



**DENİZLİ
SERBEST MUHASEBECİ
MALİ MÜŞAVİRLER ODASI**

MESLEK MENSUBU VE ADAY MESLEK MENSUPLARINA UYGULANACAK DİSİPLİN HUKUKU

**DİSİPLİN CEZALARININ
SORUŞTURULMASINI VE
KOVUŞTURULMASINI İÇEREN
UYGULAMALI KILAVUZ – EL
KİTABI NİTELİĞİNDE BİR
ÇALIŞMA**

**Mehmet SARIGÖL
SMMM
Denizli SMMM Odası Başkanı**

Denizli Eylül 2022

DİSİPLİN CEZA HUKUKU:

Kamu Hizmetlerinin layık olduğu önem ve doğrulukla görülmesi için meslek mensupları üzerinde ıslah ve ikaz, bazen de tasfiye maksadı ile konan bazı tedbirler ve kaidelerdir. Bu tedbirler ceza hukuku bakımından ceza mahiyetini taşımaz.

Çağdaş hukuk uygulamasında hukukun temel prensipleri esastır. Ardından, Evrensel Hukuk kaideleri, uluslar arası hukuk, arkasından ülke anayasaları, yasalar, bakanlar kurulu kararları kararnameler, tüzükler, yönetmelikler, yönergeler ve genelgeler silsile halinde gelir. Bütün bu sıralamada bir alttakinin bir üsttekine aykırı düzenleme içermemesi gerekir.

DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARI İLE DİSİPLİN SORUŞTURMASINA HAKİM OLAN İLKELER:

Meslek mensupları ile Oda arasındaki ilişki, 3568 sayılı meslek yasası ile belirlenir. Kanun, meslek mensuplarına bir takım haklar tanıdığı gibi, bir takım yükümlülükler de getirmiştir. Yükümlülüklerini ihlal eden meslek mensubu, disiplin suçu işlemiş sayılır. Disiplin suçu işleyen meslek mensubu hakkında disiplin soruşturması yürütülür, açılan kovuşturma sonucu da disiplin cezası verilir. İdarenin objektifliğini sağlamak açısından, disiplin hukukuna ilişkin bazı temel ilkeler vardır. Disiplin soruşturması yürüten idare, disiplin suç ve cezaları ve disiplin soruşturmasına hakim olan temel ilkelere uygun hareket etmelidir. Bu temel ilkeler, mevzuat ve yargı kararlarıyla ortaya çıkmıştır. Bunların belki de en önemlileri; **yargı yolu güvencesi ve savunma hakkıdır**. Bu ilkelere uyulmaması, disiplin cezasının iptali sonucuna neden olabilir.

DİSİPLİN CEZASI KAVRAMI:

Disiplin Suçu; belirli bir statü içindeki kişilerin bu statüyü düzenleyen kurallara uymamalarından doğan olumsuz bir durumunu ifade eder.

Disiplin işlemleri idari nitelikteki işlemlerdir. Disiplin cezaları ile korunmak istenen hukuki değer, kamu hizmetinin gereği gibi yürütülmesini sağlayacak kamusal çalışma düzeninin korunmasıdır. Disiplin cezaları; bir kamu veya özel teşkilat düzenini devam ettirmek, onun;

Verimli, süratli ve yararlı bir biçimde çalışmasını sağlamak, onur ve saygınlığını korumak için meslek mensupları hakkında uygulanacak idari ceza yaptırımlarıdır.

DİSİPLİN CEZALARININ ÖZELLİKLERİ:

-Sadece Kamu Görevlilerine ve belli meslek gruplarına uygulanır.

-Kişiseldirler.

-Meslek mensuplarının mesleki hak ve meslek unvanlarına, statülerine etkileri vardır.

-Takdiri cezalardır.

-Cezada takdir yetkisi Disiplin Kuruluna aittir. Ancak, bu takdir yetkisi sınırlı olmayıp, belli usul ve esaslar çerçevesinde kullanılır. Disiplin cezaları ile ilgili kararlar, “**gerekçeli**” olmak zorundadır.

-Yargı kararları aranmaz ve verildiği tarihten itibaren hüküm ifade ederler.

-Ertelenmeleri mümkün değildir.

DİSİPLİN CEZALARI İLE ADLİ CEZALAR ARASINDAKİ FARKLAR:

-Ceza Kanun ile konulan cezalar toplum düzeninin korunmasına yöneliktir.

-Disiplin cezalarının amacı ise; meslek mensuplarının düzenli ve belirli kurallar çerçevesinde çalışmalarının sağlanmasıdır.

-Ceza kanunları ile getirilen cezalar toplum düzenine karşı işlenen fiillere uygulanacak yaptırımlar oldukları için ağırdırlar. Kişinin hayatına, özgürlüğüne, malına, kişisel haklarına, sosyal durumuna etkili, sonuçlar doğururlar.

Oysa ki, Disiplin cezaları meslek mensubunun yalnız mesleki hayatına ve mesleki haklarına etkili olur.

-Ceza kanunları herkese uygulanır. Halbuki, disiplin cezaları sadece meslek mensuplarına ve aday meslek mensuplarına uygulanır.

-Ceza kanunlarındaki yaptırımlar sadece yargıç kararı ile uygulandığı halde; disiplin cezaları yasanın gösterdiği Disiplin Kurulu vasıtası ile uygulanır.

Bu farklılıklardan anlaşılacağı gibi disiplin cezaları, ceza hukukundaki anlamı ile bir ceza ve bu cezaları doğuran tasarruflar da yargısal tasarruf değildir.

Meslek alanımızla ilgili olarak Disiplin Suç ve cezaları, 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu'nun 48.maddesi ile bu yasanın 50. maddesine istinaden düzenlenerek 31.10.2000/24216 tarih ve sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Disiplin Yönetmeliğinde yer almış bulunmaktadır.

3568 sayılı meslek yasası Disiplin suç ve cezalarını belirleyen temel mevzuattır.

DİSİPLİN SUÇUNUN GENEL UNSURLARI:

a-Suçun Kanunilik/Tipiklik Unsuru: Ceza hukukunda suçlar tek tek tanımlandığı halde, disiplin suçlarında çoğu kez böyle bir tarif verilmeyip, “meslek mensubu vakar ve onuruna uymayan tutum ve davranışlarda bulunmak” gibi genel ibarelere de yer verilmektedir. Disiplin cezası gerektiren tüm fiil ve hallerin kanunda belirlenmesi çok güç ve hatta imkansızdır. Bu nedenle Disiplin Yönetmeliğimizde yer yer genel suç tanımlamalarına gidilmiş ve bu yolla odalara suçun tanımlanması konusunda geniş takdir yetkisi tanınmıştır. Genişletici yorum yetkisi ile birlikte, cezasız disiplin eylemi bırakılmaması amaçlanmıştır.

