıtların ilgili personel tarafından zimmete geçirilmesi halinde, zimmete geçirilen miktar, cezai takibat sonucu beklenmeden Hazine tarafından hak sahibine ödenir. Kurumun, genel hükümlere göre sorumlu personele rücu hakkı saklıdır.

İşkence ya da zalimane, gayri insani veya haysiyet kırıcı muamele suçları nedeniyle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesince verilen kararlar sonucunda Devletçe ödenen tazminatlardan dolayı sorumlu personele rücu edilmesi hakkında da yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır.

12'nci maddeyle bu maddede belirtilen zararların nevi, miktarlarının tespiti, takibi, amirlerin sorumlulukları ve yapılacak işlemlerle ilgili diğer hususlar Devlete ve Kişilere Memurlarca Verilen Zararları Nevi ve Miktarların Tespiti, Takibi, Amirlerin Sorumlulukları, Yapılacak Diğer İşlemler Hakkında Yönetmelik'te belirlenir.

### 5.8. Mal Bildirimi

Devlet memurları, kendileriyle, eşlerine ve velayetleri altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmaz malları, alacak ve borçları hakkında, özel kanunda yazılı hükümler uyarınca, mal bildirimini verirler. Kanun metninde anılan özel kanun, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu'dur.

### 5.9. Basına Bilgi veya Demeç Verme

Devlet Memurları, kamu görevleri hakkında basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç veremezler. Bu konuda gerekli bilgi ancak bakanın yetkili kılacağı görevli illerde valiler veya yetkili kılacağı görevli tarafından verilebilir. Askeri hizmet ile ilgili bilgiler özel kanunların ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin yetkili, kıldığı personel dışın da hiç bir kimse tarafından açıklanamaz.

<sup>15</sup> Sayıştay 1. Dairesinin 2017 tarihli ve 10737 No.lu Kararı.

Memurun kamu görevi ile ilgili basına bilgi ve demeç vermek için yetkili kişilerden izin alması gerekmektedir. Ancak, memurun kamu görevi dışındaki hususlarda suç teşkil etmemek şartı ile demeç vermesi, köşe yazısı ve makale yazması, basın açıklamasında bulunması ve röportaj yapması için izin alması gerekmemektedir.

Danıştay 12. Dairesinin bir kararında; “Devlet memuru olan davacının, özel bir televizyon kanalında yaptığı açıklamaların yürüttüğü kamu göreviyle ilgisi bulunmayıp bireysel görüşlerinin dile getirilmesine yönelik olduğu ve Anayasal ifade özgürlüğünün sınırlarının aşılmadığı, bu nedenle programa katılma konusunda izin alma yükümlülüğü bulunmayan davacıya verilen disiplin cezasında hukuka uyarlık bulunmadığı” şeklinde hüküm verilmiştir.<sup>16</sup>

## **5.10. Resmi Belge, Araç ve Gereçlerin Yetki Verilen Mahaller Dışına Çıkarılmaması ve İadesi**

Devlet memurları görevleri ile ilgili resmi belge araç ve gereçleri, yetki verilen mahaller dışına çıkaramazlar, hususi işlerinde kullanamazlar. Devlet memurları görevleri icabı kendilerine teslim edilen resmi belge, araç ve gereçleri görevleri sona erdiği zaman iade etmek zorundadırlar. Bu zorunluluk memurun mirasçılara da şamdır.

Kanun metninden de anlaşılacağı üzere; Devlet memurları görevleri ile ilgili olarak kendilerine teslim edilen resmi belgeleri, araç ve gereçleri, yetki verilen yerler dışına çıkaramazlar. Anılan araç gereç ve belgeleri memur özel işlerinde kullanamaz. Memur bunları görevi sona erdiği zaman iade etmekle yükümlüdür. Bu yükümlük memurun mirasçıları için de geçerlidir.

## **6. Genel Haklar**

Devlet Memurları Kanunu'nun 17-25'inci maddeleri arasında devlet memurlarına tanınan genel haklar belirtilmiştir.

### **6.1. Uygulamayı İsteme Hakkı**

Memurlar, Devlet Memurları Kanunu ve diğer mevzuata göre tayin ve tespit olunup yürürlükte olan hükümlerin kendileri hakkında aynen uygulanmasını istemek hakkına sahiptirler.

### **6.2. Güvenlik**

Kanunlarda yazılı haller dışında devlet memurunun memurluğuna son verilmez, aylık ve başka hakları elinden alınamaz. Böylece devlet memurluğu, aylığı ve hakları güvence altına alınmıştır. Bu kapsamda, devlet memuru sınıfının dışında veya sınıfının içindeki derecesinin altındaki bir görevde çalıştırılmamaktadır.

### **6.3. Emeklilik**

Devlet memurlarının, özel kanununda yazılı belirli şartlar içinde emeklilik hakları vardır. Kanunda belirtilen özel kanun, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'dur. Emekli Sandığı Kanunu'na göre, devlet memurları çalışma süresine ve yaş şartına ulaştıklarında emekli olabilmektedir. Emekli olan devlet memurlarına emekli ikramiyesi ödenir, emekli aylığı bağlanır ve emekli memurlar sosyal güvenlik kurumu tarafından sağlanan haklardan yararlanmaya devam eder.

<sup>16</sup> Danıştay 12. Dairesinin E.2013/4519, K.2016/2974 No.lu Kararı.

## 6.4. Çekilme

Devlet memurları, bu kanunda belirtilen esaslara göre memurluktan çekilebilirler. Bu husus, Kanununun 94-97'nci maddelerinde düzenlenmiştir.

Devlet memuru bağlı olduğu kuruma yazılı olarak müracaat etmek suretiyle memurluktan çekilme isteğinde bulunabilir. Mezuniyetsiz veya kurumlarınca kabul edilen mazereti olmaksızın görevi terk edilmesi ve bu terkin kesintisiz on (10) gün devam etmesi halinde, yazılı müracaat şartı aranmaksızın, çekilme isteğinde bulunulmuş sayılır. Çekilmek isteyen memur yerine atanan kimsenin gelmesine veya çekilme isteğinin kabulüne kadar görevine devam eder. Yerine atanan kimse bir aya kadar gelmediği veya yerine bir vekil atanmadığı takdirde, üstüne haber vererek görevini bırakabilir. Olağanüstü mazeretle çekilenler, üstüne haber vermek şartıyla bir ay kaydına tabi değildirler.