Doktrinde; **“Cezasız suç, kanunsuz ceza olmaz”**

b-Suçun maddi unsuru: Bir Suçun söz konusu olabilmesi için, fail tarafından kanuni tanıma uygun bir fiilin işlenmiş olması gerekir. Ortada fiilin olması şartına, suçun maddi unsuru denilmektedir. Bir hareketin ve bunun doğurduğu bir neticenin olması “fiil” olgusunu tanımlar.

c-Hukuka Aykırılık Unsuru: İşlenen ve kanundaki tarife uygun bulunan fiilin hukuk düzenince yapılmasının yasaklanmış olması, mübah sayılmaması, yalnızca ceza hukuku ile değil, bütün hukuk düzeni ile çatışma halinde bulunmasını ifade eder.

d-Manevi Unsur/Kusurluluk: Suç genel teorisinde, hareketin iradiliği ve bu iradenin kusurlu olması suçun manevi unsurudur.

DİSİPLİN CEZALARINA İLİŞKİN GENEL ESASLAR :

A-Kanunu bilmemek mazeret sayılmaz: Disiplin cezası içeren tüm mevzuat Resmi Gazete’de duyurulduğundan, disiplin cezalarını bilmemek mazeret sayılmamaktadır.

B-Mevzuat çerçevesinde lehte olan hüküm uygulanır: Mevzuatta genel bir hüküm olmamasına rağmen ceza hukukunun genel prensibinden “**sanığın lehine olan hükmün uygulanması**” ndan hareketle daha ağır bir ceza uygulanacaksa mutlaka “**fiilin niteliği ve ağırlık derecesi**” gerekçeli olarak kararda açıklanır.

C-Aynı suçtan aynı şahsa iki defa Disiplin cezası verilemez: Bu kural yargılama hukukunun ana ilkelerindedir. Aynı eylem ve aynı kişi nedeniyle mükerrer yargılama ve cezalandırma yapılamayacağına ilişkin bu ilke, Disiplin hukuku alanında da geçerlidir. Bu ilkenin Disiplin Hukukundaki geçerliliğini iki yönden irdelemek gereklidir;

1-Aynı kusurlu fiil ve halden dolayı, aynı şahsa birden fazla disiplin cezası verilemez. Cezalardan en ağırı ile yetinilir.

2-Meslek mensubunun fiili ceza kanununa göre suç teşkil ediyor ise, bu takdirde hem disiplin cezası için soruşturma, hem de ceza kanunu açısından cezalandırılması için takibata geçilir.

Eylemin hem disiplin hukuku, hem de ceza hukuku bakımından suç teşkil etmesi hallerinde, disiplin ve ceza işlemleri birbirinden bağımsız olarak uygulanır ve sonuçlandırılır.

Disiplin uygulamaları açısından ceza kanununa göre yapılan yargılama sonucu verilmiş kararların niteliğine dikkat ederek disiplin kararlarının tesisi önemlidir. Bir başka deyişle;

Ceza kovuşturması ile disiplin kovuşturmasının birbirlerinden bağımsız yapılması ana kural olmakla birlikte bazı istisnaları vardır;

a-Ceza mahkemesi, aynı zamanda disiplin suçu sayılan fiilin meslek mensubu tarafından işlenmiş oluşuna ve bu suçunun sabit görülerek cezalandırılmasına karar verirse, bu karar disiplin mercilerini bağlar.

b-Ceza mahkemesi, fiilin meslek mensubu tarafından işlenmemiş olduğu gerekçesine dayanarak beraat kararı verir ise, bu karar disiplin kurulunu bağlar; bu fiilden dolayı meslek mensubu hakkında ceza verilemez. Ancak, delil yetersizliğinden dolayı verilen beraat kararlarına konu suçlarla ilgili disiplin cezası verilip verilmeyeceği tartışmalıdır. Daıştay 10.Dairesinin 27.10.1987 tarih ve E.1987/2015, K.1987/1721 sayılı kararında, delil yetersizliği nedeni ile verilen beraat kararının, mutlak anlamda bağlayıcı olmayacağı açıklanmıştır. Yine, ceza mahkemesi tarafından verilen beraat kararı, işlendiği sabit olan fiilin kanunda yazılı bir suç meydana getirmediği gerekçesine dayanıyorsa, disiplin kurulu buna rağmen disiplin cezası verebilir. Zira, fiil, ceza kanununda yazılı suç unsurlarını taşımasa bile, disiplin suçunu oluşturabilir.

ZAMAN AŞIMI :

Bunun anlamı, zamanında başlatılmayan soruşturmalara dayanarak, disiplin cezası verilemeyeceğidir.

Disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin öğrenildiği tarihin, soruşturma açmaya Yönetim Kurulunun öğrendiği tarih olarak anlaşılması gerekir.

TEKERRÜR :

Tekerrür nedeniyle verilen bir derece ağır cezaya, tekrarında bir daha tekerrür hükümlerinin uygulanması mümkün değildir. Aynı fiilin aynı meslek mensubu tarafından çeşitli defalar (3-4-5 defa) işlenmesi halinde de yapılacak uygulama ilk fiilin işlenmesinden sonra ikinci kez işlenmesi halinde uygulanan tekerrür hükümleri gibi bir derece ve bir kez ağırlaştırılması şeklinde yapılması gerekmektedir. Bu konuda Disiplin Yönetmeliğinin 6-7- kısmen 8-9 ve 11.maddelerinde düzenlemeler mevcuttur.

Disiplin Yönetmeliğinin 6/a maddesi; “Üç yıllık bir dönem içinde uyarma cezası gerektiren eylemlerin yinelenmesi halinde, “kınama cezası” verilecektir; Yani, en az ikinci defa suçun işlenmesi halinde, bu ikinci ve sonrası eyleme kınama cezası verilecektir. Eylemin birden fazla olması yeterli olup, önceki eylem nedeni ile verilen veya verilecek uyarma cezasının, **ikinci fiilin işlenmesinden önce kesinleşmiş olması gibi bir koşul şart değildir.** Fiilin birden fazla olması ve arka arkaya 3 YILLIK bir dönem içinde olması yeterlidir.

Disiplin Yönetmeliğinin 7/a maddesi: “Üç yıllık bir dönem içinde kınama cezası gerektiren hallerin ve eylemlerin yinelenmesi” halinde geçici olarak mesleki faaliyetten alıkoyma cezası verilecektir. Uygulama 6/a ile aynı paralelde olacaktır.

Disiplin Yönetmeliğinin 8.maddesine göre; bu madde de belirtilen eylemlerin mükerreren ve kasten gerçekleştiğinin mahkeme kararı ile kesinleşmesi şartı ile, Yeminli sıfatını kaldırma cezası verilip, mühürü de geri alınır. Burada bu maddeyi işletmek için birden fazla koşulun bir arada olması gerekmektedir.

Disiplin Yönetmeliğinin 9/a maddesi: “Beş Yıllık dönem içinde iki defa mesleki faaliyetten alıkoyma cezası ile cezalandırılmasından sonra bu cezayı gerektiren eylemlerin yeniden işlenmesi halinde, Meslekten çıkarma cezası verilir. Burada, fiilin 3. fiilin işlenmesinden önce meslek mensubunun en az iki defa mesleki faaliyetten Geçici olarak mesleki faaliyetten alıkoyma cezası almış olması gerekir. Madde metninde bu cezanın her ne kadar kesinleşmesinden bahsedilmemekte ise de, **uyarma ve kınama cezaları hariç**, Geçici olarak mesleki faaliyetten alıkoyma, meslekten çıkarma, yeminli sıfatının kaldırılması cezaları Maliye Bakanlığının onayı ile yargı yolu açık olduğu için bu maddede önceki cezaların kesinleşmesinden sonra 3. fiil işlenirse, meslekten çıkarma cezası verilebilecektir.

Ancak, bu hallerin hepsinde de Disiplin Yönetmeliğinin 11.maddesine göre uygulanacak hükümler saklıdır. Yönetmeliğin 11.maddesinde üç ayrı paragraf hükmü vardır.

a) **Birinci Paragraf:** “Üç yıllık bir dönem içinde iki veya daha fazla disiplin cezasını gerektiren davranışta bulunan meslek mensubuna her yeni suçu için bir öncekinden daha ağır ceza uygulanabilir. Burada ağır cezayı uygulayıp uygulamamak Disiplin Kurulunun takdirine bırakılmıştır.

Yönetmeliğin 6/a ve 7/a maddeleri, **kendi içinde aynı türden fiillere ağırlaştırıcı ceza vermenin koşullarını Özel olarak düzenlemiştir.** Oysa, 11/1.paragrafta **daha farklı iki veya daha fazla fiilin işlenmesi halinde gerekiyorsa, bir ağırlığını verebilme takdir yetkisi tanınmaktadır.**

Ancak, bu **takdir yetkisi kullanılırken, cezanın ağırlaştırma nedenlerinin objektif gerekçelerinin, eylemin niteliği ve ağırlığının da göz önüne alınarak “gerekçeli kararda yasa maddesi” de belirtilerek ayrıntılı açıklanması gerekir.**

b) **İkinci paragraf:** “Ancak, disiplin cezası kesinleşip ilgiliye bildirildikten sonra, aynı cezayı gerektiren bir eylemin yinelenmesi durumunda bir üst ceza uygulanır. Burada, disiplin kurulunun bir üst ceza uygulaması zorunludur. Yani cezayı ağırlaştırmak için gerekçe bu maddeye atıfta bulunmakla yetinilir.

c) **Üçüncü paragraf:** “Disiplin kurulları her iki durumda da; yaptıkları incelemeler sonucu bir derece ağır veya bir derece hafif disiplin cezası uygulamasına karar verebilirler. Burada takdir Disiplin kuruluna aittir. Örneğin, 6/a,7/a veya 11/2’ye göre ağırlaştırıcı haller nedeni ile, bir derece ağır ceza verilmesi gereken eylemler için, Disiplin Kurulu isterse, takdir hakkını kullanarak , bir derece ağır ceza yerine, normal cezayı 11/3. gereği verebilecektir. Yani, cezayı ağırlaştırma yoluna gitmeyebilecektir.

Ya da tam tersi, özel olarak düzenlenen ağırlaştırıcı haller (6/a,7/a,11/2 gibi) var olmamasına rağmen olayın ağırlığı ve niteliği dikkate alınarak, fiillerdeki başkaca ağırlaştırıcı durumlar madde metniyle birlikte, madde numarası da belirtilerek, 11/3-2’ye göre de bir derece ağırlaştırıcı ceza verilebilecektir.

CEZADA HAFİFLETME/İNDİRİM : Yukarıda açıklama yapılmıştır.

DİSİPLİN CEZALARININ TECİLİ, AFFI ve SİCİLDEN SİLİNMESİ:

Erteleme/Tecil, Cezaların ve Sicil Affı ile sicilden silme Disiplin Hukukumuzda yoktur ve mevzuatta bu yolda bir düzenleme yer almamıştır. Disiplin affı ile ilgili olarak yasa koyucu isterse bir düzenleme yapabilir.

ŞİKAYETTEN VAZGEÇME:

Disiplin suçlarında şikayet; ceza kovuşturmasına başlama talebi olarak değil, “**ihbar**” olarak kabul edilir ve bunun doğal sonucu olarak da geri alınması mümkün olmadığı gibi, disiplin soruşturmasına engel değildir. Dolayısı ile, şikayetten vazgeçme halinde, disiplin soruşturma ve kararlarında uygulanmaz.

MESLEĞİ BIRAKANLARLA İLGİLİ DİSİPLİN İŞLEMLERİ:

Gerek, kendiliğinden Çalışanlar Listesinden kaydını sildirenler ve gerekse, Geçici olarak Mesleki faaliyetten alıkonulanlar hakkında zamanaşımı süresi dahilinde daha önce işlemiş olduğu suç oluşturan fiilleri dolayısı ile Disiplin cezası verilip verilemeyeceği konusunda mevzuatta bir hüküm olmamasına karşın, bir gün aynı mesleğe geri dönebileceği dikkate alındığında, gerekli disiplin soruşturması yapılmalı, uygulama kabiliyeti olan cezalar uygulanmalı, uygulama olanağı olmayan cezaları özlük/sicil dosyasına konmalıdır.

DİSİPLİN CEZALARININ GERİ ALINMAZLIĞI:

Kural olarak, Disiplin Kurulları tarafından verilen ve kesinleşen Disiplin Cezalarının değiştirilmesi ve geri alınması mümkün değildir. Ancak, idari yargı yerince verilen bir kararın varlığı hali, bir istisnadır.

DİSİPLİN UYGULAMALARI:

Bu başlık altında, madde madde Disiplin Yönetmeliklerinden bazıları açıklanmaya çalışılacaktır;

Madde-14: DİSİPLİN KOVUŞTURMASI: Meslek Onuruna veya mesleki standartlara aykırı eylem ve davranışlarda bulunanlarla, görevlerini yapmayan veya kusurlu olarak yapan veyahut görevinin gerektirdiği güveni sarsıcı hareketlerde bulunan meslek mensupları (aday meslek mensupları da dahil) hakkında; muhasebe ve müşavirlik hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesi amacı ile “**durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre**” kanunda yazılı disiplin cezaları uygulanır.