Çekilen Devlet memurlarından devir ve teslim ile yükümlü olanlar, bu işlemlerin sonuna kadar görevlerini bırakamazlar. Hizmet icaplarına göre devir ve teslim işlemleri için gerekli süreler, yönetmelikte belirtilir. Bu yönetmelik, Devlet Memurlarının Çekilmelerinde Devir ve Teslim Süreleri Hakkında Yönetmelik'tir.

Olağanüstü hal, seferberlik ve savaş hallerinde veya genel hayata müessir afetlere uğrayan yerlerdeki Devlet memurları, çekilme istekleri kabul edilmedikçe veya yerine atanacaklar gelip işe başlamadıkça görevlerini bırakamazlar.

Memurlardan mali ve cezai sorumlulukları saklı kalmak üzere;

a- Usulüne uygun istifa edenler (yani yazılı olarak başvurduktan sonra başvurularının kabul edilmesini veya yerine bir memur atanmasını bekleyenler) 6 ay boyunca,

b- Usulüne uygun istifa etmeyenler yani çekilmiş sayılanlar 1 yıl boyunca,

c- Devir ve teslim ile yükümlü olanlar, bu işlemlerin sonuna kadar görevlerini bırakamazlar. Buna uymayanlar 3 yıl boyunca,

d- Olağanüstü hal, sıkıyönetim, seferberlik ve savaş hallerinde veya genel hayata müessir afetlere uğrayan yerlerde çalışmakta olup, yerine birisi atanana kadar görevde kalması gerekirken buna uymayanlar hiçbir surette

Devlet memurluğuna alınamazlar.

Çekilmiş sayılma halleri:

1. Başka bir yerdeki göreve atananlardan 62'nci maddede belirtilen sürelerde görevlerine başlamayanlar,
2. Yurtdışına gönderilmiş olup, görevlerinin bitiminde süresi içinde işe başlamayanlar,
3. 3- Kadrosu kaldırılmış olup, başka bir memuriyete atanmış olanlardan süresi içinde görevine başlamayanlar,
4. Aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazeretini gerektiren sebebin kalkması halinde göreve başlanılmayanlar veya aylıksız izin süresinin bitiminde görevine dönmeyenler,
5. Görevi terk edip bu terki 10 gün devam edenler, şeklindedir.

## 6.5. Müracaat, Şikâyet ve Dava Açma

Devlet memurları kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat etme hakkına sahiptirler. Müracaat ve şikâyetler söz veya yazı ile en yakın amirden başlayarak silsile yolu ile şikâyet edilen amirler atlanarak yapılır. Müracaat ve şikâyetlerle ilgili esas ve usuller Cumhurbaşkanınca hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Devlet Memurlarının Şikâyet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik'e göre, müracaat ve şikâyetlerin incelenmesi ve bir karara bağlanarak sahiplerine tebliğ edilmesi ile ilgili bütün işlemlerin en geç şikâyet veya müracaat dilekçesinin karar merciine intikal ettiği tarihi izleyen 30 (otuz) gün içinde tamamlanması zorunludur.

Şikâyetlerin muhakkak suretle cevaplandırılması ve sonuçlandırılması gerekmektedir. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun bir kararında; *"T.C. Anayasası'nın 74'üncü maddesinde vatandaşların kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne yazı ile başvurma hakkına sahip oldukları, kendileriyle ilgili başvuruların sonucunun gecikmeksizin dilekçe sahiplerine yazılı olarak bildirileceği öngörülmüş olup bu durumda Anayasa'nın 74'üncü ve 657 sayılı Kanun'un yukarıda açıklanan 21'inci maddesi hükmü gereğince konu ile ilgili incelemeyapılarak davacıya bir cevap verilmesi gerektiğinde kuşku yoktur."* şeklinde hüküm verilmiştir.<sup>17</sup> Kararda, vali hakkında yasal işlem yapılması talebiyle idareye yapılan başvurunun cevaplandırılmayarak reddine ilişkin işlemin hukuka uygun olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

## 6.6. Sendika Kurma

Devlet memurları, Anayasa ve özel kanundaki hükümler çerçevesinde sendika ve üst kuruluşlar kurabilir ve bunlara üye olabilirler.

Türkiye'de işçilere tanınan sendika kurma hakkı, 2001 yılından sonra memurlara da tanınmıştır. Memurların sendika kurmaları ve sendikalara üye olmalarına ilişkin hususlar Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda açıklanmıştır. Bu kanuna göre sendika: Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır. Sendika ve konfederasyonlar önceden izin almaksızın serbestçe kurulurlar. Kanun'un 15'inci maddesinde sayılan kişiler hariç olmak üzere sendikalara üye olmak serbesttir. Kamu görevlileri çalıştıkları işyerinin girdiği hizmet kolunda kurulu bir sendikaya üye olabilirler. Sendikalar, *"Kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonlar, bu Kanun'daki hükümler çerçevesinde, toplu sözleşme görüşmelerinde taraf olmaya yetkilidir."* hükmüne dayanarak, kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti ile memurlar adına görüşme yapmaktadırlar. Yapılan görüşmelerde kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları ilgili olarak taleplerini iletmektedir. Bu taleplerin kabul edilmesi halinde, memurlar adına toplu sözleşme imzalama yetkisini kullanmaktadır.

Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'na göre kurulan sendika ve konfederasyonların yönetim ve işleyişleri Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz. Sendika ve konfederasyonlar kamu makamlarından

<sup>17</sup> Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun T.26.02.2004, E.2002/13, K.2004/217 No.lu Kararı.

maddî yardım kabul edemez, siyasî partilerden maddî yardım alamaz ve onlara maddî yardımda bulunamazlar. Sendika ve konfederasyonlar siyasî partilerin kuruluşu içinde yer alamazlar; siyasî partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamazlar. Tüm gelirlerini Devlet bankalarında muhafaza ederler. Sendikalar Kanunu'na göre; sendikalar gelirlerini amaçları dışında kullanamazlar, sendika ve konfederasyonlar ticaretle uğraşamazlar.

## 6.7. İzin

Dinlenmek, Anayasa'nın 50'nci maddesinde çalışanlara bir hak olarak verilmektedir. Devlet memurları, Devlet Memurları Kanunu'nda belirlenen süre ve şartlarda izin hakkına sahiptir

Devlet memurlarının yıllık izin süresinin, hizmeti bir yıldan on yıla kadar (on yıl dâhil) olanlar için yirmi gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar için otuz gün olduğu, zorunlu hallerde bu sürele gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebileceği, yıllık izinlerin, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabileceği, birbirini izleyen iki yılın izninin bir arada verilebileceği, cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin haklarının düşeceği belirtilmiştir.

Mülga Devlet Personel Başkanlığının 26.01.2007 tarihli ve 1228 sayılı görüşüne göre; yıllık iznin kullanılacağı zaman bakımından idareye takdir yetkisi tanınmış olmakla birlikte, kamu kurum ve kuruluşlarının yıllık iznin kullanılma süresini sınırlamasına ilişkin bir düzenleme 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yer almamaktadır.

Mülga Devlet Personel Başkanlığının 04.04.2011 tarihli ve 3419 sayılı görüşüne göre; yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Bu açıdan, 1-2 gün yıllık izin talebinde bulunan personele bu süreler kadar izin verilmesine engel bir düzenleme bulunmamaktadır.

Memurlara verilen izinler mazeret izni, hastalık ve refakat izni, yıllık izin, aylıksız izin olarak dört farklı grupta toplanmıştır:

Kanunun 104'üncü maddesinde mazeret izni halleri sıralanmıştır. Kanun maddesinde:

"a) Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır.



b) Memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izni; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâllerinde isteği üzerine yedi gün izin verilir.

c) (a) ve (b) fıkralarında belirtilen hâller dışında, merkezde atamaya yetkili amir, ilde vali, ilçede kaymakam ve yurt dışında diplomatik misyon şefi tarafından, birim amirinin muvafakati ile bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde, mazeretleri sebebiyle memurlara on gün izin verilebilir. Zaruret hâlinde öğretmenler hariç olmak üzere, aynı usulle on gün daha mazeret izni verilebilir. Bu takdirde, ikinci kez verilen bu izin, yıllık izinden düşülür.

d) Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.

e) Memurlara; en az yüzde 70 oranında engelli ya da süreğen hastalığı olan çocuğunun (çocuğun evli olması durumunda eşinin de en az yüzde 70 oranında engelli olması kaydıyla) hastalanması hâlinde hastalık raporuna dayalı olarak ana veya babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar mazeret izni verilir.

f) Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu süreler birer ay ilave edilir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de, istekleri üzerine (a) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır. Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir.

g) Yıllık izin ve mazeret izinleri sırasında fiili çalışmaya bağlı her türlü ödemeler hariç malî haklar ile sosyal yardımlara dokunulmaz." şeklinde açıklanmıştır.

Kanunun 105'inci maddesinde hastalık ve refakat izni halleri açıklanmıştır. Kanun maddesine göre hastalık ve refakat izni; "Memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde on sekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise on iki aya kadar izin verilir.

Memurun, hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi süreleri, hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınır.

Bu maddede yazılı azamî süreler kadar izin verilen memurun, bu iznin sonunda işe başlayabilmesi için, iyileştigiğine dair raporu (yurt dışındaki memurlar için mahallî usule göre verilecek raporu) ibraz etmesi zorunludur. İzin süresinin sonunda, hastalığının devam ettiği resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izni, birinci fıkrada belirtilen süreler kadar uzatılır, bu sürenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanır.

Bunlardan gerekli sağlık şartlarını yeniden kazandıkları resmî sağlık kurullarınca tespit edilen ve emeklilik hakkını elde etmemiş olanlar, yeniden memuriyete dönmek istemeleri hâlinde, niteliklerine uygun kadrolara öncelikle atanırlar.

Görevi sırasında veya görevinden dolayı bir kazaya veya saldırıya uğrayan veya bir meslek hastalığına tutulan memur, iyileşinceye kadar izinli sayılır.

Hastalık raporlarının hangi hallerde, hangi hekimler veya sağlık kurulları tarafından verileceği ve süreleri ile bu konuya ilişkin diğer hususlar yönetmelikle belirlenmiştir.

Memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilir. Gerekliğinde bu süre bir katına kadar uzatılır.” şeklinde belirtilmiştir.

Kanunun 108’inci maddesinde aylıksız izni halleri sıralanmıştır. Kanun maddesinde:

*“a) Memura, 105’inci maddenin son fıkrası uyarınca verilen iznin bitiminden itibaren, sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine on sekiz aya kadar aylıksız izin verilebilir.*

*b) Doğum yapan memura, 104’üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin veya aynı maddenin (f) fıkrası uyarınca verilen izin süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir.*

*c) Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, 104’üncü maddenin (a) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin veya aynı maddenin (f) fıkrası uyarınca izin kullanılması hâlinde bu iznin bitiminden itibaren, istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir. Evlat edinilen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmi dört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullanılabilir.*

*d) Özel burs sağlayan ve bu burstan istifade etmesi için kendilerine aylıksız izin verilenler de dâhil olmak üzere burslu olarak ya da bütçe imkânlarıyla yetiştirilmek üzere yurtdışına gönderilen veya sürekli görevle yurtiçine ya da yurtdışına atanan veya en az altı ay süreyle yurtdışında geçici olarak görevlendirilen memurlar veya diğer personel kanunlarına tâbi olanlar ile yurtdışına kamu kurumlarınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri ile 77’nci maddeye göre izin verilenlerin memur olan eşlerine görev veya öğrenim süresi içinde aylıksız izin verilebilir.*

*e) Memura, yıllık izinde esas alınan süreler itibarıyla beş hizmet yılını tamamlamış olması ve isteği hâlinde memuriyeti boyunca ve en fazla iki defada kullanılmak üzere, toplam bir yıla kadar aylıksız izin verilebilir. Ancak, (...) olağanüstü hâl veya genel hayata müessir afet hâli ilan edilen bölgelere 72’nci madde gereğince belli bir süre görev yapmak üzere zorunlu olarak sürekli görevle atananlar hakkında bu bölgelerdeki görev süreleri içinde bu fıkra hükmü uygulanmaz.*

f) Aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazereti gerektiren sebebin ortadan kalkması hâlinde, on gün içinde göreve dönülmesi zorunludur. Aylıksız izin süresinin bitiminde veya mazeret sebebinin kalkmasını izleyen on gün içinde görevine dönmeyenler, memuriyetten çekilmiş sayılır.

g) Muvazzaf askerliğe ayrılan memurlar askerlik süresince görev yeri saklı kalarak aylıksız izinli sayılır." şeklinde açıklanmıştır.