Madde-15: MESLEK MENSUPLARI HAKKINDA SORUŞTURMA:

- a)İlgilinin ihbar ve şikayeti,
- b)İlgili Oda Kurullarından herhangi birinin isteği,
- c)Birlik Kurullarından herhangi birinin isteği,
- d)Sorumlu görülen Oda veya Birlik Kurul Başkan ve üyeleri hakkında; ilgili oda veya Birlik Genel Kurulunun kararı üzerine yapılır.

17. Cumhuriyet Savcısının isteği üzerine de Soruşturma (Kovuşturma) yapılır.

Madde-17: İHBAR VE ŞİKAYET:

İhbar ve şikayet sözlü veya yazılı olmak üzere, iki türlü yapılır. Her iki durumda da başvuran kişinin açık kimliği ve adresi, ihbar veya şikayet olunan meslek mensubunun kimliği, ihbar veya şikayet konusu, maddi olaylar ve ihbar gününün belirtilmesi zorunludur. Sözlü ihbar ve şikayette aynı hususlar oda veya birlik kurulları başkanları veya kurul üyelerinden biri ile ihbar veya şikayette bulunan

kişi tarafından imzalanacak bir tutanakta gösterilir. Birlik Kurullarına yapılan ihbar ve Őikayetler gerekli görülürse, 30 gün içinde ilgili odaya gönderilir.

Madde-18: İLK İNCELEME:

“İlgili Oda Yönetim Kurulu, ivedi durumlar hariç olmak üzere, ihbar, Şikayet veya istem konusunun bildirilmesinden sonra gelen “en geç iki ay içinde” ihbar, Şikayet ve istem konusunu incelemek zorundadır.” İhbar veya Şikayette bulunanın; kimliği, adresi ve imzası bulunmayan ihbar ve Őikayetler iŐleme konulmaz. Şu kadarki, Oda Yönetim Kurulunun gerek gördüğü durumlarda, ihbar veya Şikayet konusu hakkında kendiliğinden soruşturma yapılabilir.”

Madde-19: SORUŞTURMA YAPILMASI (n inceleme ile görevli Yönetim Kurulu ye veya üyelerinin düzenleyeceği örnek n İnceleme Soruşturma Raporu dosyadadır):

“Őikyet veya ihbar veyahut istek konusu” olan hususlar; ilgili Oda yönetim kurulunun; yeleri arasından görevlendireceği bir veya birkaç kişi tarafından incelenip soruŐturulur. Oda yönetim kurulu, gerekli gördüğü hllerde disiplin soruŐturmalarını Oda yeleri arasından görevlendireceği kişiler marifeti ile de yaptırılabilir. Yönetim Kurulu yeleri dışında, görevlendirilecek Oda yelerinin yapacağı soruşturma uygulamasının İsaleti bir düzenleme olduğu kanaatindeyim. Başka meslek gruplarının olsun, memurların, öğrencilerin, adli ve askeri makamların olsun, Disiplin Hukuklarında “muhakkik-soruŐturmacı” sıfatı ile yer bulmuŐ olan bu tanımlama Yönetim Kurullarına bu anlamda bir soluk aldırımıŐ olacak.

Bu ye veya üyeler kanıtları toplar, ihbar ve Şikayette bulunanları ve hakkında ihbar veya Şikayet yapılan meslek mensubunu dinlemek üzere, süre belirler ve bu sürenin ilgililere duyurulmasını sağlar.”

Uygulamada yek nasaklığı ve tutarlılığı sağlamak anlamında bu süre “tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içerisinde” şeklinde uygulanması önerilir.

Görevli üye bu süre dolana kadar veya sürenin dolmasından sonra da gerekli göreceği kimselerin ifadelerini alabilir, gerekli gördüğü defter ve belgeleri inceleyebilir.”

Disiplin Yönetmeliğinde, “Odaya bildirdiği adreslerine tebligat yapılamayan meslek mensubu hakkında dosya üzerinden yapılan inceleme üzerine yetinilir. Yani, Tebligat adresine bildirim yapılamayan meslek mensubunun ayrıca çağırılması ve dinlenmesi zorunlu değildir.” şeklinde bir düzenleme yer almıştır.

Yine, yönetmelikte yok ama, mücbir sebep özür beyan edenlerin özürleri kabul edilip, savunma ve kendisini dinlemek için yeterince makul süre verilmeli, ancak; bu süre soruşturma zamanaşımını sekteye uğratacak-oyalayacak tarzda bir süre olmamalıdır.

Disiplin Yönetmeliğinde, “Görevli üye veya üyeler soruşturma maksadıyla her türlü adli ve idari mercilerden bilgi, belge isteyebilirler. İlgili dosyaları veya örneklerini isteyip, inceleyebilirler.” denmektedir.

Görevli üye veya üyeler yaptığı incelemeler sonucunda düzenleyeceği raporu; oda yönetik kuruluna verir.(Disiplin Soruşturması Ön İnceleme veya Hazırlık Soruşturması Raporu)

Oda Yönetim Kurulu Soruşturma Raporunu eksik görürse, raporu düzenleyen üyeyi veya başka üyeleri eksikliği tamamlattırmak üzere görevlendirebilir. Tamamlanan soruşturma raporu yönetim kurulunca uygun görülmesi halinde disiplin kuruluna gönderilir.

Ancak, Yönetim Kurulu bu madde gereğince yapmış olduğu soruşturma ve kovuşturmayı ihbar, şikayet veya istek tarihinden itibaren en geç 6 AY içinde sonuçlandırır.

Bu öngörülen süre; Soruşturmacılara geniş uygulama olanağının yanı sıra, olayların derinlemesine araştırılması için her olay için olmasa bile genel itibariyle, yeterli bir zaman olabileceğidir.

Genel kurulların istediği soruşturmaları ilgili disiplin kurulu yapar.

Madde-20: DİSİPLİN KOVUŞTURMASI BAŞLATILMASINA YER OLMADIĞINA İLİŞKİN KARAR:

“İlgili Oda Yönetim Kurulu veya Disiplin Kurulları dosyayı ve Ön İnceleme-soruşturma Raporunu inceleyerek, hakkında şikayet veya ihbarda bulunan meslek mensubu için disiplin kovuşturması başlatılmasına yer olmadığına ilişkin karar verebilir.

Bu kararda, ihbar ve şikayette bulunanın adı ve adresi, şikayet olunan meslek mensubunun kimliği, atılı olan eylem ve kanıtlar ile gerekçe gösterilir.