## 6.8. Kovuşturma ve Yargılama

Anayasa'nın 129'uncu maddesine göre; memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında işledikleri iddia edilen suçlardan ötürü ceza kovuşturması açılması, kanunla belirlenen istisnalar dışında, kanunun gösterdiği idari merciin iznine bağlıdır. Bu husus, Devlet Memurları Kanunu'nun 24'üncü maddesinde; "*Memurların görevleri ile ilgili veya görevleri sırasında işledikleri suçlardan dolayı haklarında soruşturma, kovuşturma ve dava açılması özel hükümlere tabidir.*" şeklinde düzenlenmiştir.

Memurlara tanınan kovuşturma ve yargılama hakkı, görevleri ile ilgili olarak bazı suçlarla adli soruşturmanın nasıl yapılacağını düzenleyen ve bu suçlarla ilgili soruşturma yapmayı yetkili amirlerin iznine bağlayan bir haktır.<sup>18</sup>

Devlet memurları görevleriyle ilgili olarak işledikleri bazı suçlar bakımından ayrı bir soruşturma usulüne tabidir. İşledikleri bazı suçlarla ilgili olarak devlet memurları hakkında adli soruşturmanın nasıl yapılacağı hususu 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun'da açıklanmıştır. Devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürüttükleri kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri ifa eden memurlar ve diğer kamu görevlilerinin görevleri sebebiyle işledikleri suçlar bu Kanun'un kapsamına alınmıştır. Bu suçlarla ilgili olarak memurlar hakkında adli soruşturmanın yapılabilmesi yine aynı kanunun 3'üncü maddesinde sayılan mercilerin iznine bağlanmıştır.<sup>19</sup>

Memurlar hakkında soruşturma izni vermekle yetkili kılınan merciler, memurların bu kanun kapsamında sayılan suçlardan herhangi birini işlediklerini, Cumhuriyet savcılarının soruşturma izni talep yazıları, ihbar, şikâyet vb. bir yolla öğrendiklerinde kendileri veya görevlendirecekleri kişiler aracılığıyla, suçu işlediği belirtilen memur hakkında bir ön inceleme yaparlar. Ön inceleme ile görevlendirilen kişi veya kişiler, hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu görevlisinin ifadesini de almak suretiyle yetkileri dâhilinde bulunan gerekli bilgi ve belgeleri toplayıp, görüşlerini içeren bir rapor düzenleyerek durumu izin vermeye yetkili mercie sunarlar. Ön incelemeyi yapan kişiler elde ettikleri bilgi ve belgeler ışığında, hazırladıkları ön inceleme raporunda soruşturma izni verilmesi veya verilmemesi yönünde bir teklif getirirler. Yetkili merci bu rapor üzerine soruşturma izni verilmesine veya verilmemesine karar verir ve bu kararını Cumhuriyet başsavcılığına, hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu görevlisine ve varsa şikâyetçiye bildirir. Sonuç itibarıyla farklı bir soruşturma prosedürüne tabi olmalarına rağmen memurlar da işledikleri suçlardan dolayı sorumludur ve yargılanabilmektedirler. Memurlar işledikleri suçlardan dolayı Türk Ceza Kanunu'na göre yargılanmakla birlikte, bu suçlar nedeniyle disiplin soruşturmasına da tabi tutulmaktadır.<sup>20</sup>

18 Muhterem Altın, "Devlet Memurluğunun Sosyolojisi", *The Journal of Social Science (TJSS)*, Cilt: 4, Sayı: 8, 2020, s. 651.

19 Muhterem Altın, a.g.m., s. 650.

20 Muhterem Altın, a.g.m., s. 650.

## 6.9. İsnat ve İftiralara Karşı Koruma

Devlet memurları hakkındaki ihbar ve şikâyetler, garaz veya mücerret hakaret için, uydurma bir suç isnadı suretiyle yapıldığı ve soruşturma veya yargılamanın tabi olduğu kanuni işlem sonucunda bu isnat sabit olmadığı takdirde, merkezde bu memurun en büyük amiri, illerde valiler, isnatta bulunanlar hakkında kamu davası açılmasını Cumhuriyet Savcılığından isterler.

## 7. Yasaklar

Devlet Memurları Kanunu'nun 26-31'inci maddeleri arasında devlet memurlarına yasaklanan fiil ve davranışlar belirtilmiştir.

### 7.1. Toplu Eylem ve Hareketlerde Bulunma Yasağı

Devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya görevlerine gelip de Devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır.

### 7.2. Grev Yasağı

Anayasa, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını sadece işçiler için güvence altına alırken Devlet Memurları Kanunu, devlet memurlarının grev yapmaya karar vermelerini, grev tertiplmelerini, grev ilan etmelerini ve bu konuda propaganda yapmalarını, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılmalarını, grevi desteklemelerini ya da teşvik etmelerini yasaklamıştır. Bu husus kanunda; "Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplmeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır. Devlet memurları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler." hükmüyle açıklanmıştır.

### 7.3. Ticaret ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunma Yasağı

Devlet memurları, Türk Ticaret Kanunu'na göre tacir veya esnaf sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamaz, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamaz, ticari mümessil veya ticari vekil veya kolektif şirketlerde ortak veya komandit şirkette komandite ortak olamazlar. (Görevli oldukları kurumların iştiraklerinde kurumlarını temsilen alacakları görevler hariç) Memurlar, mesleki faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamaz; gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir iş yerinde veya vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışamaz.

Memurların üyesi oldukları yapı, kalkınma ve tüketim kooperatifleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve kanunla kurulmuş yardım sandıklarının yönetim, denetim ve disiplin kurulları üyelikleri ile özel kanunlarda belirtilen görevler bu yasaklamanın dışındadır.

Eşleri, reşit olmayan veya mahcur olan çocukları, yasaklanan faaliyetlerde bulunan memurlar bu durumu 15 gün içinde bağlı oldukları kuruma bildirmekle yükümlüdürler.

Memurlar, sürekli nitelikte kamu hizmetleri sunmakta ve sundukları kamu hizmetleri kamu menfaatlerini doğrudan doğruya ilgilendirmektedir. Memur, mevkii, görevi ve taşıdığı yetkiler nedeniyle genellikle ayrıcalıklı bir durumdadır. Bu durumdan yararlanarak özel iş ilişkileri kuran bir memur; haksız bir rekabet yaratmış, tarafsız hareket etme inisiyatifi tehlikeye sokmuş ve hizmetin verimliliğini olumsuz etkilemiş olmaktadır. Başka bir ifade ile ticari ilişkiler memurun davranışları üzerinde baskıya sebebiyet vermektedir. Özellikle kişinin resmi görevi ona belli bir alanda kontrol sorumluluğu yüklüyor ya da idare adına özel iş ilişkilerinin yönetiminden sorumlu kılıyorsa bu baskı daha da belirgin hale gelmektedir. Bu nedenle, memurların ticari faaliyetlerde bulunmalarına izin verilmemektedir.<sup>21</sup>

Türk Ticaret Kanunu'nun 14'üncü maddesine göre; bir ticari işletmeyi, kısmen de olsa, kendi adına işleten kişiye tacir denir. Bir ticari işletmeyi kurup açtığını, sirküler, gazete, radyo, televizyon ve diğer ilan araçlarıyla halka bildirmiş veya işletmesini ticaret siciline tescil ettirerek durumu ilan etmiş olan kimse, fiilen işletmeye başlamamış olsa bile tacir sayılır. Bir ticari işletme açmış gibi, ister kendi adına, ister adi bir şirket veya her ne suretle olursa olsun hukuken var sayılmayan diğer bir şirket adına ortak sıfatıyla işlemlerde bulunan kimse, iyiniyetli üçüncü kişilere karşı tacir gibi sorumlu olur.

Türk Ticaret Kanunu'nun 15'inci maddesi esnafı tanımlamaktadır. Esnaflık faaliyeti için kazancın nakdi sermayeden çok bedeni çalışmaya dayanması ve bu kazancın geçimini sağlamaya ancak yetecek derecede az olması gerekmektedir.

657 sayılı Kanun'un 28'inci maddesinde memurun sadece tacirlik veya esnaflık yapması değil, aynı zamanda tacir veya esnaf sayılmasını gerektirecek faaliyetlerde bulunması da yasaklanmıştır. Memurun kazanç getirici faaliyeti esnaf veya tacir sayılmasını gerektiriyorsa, ticaret, esnaf ve sanatkârlar odalarına kaydı olup olmadığına bakılmaksızın yasak kapsamında değerlendirilecektir.

Memurun borsada hisse alıp satarak parasını değerlendirmesi, gayrimenkulünü kiraya vermesi veya satması, parasıyla yatırım amacıyla döviz alıp satması, esnaf veya tacir sayılmasını gerektirecek faaliyet kapsamında sayılmayacaktır. Döviz büroları, para kazanmak amacıyla döviz alış-satışını gerçekleştirmektedir. Döviz bürosu işleten kişi, bu faaliyetle tacir sayılmaktadır. Memurun bu şekilde döviz alış ve satışı yasaklanmıştır.

Konuyla ilgili olarak mülga Devlet Personel Başkanlığının 02.01.2014 tarihli ve 24719 sayılı görüşünde; 657 sayılı Kanununun 28 inci maddesinden anlaşılacağı üzere, Devlet memurlarının yönetim kurulu üyesi, denetçi veya her ne şekilde olursa olsun şirket personeli olarak anonim şirketlerde görev almaları yasaklanmış olmakla birlikte, genel olarak anonim şirketlerde ve halka açık anonim şirketlerde hisse senedi sahibi olmalarına ilişkin herhangi bir yasak bulunmamaktadır. Hisse senedi sahipliği, şirketin kuruluşundan sonra hisse senedi devralmak veya sermaye artışına iştirak etmek suretiyle olabileceği gibi şirketin kuruluşunda kuruluş sermayesinin bir bölümüne iştirak etmek suretiyle de olabilmekte, anonim şirketlerde kuruluştan veya sonradan hisse senedi sahibi olmak, hisse senedi sahibine tacir ve esnaf niteliğini kazandırmamaktadır. Bu itibarla, Devlet memurlarının herhangi bir görev almamaları kaydıyla genel olarak anonim şirketler ile halka açık anonim şirketlerde pay sahibi olmalarına yasal bir engel bulunmadığı mütalaa edilmektedir.

21 Prof. Dr. Akar ÖÇAL, Türk Hukukunda Memurların Ticaret Yapma Yasağı (Devlet Memurları Kanununun 28. maddesi Üzerinde Bir İnceleme), Yıl 1976, Cilt 12, Sayı 2, s. 336.



Memurun kendine ait arazi üzerinde tarım ve hayvancılık faaliyetinde bulunması yasak kapsamı dışında değerlendirilmektedir. Memur, ürettiği tarım ürünlerini veya ürünleri işleyip satabilir. Tarımsal faaliyet yürüten memurun ürettiği mamulün şeklini değiştirmek için ticari işletme açması, memuru tacir sayacaktır. Memur, bahçesinde yetiştirdiği vişneyi satabilir. Vişneyi reçel yapıp satabilir. Ancak, memur reçel üretimi için imalathane kurarsa, Türk Ticaret Kanunu'na göre tacir sayılacağından yaptığı faaliyet yasak kapsamında değerlendirilir.

Konuyla ilgili Danıştay 9. Dairesinin 09.02.2005 tarihli ve E.2003/1414, K.2005/226 sayılı kararında; bir gelirin ticari kazanç olabilmesi için öncelikle organize olmuş ticari bir işletmenin var olması gerektiğini, alım ve satımların birden daha fazla olmasının onun devamlı olduğuna delil olmayacağını ve böylelikle de ticari bir organizasyonun var olduğuna ispat olmayacağını vurgulamıştır.<sup>22</sup>

Danıştay 12. Dairesi bir kararında; açıkta geçirmiş olduğu zaman sürecinde arıcılık faaliyeti yapan memurun arıcılık faaliyetinden elde ettiği geliri, ticari ve diğer kazanç getirici faaliyetler içinde görmemiştir.<sup>23</sup>

Konuyla ilgili Danıştay kararlarına bakıldığında, memurların faaliyetlerinin ticari yapma ve diğer kazanç getirici faaliyet yapma yasağı kapsamına girebilmesi için; yapılan faaliyetin sürekli olması, sermaye şirketlerinde yönetsel faaliyet olması, sözleşmesel bağımlılık arz etmesi, sosyal güvenlik kurumu ile ilişkilendirilmesi gerekmektedir. Danıştay, bunların dışındaki tüm faaliyetleri isabetli olarak bu yasak kapsamından ayırmıştır.<sup>24</sup>

Devlet memurları, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamazlar, ticari mümessil veya ticari vekil olamazlar.