Disiplin Kovuşturmasına yer olmadığına ilişkin Oda Yönetim veya Disiplin Kurulu kararı; hakkında soruşturma açılmış meslek mensubuna ve varsa ihbar, şikayet veya istemde bulunana, soruşturma tarihinden itibaren en geç 3 ay içerisinde yazılı olarak bildirilir.”

Burada 3 aylık süre Yönetim Kuruluna tanınan bir süre olması gerekir. Disiplin Kuruluna tanınan Kovuşturma süresi özel bir düzenleme olup, o' süre 12 aydır.

Madde-21: DİSİPLİN SORUŞTURMASINA VE KOVUŞTURMAYA YER OLMADIĞINA İLİŞKİN KARARLARA İTİRAZ:

İlgili Oda Yönetim Kurulu veya Disiplin kurullarının, Kovuşturmaya yer olmadığına ilişkin kararlarına karşı, bu kararların bildirim tarihinden itibaren 30 gün içinde şikayetçi tarafından Birlik Disiplin Kuruluna itiraz edilebilir.

Oda Yönetim Kurulunca Kovuşturma açılması gerekli görülen hallerde Oda Disiplin Kurulunca soruşturmaya yer olmadığına karar verildiği takdirde, Yönetim Kurulu tarafından bildirim tarihinden itibaren 30 gün içinde Birlik Disiplin Kuruluna itiraz edilebilir.

Birlik Disiplin Kurulu tarafından dosya üzerinde yapılacak inceleme sonunda şikayet, ihbar veya istem konusu incelemeye değer görülürse, ilgili oda yönetim veya disiplin kurulu kararı kaldırılarak, disiplin kovuşturması açılması için dosya tekrar ilgili odaya gönderilir. Birlik disiplin kurulunun bu kararı kesindir.

Madde-22: DOSYANIN DİSİPLİN KURULUNA GÖNDERİLMESİ (Yönetim Kurulu'nca):

Madde-23: MESLEK MENSUBUNUN SAVUNMASININ ALINMASI VE GIYAPTA DURUŞMA:

Madde-22:“İlgili oda yönetim kurulunun disiplin kovuşturması açılmasına karar vermesi halinde, kovuşturma dosyası derhal disiplin kuruluna gönderilir.

İlgili disiplin kurulu, hakkında disiplin cezası istenilen meslek mensubunun savunmasını aldıktan veya savunma için verilen süre bittikten sonra incelemesini evrak üzerinde yapar. Şu kadar ki, meslek mensubunun istemi veya disiplin kurulunun uygun görmesi halinde inceleme, duruşmalı olarak yapılır. Duruşma gün ve saati en az 15 gün önce ilgiliye bildirilir. İlgilinin çağrıya uymaması halinde duruşmanın

gıyabında yapılacağı (mevcut bilgi, belge ve evraklar üzerinden dosyanın karara bağlanacağı) belirtilir. Duruşma gizli olur.

Oda disiplin kurulu incelemeyi ivedilikle ve herhalde kararın kendisine geliş tarihinden itibaren en geç 12 AY içinde sonuçlandırmak zorundadır. Ceza sonucunun beklenmesini gerektiren haller saklıdır. “(ceza davası açılması)”

Öngörülen 12 aylık Kovuşturma süresi; Disiplin Kuruluna genişçe bir karar alma süresi vermiş, olayların cezasız kalmaması ve kurulca iyi değerlendirilmesi anlamında genel itibariyle yeterli bir süredir.

Madde-23: MESLEK MENSUBUNUN SAVUNMASININ ALINMASI VE GIYAPTA DURUŞMA:

Meslek mensubunun ve aday meslek mensubunun savunması alınmadan disiplin cezası verilemez. Yetkili disiplin kurulunun 15 GÜNDEN az olmamak üzere bildirim hükümlerine göre verdiği süre içinde savunma yapmayanlar; savunma hakkından vazgeçmiş sayılırlar.

Savunma hakkından vazgeçmiş sayılan meslek mensupları hakkında gıyabında duruşma yapılır. Şu kadar ki, duruşmaya gelmediği takdirde duruşmanın gıyabında yapılacağının davetiyeye yazılması şarttır.

Madde-24: KANITLARIN GÖSTERİLMESİ VE İNCELENMESİ:

Disiplin kurulu; kanıtların gösterilme inceleme şeklini serbestçe belirler.

Madde-25: TANIK VE BİLİRKİŞİLERİN DİNLENMESİ:

Tanık ve bilirkişilerin duruşmaya çağırılması veya yetkilendirme yolu ile dinlenmesi veyahut yazılı ifadelerin okunması ile yetinilmesi konularında ilgili disiplin kurulunun takdir hakkı mevcuttur. Ancak, bir olayın kanıtı, yalnız bir tanığın şahsi bilgisinden ibaret ise; bu tanık her halde dinlenir.

Madde-26: DURUŞMA TUTANAĞI:

“Duruşma Tutanağı disiplin kurulu başkanının görevlendireceği bir üye veya yazman tarafından tutulur. Duruşma dışında dinlenenlere ait tutanakların duruşmada okunması zorunludur.”

Madde-27: MEVCUT KANITLARA GÖRE KARAR VERİLMESİ:

“Disiplin kurulu; çağrı yaptığı kişilerin çağrıya uymaması veya bilgi vermekten kaçınması yahut bilinen adreslerinde bulunmaması nedeniyle bilgi ve ifadelerini alamadığı hallerde mevcut kanıtlara göre karar verebilir.”

Madde-28: ODA DİSİPLİN KURULU KARARLARINA İTİRAZ:

“Oda disiplin kurulu kararlarına karşı ilgililer bildirim tarihinden itibaren 30 GÜN içinde ilgili oda aracılığı ile veya doğrudan Birlik disiplin kuruluna itiraz edebilirler.

Birlik Disiplin Kurulu; itiraza konu olan bu kararları dosya üzerinde inceler. Ancak, Geçici olarak mesleki faaliyetten alıkoyma, yeminli sıfatının kaldırılması ve meslekten çıkarma cezalarına ilişkin disiplin kurulu kararlarının incelenmesi sırasında ilgili meslek mensubunun

isteği halinde veya gerek gördüğü takdirde duruşma yapılmasına karar verebilir.

Birlik disiplin kurulu; inceleme konusu kararın onanmasına veya kararın bozularak kovuşturmanın derinleştirilmesi için ilgili odaya dosyanın geri gönderilmesine karar verebilir.

Yeniden inceleme gerektirmeyen hallerde Birlik Disiplin kurulu; uygun görmediği kararı kaldırarak için esası hakkında karar verebilir veya verilmiş kararı düzelterek onaylayabilir.