Borçlar Kanunu 449'uncu maddesine göre; ticari mümessil; bir ticarethane, fabrika veya ticari biçimde işletilen diğer bir kurum sahibi tarafından, işleri yönetme ve kurumun imzasını kullanarak vekil sıfatıyla imza atmak üzere, açık veya üstü kapalı olarak kendisine izin verilen kimsedir.

Borçlar Kanunu 453'üncü maddesine göre ticari vekil; ticari temsilci niteliğini taşımaksızın, bir ticarethane, fabrika veya ticari bir biçimde işletilen başka bir işletmenin sahibince işletmenin bütün işleri veya bir takım işlemleri için temsil ile görevlendirilen kişidir. Ticari vekilin yetkisi ticari temsilciye oranla dardır.

Adi şirketler açısından: Adi şirketlerin tüzel kişiliği olmadığından tacir sıfatı ayrı ayrı her bir ortağa aittir. Bu nedenle devlet memurları adi şirketlere ortak olduklarından tacir sıfatını iktisap edeceklerinden 28'inci madde gereği yasak kapsamında değerlendirilecektir.

Kolektif şirketler açısından: 657 sayılı Kanun'un 28'inci maddesinde kolektif şirketlere ortak olunamayacağı açıkça belirtildiğinden devlet memurları hiçbir sıfatla bu şirketlere ortak olamayacaktır.

Adi komandit şirketler açısından: 657 sayılı Kanun'un 28'inci maddesinde devlet memurlarının komandit şirketlere komandite ortak olamayacağı belirtilmiştir. Ancak komanditer ortak olmaları yasaklanmamıştır. Bu kapsamda bu şirketlere komanditer ortak olunması yönünde yasal bir engel bulunmamaktadır.

22 Süleyman Ruhi AYDEMİR, "Devlet Memurunun Ticaret Yapma ve Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunma Yasağının Değerlendirilmesi", *Kamu Yönetimi ve Politikaları Dergisi*, Yıl: 2022, Cilt, Vol.: 3, Sayı / No: 1, s. 70.

23 Danıştay 12. Dairesinin E.1995/275, K.1995/345 No.lu Kararı.

24 Süleyman Ruhi AYDEMİR, a.g.e., s. 72.

Paylı komandit şirketler açısından: Adi komandit şirketlerde olduğu gibi memurlar komandite ortak olamayacak; ancak komanditer ortak olabileceklerdir.

Anonim şirketler açısından: 657 sayılı Kanun'un 28'inci maddesi hükmü göz önünde bulundurulduğunda, devlet memurlarının söz konusu şirketlerde yönetim kurulu üyesi olmamaları, yönetimi üstlenmemeleri kaydıyla bu şirketin ortağı olmalarına engel bir düzenleme mevcut değildir. Ayrıca 28'inci madde kapsamında memurların yönetim ve denetim kurulunda görev alamayacağına kabul edilmesi gerekir. Temsilci veya vekil olamaz. Bu şirketlerin yüzde yüz hisse sahibi olamaz.

Limited şirketler açısından: Devlet memurlarının bu şirketlerde kanuni temsilci olmadan ortak olmalarına engel yasal bir düzenleme mevcut değildir. Limited şirkete şirket müdürlüğü görevi dışında devlet memurunun sadece ortak olması ticaretle uğraşmak sayılmayacağı yaygın bir görüş olarak benimsenmiştir. Memurun bu şirketlere kurucu ortak olması mümkün değildir.

Mülga Devlet Personel Başkanlığının 12.02.2014 tarih ve 506 sayılı görüşüne göre; anonim şirketin esas sözleşmesinde veya limited şirketin şirket sözleşmesinde şirketi idare ve temsil edecek kişiler arasında sayılmamak ve bu şirketlerin yönetimi ile denetiminde de görev almamak kaydıyla 657 sayılı Kanuna tabi Devlet memurunun anonim veya limited şirket ortağı olmasında yasal açıdan bir sakınca olmadığı değerlendirilmektedir.

Kooperatifler açısından: 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 28'inci maddesinde, memurların üyesi oldukları yapı, kalkınma ve tüketim kooperatifleri ile kanunla kurulmuş yardım sandıklarının yönetim ve denetim kurulları üyelikleri görevleri ticaret yasağının dışında tutulmuştur. Memurların kooperatiflere ortak olmalarında engel bulunmamaktadır. Kanunda sayılan istisnalar (Memurların üyesi oldukları yapı, kalkınma ve tüketim kooperatifleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulmuş yardım sandıklarının yönetim, denetim ve disiplin kurulları üyelikleri ile özel kanunlarda belirtilen görevler) dışında kooperatiflerde görev almaları yasaklanmıştır.

Ticaret yasağının amacı, Devlet memuru olarak idari teşkilat içinde yer alan personelin çalışmalarını; kamuda görev aldığı alanda yoğunlaşmasına özgülemek, verimli ve düzgün çalışmasını sağlamak, tarafsızlığını ve bağımsızlığını koruyarak mevkiinin getirdiği birtakım güvenceleri ve yetkileri haksız olarak kullanmasını engellemektir. Tacirin iflasa tabi şahıslardan olduğu düşünüldüğünde, bu yasağın amacı, Devlet memurlarını, bu tür risklerden korumaktır. Bu nedenle, Devlet memurlarının, Danıştay 5. Dairesinin kararında yer alan *"mesleğinin ve sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarstığı"* düşünülen ticari ve birtakım kazanç getirici faaliyetlerde bulunması yasaklanmıştır.<sup>25</sup>

Ticari ve birtakım kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı, 657 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinde düzenlenen istihdam şekillerinden sadece memurlar için getirilmiştir. Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu bir kararında; *"Türk Ticaret Kanunu'nun 12'nci maddesine göre, madencilik faaliyeti ile ilgili müesseseler ticarethane kapsamında sayılmıştır. Belediye başkanının, görev süresi bakımından süreli bir hizmet ifade ediyor olması, memur olmaması, Anayasanın tanımıyla diğer kamu görevlileri içine girmesi nedeniyle ticari bir faaliyet olan madencilik faaliyetini sürdürmesinde hukuka aykırılık görülmemiştir."* şeklinde hüküm verilmiştir.<sup>26</sup>

<sup>25</sup> Danıştay 5. Dairesinin E.1991/3960, K.1992/2007 No.lu Kararı.

<sup>26</sup> Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulunun E.2001/850, K.2001/1031 No.lu Kararı.

Diğer kamu görevlileri için kendi mevzuatlarında birtakım yasaklar getirilmiş veya Devlet Memurları Kanunu'na atıf yapılmak suretiyle kamu görevlileri bu yasağın kapsamına dâhil edilmiştir.<sup>27</sup>

657 sayılı Kanun'un 28'inci maddesine göre Devlet memurlarının ticari ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunması yasaklanmıştır. Kanun'un 28'inci maddesine aykırı davranan memurlar hakkında idari ve adli yaptırım öngörülmüştür. Konu ile ilgili olarak Danıştay 8. Dairesinin bir kararında; "Ankara Onkoloji Hastanesi Radyasyon Onkoloji Kliniği Şef Yardımcısı olan davacının ONKO Ankara Onkoloji Merkezi Sağlık Hizmetleri Ltd. Şti. kurarak 5 yıl süreyle şirket müdürlüğünü üstlenmesi nedeniyle 657 sayılı Yasanın 125/D-h maddesi uyarınca 1 (bir) yıl kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile cezalandırılmasına ilişkin yerel mahkemenin kararının hukuka aykırı olmadığı" şeklinde hüküm verilmiştir.<sup>28</sup>

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun Kamu Görevlisinin Ticareti başlıklı 259'uncu maddesine göre, yürüttüğü görevin sağladığı nüfuzdan yararlanarak bir başkasına mal veya hizmet satmaya çalışan kamu görevlisinin altı aya kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılacağı belirtilmektedir.

## 7.6. Hediye Alma, Menfaat Sağlama Yasağı

Memurlarının doğrudan ya da dolaylı yollarla hediye istemeleri, menfaatlerine yönelik olarak hediye kabul etmeleri, iş sahiplerinden borç para istemeleri ve almaları yasaktır.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu, hediye alma yasağının kapsamını belirlemeye ve en az genel müdür veya eşiti seviyedeki üst düzey kamu görevlilerince alınan hediyelerin listesini gerektiğinde her takvim yılı sonunda bu görevlilerden istemeye yetkilidir.

Kamu görevlilerinin iş sahiplerinden hediye almaları, iş sahiplerinin kamu görevlilerine veya yakınlarına hediyeler vermeleri yönündeki eğilimler günümüzde de devam etmektedir. Kamu hizmetinden yararlananların veya kamu ile iş yapanların kamu görevlileri ile hediyeleşmesi, kamu yönetimi için temel sorun olan potansiyel çıkar ilişkisini ortaya çıkarması nedeniyle hukuki ve etik düzenlemelere konu olmaktadır.<sup>29</sup>

Türkiye'de kamu görevlilerinin hediye almaları veya menfaat sağlamaları konusunda özel olarak düzenlenen mevzuat, 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanunu ve ona bağlı olarak çıkarılan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'tir. Yönetmelik'te; kamu görevlilerinin, tarafsızlıklarını, performanslarını, görevlerini yapmalarını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak kabul edilen her türlü eşya ve menfaat" hediye kapsamındadır ve kamu görevlilerinin bunları kabul etmemeleri temel ilkedir. Buna ilaveten kamu görevlisine hediye verilmemesi ve görev sebebiyle çıkar sağlanmaması da temel ilke olarak kabul edilmiştir. Kamu görevlilerinin kamu kaynaklarını kullanarak hediye veremeyecekleri; resmi gün, tören ve bayramlar dışında hiçbir gerçek veya tüzel kişiye çelenk veya çiçek gönderemeyecekleri; görev ve hizmetle ilgisi olmayan kutlama, duyuru ve anma ilanları veremeyecekleri de

27 Yasin Yerebasmaz, "657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 28. maddesine Göre Memurların Ticaret ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunma Yasağının Kapsamı ve Değerlendirilmesi", İÜHF M Cilt: 69, Sayı: 1 -2, 2011, s. 1179-1180.

28 Danıştay 8. Dairesinin E.1996/2509, K.1999/551 No.lu Kararı.

29 Musa Eken, Ertuğrul Selçuk Güldüler, "Hediye Verme Konusunda Kamu Hizmetinden Yararlananların Algıları Üzerine Bir Değerlendirme", *Sakarya İktisat Dergisi* Cilt: 9, Sayı: 1, 2020, s. 42.



vurgulanmaktadır. İlgili Yönetmelik, bazı değerleri hediye alma yasağı kapsamında dışında tutmaktadır. Buna göre,

- Görev yapılan kuruma katkı anlamına gelen, kurum hizmetlerinin hukuka uygun yürütülmesini etkilemeyecek olan ve kamu hizmetine tahsis edilmek, kurumun demirbaş listesine kaydedilmek ve kamuoyuna açıklanmak koşuluyla alınanlar (makam aracı ve belli bir kamu görevlisinin hizmetine tahsis edilmek üzere alınan diğer hediyeler hariç) ile kurum ve kuruluşlara yapılan bağışlar,
- Kitap, dergi, makale, kaset, takvim, cd veya buna benzer nitelikte olanlar,
- Halka açık yarışmalarda, kampanyalarda veya etkinliklerde kazanılan ödül veya hediyeler,
- Herkese açık konferans, sempozyum, forum, panel, yemek, resepsiyon veya buna benzer etkinliklerde verilen hatıra niteliğindeki hediyeler,
- Tanıtım amacına yönelik, herkese dağıtılan ve sembolik değeri bulunan reklam ve el sanatları ürünleri,
- Finans kurumlarından piyasa koşullarına göre alınan krediler, hediye alma yasağı kapsamı dışında tutulmuştur.
- Aynı maddede hediye verme yasağı kapsamında değerlendirilenler ise şunlardır;
- Görev yapılan kurumla iş, hizmet veya çıkar ilişkisi içinde bulunanlardan alınan karşılama, veda ve kutlama hediyeleri, burs, seyahat, ücretsiz konaklama ve hediye çekleri,
- Taşınır veya taşınmaz mal veya hizmet satın alırken, satarken veya kiralarken piyasa fiyatına göre makul olmayan bedeller üzerinden yapılan işlemler,
- Hizmetten yararlananların vereceği her türlü eşya, giysi, takı veya gıda türü hediyeler,
- Görev yapılan kurumla iş veya hizmet ilişkisi içinde olanlardan alınan borç ve krediler.