Madde-29: KARARLARIN KESİNLEŞMESİ:

Birlik Disiplin Kurulunun verdiği kararlar kesindir. Ancak, Birlik Disiplin Kurulunun itirazlarının reddine ait kararları Maliye Bakanlığının onayı ile kesinleşir. İlgililer bu kararlara karşı, kararların iş veya ikametgah adreslerine bildirim tarihinden itibaren idari yargıya başvurabilirler.

Madde-30: CEZA KOVUŞTURMASININ DİŐİPLİN CEZALARINA ETKİŐİ VE MESLEK MENSUPLARI HAKKINDA TEDBİR KARARI VERİLMESİ:

“Meslek mensubu hakkında başlamış olan ceza kovuşturması; disiplin işlem ve kararlarının uygulanmasına engel oluşturmaz. şu kadar ki, disiplin işlem ve kararına konu olacak bir eylem ve işlemde bulunmuş olan meslek mensubu hakkında aynı eylemden dolayı Ceza mahkemesinde dava açılmış ise; disiplin soruşturma ve kovuşturması bu davanın sonuna kadar (dava sonundan kastedilen yargı kararının kesinleşmesi anlaşılmalıdır.) bekletilir.

Meslek mensubu hakkında açılan ceza davası nedeniyle disiplin kovuşturması bekletiliyorsa disiplin kurulunun 22.maddedeki karar verme süresi, ceza davasının sonucu kurula ulaşana kadar kesilir.

Fiili, ceza davasına konu olsun olmasın hakkında Geçici olarak mesleki faaliyetten alıkoyma veya meslekten çıkarma cezasını gerektirecek nitelikte bir eylemden dolayı kovuşturma yapılan meslek mensubu; ilgili oda yönetim kurulunun isteği ve bu isteğin disiplin kurulunca uygun görölmesi veya disiplin kurulunun gerekli gördüğü hallerde, son karar verilene kadar, TEDBİR niteliğinde Geçici olarak mesleki faaliyetten alıkonulabilir.

Oda yönetim kurulu; sonucu kendilerine ulaştırılmış olması koşuluyla hükümlülükle sonuçlanan bir ceza davasının konusunu oluşturan eylemden dolayı ayrıca disiplin soruşturması açmak zorundadır.”

Madde-31: AYNI EYLEMDEN DOLAYI YENİDEN İNCELEME:

“Disiplin kovuşturması açılmasına yer olmadığına ilişkin kararın konusunu oluşturan eylemlerden dolayı ilgili disiplin kurulunca yeniden inceleme yapılabilmesi için, yeni kanıtların elde edilmesi gereklidir.”

Madde-32: DİSİPLİN KURULU ÜYELERİNİN REDDİ VE ÇEKİLME:

“Disiplin Kurulu Üyeleri; Ceza muhakemeleri Usulü kanununda yazılı sebeplerle reddedilebilir veya duruşmadan çekilebilirler. Bunların yerine yedek üyeler kurullara katılırlar. Ret istemi reddi istenen üyenin dışındaki üyelerin toplanması suretiyle incelenir. Ret veya çekilme sebebiyle disiplin kurulunun toplanamaması halinde yetkili disiplin kurulunu Birlik belirler.”

Madde-33: KOVUŞTURMA YETKİSİ VE ZAMANAŞIMI:

“Kovuşturmanın dayandığı ihbar veya şikayetin sabit olduğu veya Cumhuriyet Savcısının Kovuşturma isteminde bulunduğu yahut kovuşturmayı oluşturan eylem ve davranışın re’sen haber alındığı tarihte meslek mensubu hangi odanın çalışanlar listesinde veya meslek kütüğünde kayıtlı ise; disiplin kovuşturmasına karar verme ve kovuşturmayı yürütme yetkisi ilgili odaya aittir. Oda başkanları, yönetim ve disiplin kurulu üyeleri; kendileri hakkında başlatılan kovuşturmalarla ilgili görüşme ve kararlara katılamazlar.

Disiplin cezasını gerektiren eylemlerin işlenmesinden itibaren 5 YIL geçmiş ise kovuşturma yapılamaz. Ancak, olayın Yönetim Kuruluna intikalinden sonra bu süre işlemez.”

Madde-34: BİLDİRİM HÜKÜMLERİ:

“Bu Yönetmelik hükümlerine göre ilgiliye yapılması gereken her türlü bildirim yazılı olarak ilgilinin bizzat kendisine veya bilinen en son adresine posta, kurye, memur veya noter aracılığı ile yapılır. İlgilinin bilinen adresinin yanlış ve değişmiş olması veya bilinmemesi veyahut başkaca sebeplerden dolayı bildirim yapılma olanağı bulunmaması halinde, bu yönetmelik hükümlerine göre yapılması gereken bildirim şu şekilde yapılır.

- a) Bildirimi yapacak olan odanın bulunduğu ilin belediye sınırları içinde çıkan en az bir gazetede yayınlanır.
- b) İlan yazısı, bildirim yapacak olan odanın ilan koymaya uygun görülebilecek bir yere asılır.
- c) Gazete ilanı üzerine ilgili, ilan tarihinden itibaren 15 gün içerisinde bildirimi almak için ilgili odaya bizzat başvurmamış ise bildirim yapılmış sayılır.

Bildirimle ilgili bu maddede belirtilmeyen hususlarda Tebligat kanunu hükümleri uygulanır.”

DİSİPLİN UYGULAMALARINDA DİKKAT EDİLECEK ÖNEMLİ HUSULAR:

1- Disiplin kovuşturmaları yaparken, gerek yönetim kurulu aşamasında ve gerekse Disiplin Kurulu aşamasında yeni bir olay gelmiş ise, yönetim kurulunca soruşturma yapılmalıdır.

2- Disiplin Kovuşturmasına tabi her işlem, ne olursa olsun, ihbar, şikayet, Kurulların isteği, Cumhuriyet savcısının isteği, Vergi inceleme raporları ile meslek mensuplarının müştereken ve müteselsilen vergi kayıp kaçağından dolayı meslek mensuplarının kusurlarının tespiti sonrasında Mali idare tarafından istenen disiplin işlemleri olsun, tamamında, istisnasız bir şekilde olay Yönetim Kuruluna intikal eder, Yönetim Kurulu kendi içinden bir veya birkaç Yönetim Kurulu Üyesini Soruşturma ile görevlendirir. Daha sonra Ön inceleme Soruşturması neticesi düzenlenen Rapor Yönetim Kurulunda tartışılır, gerekirse, Disiplin Kovuşturması başlatılır.

3- Stajı devam eden bir stajyere, Uyarma ve Kınama cezalarını Disiplin Kurulları verebilir.

Ancak, Staj iptali (meslekten çıkarmaya eşit olan bir fiil varsa) Yönetim Kurulu tarafından verilebilir. Ancak, stajı bitmiş, sınava girme aşamasında bir fiil işlenmiş ise, bu durumda, meslekten çıkarmayı Disiplin Kurulları da verebilir. Yargı kararı bu doğrultudadır.

4- Vergi inceleme raporlarına dayalı kovuşturmalarda, olay kovuşturulup ve sonuçta ceza verebilir veya verilmeyebilir. Karar

verir iken, bulunan matrah veya vergi farkı ile, meslek mensubunun kusuru arasındaki nedensellik/illiyet bağının kurulup kurulmadığı, sorumluluğunun 4. nolu tebliğ çerçevesinde meslek mensubunun ifadelerine başvurularak tespit edilip edilmediği, kurulmuş ve tespit edilmiş ise, meslek mensubunun kusur derecesi, Olayın ağırlık ve niteliği de gözönüne alınarak özellikle değerlendirilmelidir.

Aksi, takdirde maliye burada şikayetçi konumundadır. Rapor da bir iddiadır. Bu konuda değerlendirme, bu çerçevede olmalıdır.

5- Oda Disiplin Kurulu kararlarına karşı itiraz süresi Disiplin Yönetmeliğinin 28.maddesine göre ilgililer bildirim tarihinden itibaren 30 GÜN içinde ilgili oda aracılığı ile veya doğrudan Birlik Disiplin Kuruluna itiraz edebilirler. Posta ile yapılan itirazlarda, itiraz dilekçesinin iadeli taahhütlü olarak postaya verildiği tarih esas alınır

6- Meslek Yasamızın 3.maddesine göre, Meslek ünvanlarının meslek mensubu olmayanlarca haksız yere kullanıldığı öğrenilirse, Odalar bu durumu Cumhuriyet Savcılığına bildirmek zorundadır. Bazı yargı kararlarına göre, bu fiillere, 3568 sayılı yasanın 3/1 ve 49/1.maddeleri birlikte değerlendirilerek, 6 aydan 1 yıla kadar hapis ve ağır para cezası verilebilmektedir. Ancak, bu kişiler meslek mensubu olmadığı için, bunlar hakkında ayrıca disiplin kovuşturması yapılamaz. Ancak, Cumhuriyet Savcılarınca açılacak davalara Odalar, müdahil olarak katılabilirler.

7- Disiplin Yönetmeliğinin 22 ve 23.md.lerine göre meslek mensubuna duruşma günü ve savunma yapması için tebliğ tarihinden itibaren en az 15 gün süre verilmelidir.

8- Kıyaslama usulü ile ceza verilemez. Ancak, çok açık olmasa da genel olarak mesleğin vakar ve onuruna aykırı davranışlar ve görevin gerektirdiği güveni sarsıcı hareketlerde bulunmak hali varsa, 5/k.ya göre “Uyarma cezası” verilir.

9- Eylemin ağırlığı ve niteliği dikkate alındığında bariz şekilde Disiplin Yönetmeliğinde tarif edilmemiş fiiller için yine 5/k ve 6/q maddelerine göre (torba düzenleme) ceza tesisine gidilebilir.

10- Mesleki Hizmet Sözleşme süresinin sonunda yeni yapılacak bir sözleşme için teklif vermek suç değildir. Ancak, sözleşmesi biten bir meslek mensubu hakkında olumsuz yorumda bulunarak teklif yapılmışsa bu Disiplin Yönetmeliğinin 6/k maddesine göre suçtur ve kınama cezası gerektirir. Ayrıca, sözleşme devam ederken teklifte bulunulmuşsa o da suçtur ve aynı madde gereği kınama cezası gerektirir.

11- Resmi tarifenin altında iş kabulü ve sözleşme yapılması yasaktır. Bu fiil disiplin yönetmeliğinin 6/g maddesine göre kınama cezasını gerektirir. Asgari tarifenin altında iş kabulünü cezasız kılacak hiçbir gerekçe kabul edilemez.

12- Disiplin Yönetmeliğinin 33.maddesine göre eylem ve davranışın re’sen haber alındığı tarihte meslek mensubu hangi odanın çalışanlar listesinde veya meslek kütüğünde kayıtlı ise, disiplin kovuşturması bu oda tarafından yürütülecektir.

13- Cezaların tekrarı ve tekerrürü açısından Özlük dosyalarının ayrı bir önemi var. Daha önce alınan disiplin cezaları, takdir ve taltifler

ağırlaştırıcı veya hafifletici disiplin cezalarının verilmesinde en büyük gerekçe olmalıdır.

14- Bazı Odalarımızın Disiplin Kovuşturmalarına kaynaklık eden Oda Yönetim Kurulunun görevlendirdiği Yönetim Kurulu Üyesi olmayan Denetim Komisyonu, Mesleki Denetim Komisyonu gibi adlarla oluşturdukları Oda Yönetim Kuruluna yardımcı oluşumların yapmış olduğu denetimler ve tespitler sonucu tutulan Tutanaklar Yargı yerinde kanuni belge olarak kabul görmemektedir. Ancak, bu tutanaklar sadece karine teşkil etmekte olup, bu durumda Yönetim Kurulu kendi içinden veya Oda üyeleri arasından görevlendireceği bir veya birkaç üyeye soruşturma yaptırmalıdır.

Disiplin Yönetmeliğinde “Disiplin Ön inceleme soruşturması yapmak üzere Yönetim Kurulu kendi içinden veya üyeleri arasından bir veya birkaç kişiyi soruşturmaya görevlendirebilir, “ şeklinde bir düzenlemeyi içermektedir. Ancak, burada da belirtilen yukarıdaki anlamda bir komisyondan bahsedilmemekte. Bahsedilen, ihbar veya şikayet Yönetim Kuruluna intikal edecek, Yönetim Kurulu kendi içinden veya üyeleri arasından bir veya birkaç kişiyi tek veya heyet olarak görevlendirecek. Bunlar soruşturma çerçevesinde bilgi, belge, delil-kanıt toplayacak, sanık-tanık-şikayetçi ifadelerine başvuracak ve soruşturma sonunda hazırlayacakları raporu Yönetim Kuruluna sunacaklardır.

15- Meslek mensubunun fiil ve eylemi daha sonra kendi ceza kanunu kapsamında bir affa uğramışsa, tecil edilmişse, paraya çevrilmişse, meslek mensubunun müşterek müteselsil sorumluluğunu içeren vergi kayıp ve kaçığının uzlaşılması hallerinde, Disiplin Kovuşturması kendi mecrasında devam etmelidir. Disipline tabi bir suç ise, bu tür durumlarda cezalandırma yapılmalıdır.