Yasak kapsamında hediye alındığı ve etik davranış ilkelerinin ihlal edildiği yönündeki başvuruların, genel müdür ve üzeri seviyede görevli kişiler olması durumunda Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na; genel müdür seviyesinden daha alt seviyede kişiler olması durumunda kurumlarının yetkili disiplin kurullarına başvurulacağı da Yönetmelik hükümlerindedir. En az genel müdür, eşiti ve üstü görevlilerin, bir önceki yılda hediye olarak aldıklarının listesini, herhangi bir uyarı beklemeksizin her yıl Ocak ayı sonuna kadar Kamu Görevlileri Etik Kuruluna bildirecekleri de belirtilmektedir.

### **7.7. Denetimindeki Teşebbüsten Menfaat Sağlama Yasağı**

Devlet memurunun, denetlemekle yetkili olduğu veya kendi görevi veya kurumu ile ilgili olan bir teşebbüsten, doğrudan doğruya ya da dolaylı herhangi bir şekilde menfaat sağlaması yasaktır. Bu madde ile, memurların denetimleri altındaki teşebbüslerden menfaat temin etmesi yasaklanarak tarafsızlıklarını korumaları konusunda bir amir hüküm getirilmiştir. Denetimindeki teşebbüsten menfaat sağlama yasağını ihlal eden memurlar



hakkında işlemiş oldukları fiilin niteliğine göre 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu veya 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun kapsamında soruşturma yapılmaktadır.

### **7.8. Gizli Bilgileri Açıklama Yasağı**

Devlet memurlarının kamu hizmetleri ile ilgili gizli bilgileri görevlerinden ayrılmış bile olsalar, yetkili bakanın yazılı izni olmadıkça açıklamaları yasaktır.

### **8. Memurluđun Sona Ermesi**

Devlet memurlarının 657 sayılı Kanun hükümlerine göre memurluktan çıkarılması, memurluğa alınma şartlarından herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya memurlukları sırasında bu şartlardan herhangi birini kaybetmesi, memurluktan çekilmesi, istek, yaş haddi, malullük sebeplerinden biri ile emekliye ayrılması, ölümü hallerinde memurluğu sona ermektedir.

## KAYNAKÇA

- ALTIN Muhterem, “Devlet Memurluğunun Sosyolojisi”, *The Journal of Social Science (TJSS)*, Cilt: 4, Sayı: 8, 2020, s. 644-657.
- AYDEMİR Süleyman Ruhi, “Devlet Memurunun Ticaret Yapma ve Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunma Yasağının Değerlendirilmesi”, *Kamu Yönetimi ve Politikaları Dergisi*, Yıl: 2022, Cilt, Vol.: 3, Sayı / No: 1, s. 61-82.
- BUCAKTEPE Adil, “Devlet Memurluğu ve Memurların Değerlendirilmesi Üzerine Düşünceler”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 18, Sayı: 3-4, 2014, s. 459-489.
- EKEN Musa, GÜLDÜLER Ertuğrul Selçuk, “Hediye Verme Konusunda Kamu Hizmetinden Yararlananların Algıları Üzerine Bir Değerlendirme”, *Sakarya İktisat Dergisi* Cilt: 9, Sayı: 1, 2020, s. 39-51.
- ERDOĞAN Oğuzhan, PANK YILDIRIM Çiğdem, “Devlet Memurlarının Siyasi Faaliyette Bulunma Yasağı”, *Ombudsman Akademik*, Sayı: 12, 2020, s. 104-127.
- KARSLI Mehmet Rauf, “Memurluk Güvencesi ve OHAL Sürecinde Yapılan İhraç İşlemleri Üzerine Bir İnceleme”, *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı: 1, Ankara, 2020, s. 43-91.
- SERTTAŞ Seher, “Yargı Kararları Işığında Devlet Memuriyetine Yakışmayan Tutum ve Davranış Kavramının Değerlendirilmesi”, *AkdHFD*, Aralık 2022, C. 12, S. 2, s. 845-870
- T.C. Cumhurbaşkanlığı 2022 yılı Aday Memurların Temel Eğitim Ders Notları (1), Ankara, Mayıs 2022, s. 171
- ÜNLÜ Ufuk, “Kamu Kurumlarında Örgütsel Adaletin Tesisi; Tarafsızlık İlkesi”, *Ombudsman Akademik*, Sayı: 13, 2020, s. 400-416.
- YEREBASMAZ Yasin, “657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 28. maddesine Göre Memurların Ticaret ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunma Yasağının Kapsamı ve Değerlendirilmesi”, *ÜHFM*, Cilt: 69, Sayı: 1-2, 2011, s. 1178-1198.

### **Mevzuat Kaynakları**

- 1961 Anayasası
- 1982 Anayasası
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu
- 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu
- 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu
- 4857 sayılı İş Kanunu
- Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik



- Devlete ve Kişilere Memurlarca Verilen Zararların Nevi ve Miktarlarının Tespiti, Takibi, Amirlerinin Sorumlulukları, Yapılacak Diğer İşlemler Hakkında Yönetmelik
- Devlet Memurlarının Çekilmelerinde Devir ve Teslim Süreleri Hakkında Yönetmelik
- Devlet Memurlarının Şikâyet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik
- Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

### **Yargı Kararları**

- Danıştay 5. Dairesinin T.18.12.2007, E.2005/452, K.2007/7033 No.lu Kararı.
- Sayıştay 1. Dairesinin 2017 tarihli ve 10737 No.lu Kararı.
- Danıştay 12. Dairesinin E.2013/4519, K.2016/2974 No.lu Kararı.
- Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun T.26.02.2004, E.2002/13, K.2004/217 No.lu Kararı.
- Danıştay 12. Dairesinin E.1995/275, K.1995/345 No.lu Kararı.
- Danıştay 5. Dairesinin E.1991/3960, K.1992/2007 No.lu Kararı.
- Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulunun E.2001/850, K.2001/1031 No.lu Kararı.
- Danıştay 8. Dairesinin E.1996/2509, K.1999/551 No.lu Kararı.