16- Emanet para ile ilgili olarak; Disiplin Yönetmeliğinde, Emanet Paranın alınıp yatırılması ile yatırılmamasının yaptırımını (adil bir düzenleme) ayrıdır. Bu hususu; eylemin ağırlık ve niteliğine uygun cezalandırmaya iyi bir örnektir. Disiplin Yönetmeliğindeki düzenleme; “Emanet Para almak ve yatırmak fiili” Kınama cezası ile, “Emanet Para alıpta yatırmamak veya alıp ta inkar etmek” fiili de Geçici Olarak Mesleki Faliyetten Alıkoyma Cezası ile Tecziye edilmektedir.

DİSİPLİN KURULUNUN GÖREVLERİ:

Disiplin Kurulunun görevleri, Oda Yönetim Kurulunun Disiplin Soruşturması açılması kararı üzerine üyeler hakkında disiplin soruşturması yaparak disiplinle ilgili kararları ve cezaları vermek ve Kanunla verilen diğer yetkileri kullanmaktır.

Disiplin Kurulu 3568 sayılı meslek yasamız ve bu yasaya bağlı olarak çıkarılan Yönetmelikler, mecburi meslek kararlarına göre karar verirler. Disiplin cezaları aynı yasanın 48.maddesinde düzenlenmiş olup, 50.maddeye göre çıkartılan Disiplin Yönetmeliği ile de Meslek mensupları, aday meslek mensupları ve oda, birlik kurulu üyeleri hakkında uygulanacak disiplin cezalarının kovuşturulması ve sonuçlandırılması konuları ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

DİSİPLİN KURULLARININ OLUŞUMU VE KARAR ALMA SÜRECİ:

3568 Sayılı meslek yasamızın 25.maddesinde;

Oda disiplin kurulu, üye sayısı 50’ye kadar olan odalarda 3, 50’den fazla olan odalarda 5 üyeden kurulur. Ayrıca, disiplin kurulu üyesi 3 olan odalarda 1, 5 olan odalarda 3 yedek üye seçilir. Kurul 3

yıl için seçilir. Üyeler kendi arasından bir Başkan seçerler. Üyelerin ayrılmaları halinde yerlerine en çok oy alan üyeler getirilir.

Disiplin Kurulu en az 3 üyenin bulunmasıyla toplanır. Kararlar üye tamsayısının salt çoğunluğu ile verilir. Oylarda eşitlik halinde Başkanın bulunduğu taraf üstün tutulur.

Başkanın bulunmadığı zamanlarda meslekte en kıdemli üye Kurula başkanlık eder.

-Disiplin Kurulu Kovuşturma dosyasını aldığı tarihten itibaren 12 Ay içinde karar bağlar.

-İncelemelerini evrak üzerinde yapar ve yapılan soruşturmayı yeterli görmezse, eksikliklerini tamamlar.

-Kişinin savunması alınmadan ceza verilemez. Belirtilen sürede savunma yapmayanlar savunma hakkından vazgeçmiş sayılırlar. Bu durumda meslek mensubunun gıyabında duruşma yapılır. Ancak, bu husus davet yazısında belirtilir.

-Kusur sabit görüldüğü takdirde, cezayı verir.

-Kararlar gerekçeli “ve madde belirtilerek” olarak yazılır. Oybirliği veya oyçokluğu varsa belirtilir. Karşı oy kullananların gerekçelerine kararda yer verilir. Çekimser oy kullanılmaz.

İDEAL DİSİPLİN KURULU GÖREVLENDİRMESİ ve KURUL ÇALIŞMALARI NASIL OLMALIDIR?

Başkan: Disiplin Kurulu kendi arasından bir başkan seçer.

Başkan Yardımcısı/Üye: Başkan'a yardımcı olan, özellikle gerekçeli kararlarda karar oluşturmada araştırandır, toplantıları organize eder.

Yazman: Disiplin Kovuşturmalarında; ifade alma, tutanak düzenleme, karar yazma görevlerinde konusuna hakim, kısmen de olsa hukuki terimlere aşina olmak üzere ya Disiplin Kurulu kendi içinden, ya da dışarıdan birini yazman olarak görevlendirir. Dışarıdan çağrılan yazman yazman-katip sıfatıyla tutanakları imza eder, ancak oy hakkı yoktur. İfade ve savunma tutanakları mümkün olduğunca kişilerin kendi el yazıları ile alınıp, "hiçbir baskı altında kalmadan, kendi özgür irademle ifade ve beyan ettiğim yukarıdaki hususları aynen kabul ediyorum ve altını imzalıyorum" gibi-şeklinde sonuca bağlanmalıdır.

Raportör Üye: Disiplin Kurulu kararlarının oluşumunda belki de en önemli görev Raportördedir. Dosya Disiplin Kuruluna daha önce, hatta Yönetim Kurulu Hazırlık Soruşturması aşamasında dosyanın eksiksiz Disiplin Kuruluna gelmesi için işbirliği içerisinde çalışan, Dosyadaki şekil, usul ve yöntem hatalarını tespit ederek tamamlatan, Dosyanın tekemmülünde önemli görev Raportörüdür. Disiplin Toplantılarında, Raportör öncelikle görev aldığı dosya konusunda detaylı bilgi verdikten sonra uygulanacak yol, yöntem ve ceza konusunda görüşünü açıklar. Raportör sabit bir kişi olacak diye bir kural yok. Her dosya için ayrı bir raportör görevlendirilebilir. Ancak, uygulamada yeknesaklığı sağlamak, bu işlerle düzenli olarak birinin uğraş vermesi verimliliği ve kararlarda isabeti artıracığından

bir Üyenin Raportör olarak görevlendirilmesi önerilir. (Örnek olarak Dosya içerisinde Raportör Dosya İnceleme Formu verilmiştir.)

Üye: Üye, alelade bir üye değil, hem raportör, hem yazman pozisyonunda, koordinasyonu sağlayıcı, araştıran, Disiplin uygulamalarında farkı yaratabilecek, gerekçeli kararların oluşumunda katkısından faydalanılacak çalışmalar içerisinde olacaktır.

DİSİPLİN İŞLEMLERİ İLE GÖREVLİ ODA PERSONELİ:

Oda personelleri de en az Disiplin Kurulu Üyeleri kadar, hatta onlar, süreklilik arz ettiklerinin daha fazla Uygulama bilgisine sahip olmalıdırlar. Dosyaların oluşumu, özellikle karar ve bildirimlerin tebliği ve tebliğ belgelerinin saklanması, Özlük ve Disiplin-Sicil doypalarının oluşturulması konusunda çok önemli sorumluluk yüklenmelidirler.

Mehmet SARIGÖL
SMMM
Denizli SMMM Odası Başkanı

Ek: Örnek form ve Disiplin uygulamaları.