

NOT: Hükümün açıklanmasının geri bırakılması kararının sözleşmeli personel istihdamına engel olup olmayacağı hakkında

T.C.
ÇEVRE, ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAKANLIĞI
Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü

Sayı: E-53773008-622.02-3252867

25/03/2022

Konu: Hükümün açıklanmasının geri bırakılması
kararının sözleşmeli personel istihdamına
engel olup olmayacağı hk

..... BELEDİYE BAŞKANLIĞINA

İlgi: 22.03.2022 tarihli ve 42182837-100-1292 sayılı yazı.

Belediyenizde sözleşmeli personel olarak işe alınması düşünülen hakkında yaptırılan arşiv araştırması sonucunda; ‘Silahtan Sayılan Aletle Basit Yaralama" suçundan sanık sıfatıyla yargılandığı davada Sarıveliler Asliye Ceza Mahkemesince "3000 TL Adli Para Cezası (150 gün)" kararı verildiği, verilen bu kararın 26/05/2021 tarihli kesinleşme şerhine istinaden, "5 Yıl Hükümün Açıklanmasının Geri Bırakılması Nedeniyle Denetimli Serbestlik" kararına çevrildiği ve bu kararın 02/04/2021 tarihinde kesinleştiğinden bahisle ilgilinin istihdam edilip edilemeyeceğine ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesinde, “...Belediye ve bağlı kuruluşlarında, norm kadroya uygun olarak çevre, sağlık, veterinerlik, teknik, hukuk, ekonomi, bilişim ve iletişim, plânlama, araştırma ve geliştirme, eğitim ve danışmanlık alanlarında avukat, mimar, mühendis, şehir ve bölge plâncısı, çözümleyici ve programcı, tabip, uzman tabip, ebe, hemşire, veteriner, kimyager, teknisyen ve tekniker gibi uzman ve teknik personel yıllık sözleşme ile çalıştırılabilir. Sözleşmeli personel eliyle yürütülen hizmetlere ilişkin boş kadrolara ayrıca atama yapılamaz. Bu personelin, yürütecekleri hizmetler için ihdas edilmiş kadro unvanının gerektirdiği nitelikleri taşımaları şarttır. Bu fıkra uyarınca sözleşmeli olarak istihdam edilecekler net ücret, söz konusu kadro unvanı için birinci derecenin birinci kademesi esas alınmak suretiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre tespit edilecek her türlü ödemeler toplamının net tutarının yüzde 25 fazlasını geçmemek üzere belediye meclisi kararıyla belirlenir. Genel hükümlere göre birinci dereceden kadro ihdas edilemeyen kadro unvanları için ise o kadro unvanından ihdası yapılmış en yüksek kadro derecesinin birinci kademesi esas alınır ve yapılacak ödemenin azami tutarı yukarıda belirtilen usûle göre tespit olunur. Bu fıkra hükümlerine göre çalıştırılacak personel için Çevre ve Şehircilik Bakanlığı unvanlar itibarıyla sınırlama getirebilir...”

Üçüncü ve dördüncü fıkra hükümleri uyarınca çalıştırılacak personele her ne ad altında olursa olsun sözleşme ücreti dışında herhangi bir ödeme yapılmaz ve ücret mahiyetinde aynî ya da nakdî menfaat temin edilmez. Bu personel hakkında bu Kanunla düzenlenmeyen hususlarda vize şartı aranmaksızın 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümler uygulanır...” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 6.6.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 12 nci maddesinde, “...Sözleşmeli olarak çalıştırılacakların, ilgili kurumun saptayacağı özel koşulların yanı sıra, 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (4), (5), (6), (7) ve (8) numaralı alt bentlerinde belirtilen koşulları taşımaları gereklidir...” hükmü yer almaktadır.

Mezkur Esasların atıf yaptığı 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48/A-5 inci maddesinde ise, “Türk Ceza Kanununun 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**." hükmüne yer verilmiştir.

Görüldüğü üzere, mevzuat "**mahkum olmamak**" şartını aramakta olup, hükmün açıklamasının geri bırakılması müessesesi ise "**sanık hakkında kurulan mahkûmiyet hükmünün hukuki bir sonuç doğurmaması**" anlamına gelmektedir. Nitekim aşağıda yer verilen bazı yüksek mahkeme kararları da bu hususa işaret etmektedir:

"Hükmün açıklanmasının geri bırakılması kurumu günümüzde Batı Avrupa ülkelerinin çoğunun ceza mevzuatında yer alan bir kurumdur. Özellikle 1950'li yıllardan sonra Kıta Avrupası ceza hukukuna girmiş olan bu kurum, ilk olarak Anglo-Sakson hukukunda ortaya çıkmıştır. Bu kurum, yargılanması tamamlanmış olan sanığın belli bir süre denetim altında tutulması esasına dayanır. Hâkim, sanığın suçluluk ve kusurluluğunu saptamakla beraber cezaya hükmetmeyi geriye bırakmakta ve onu belirli bir süre içinde denetim altında tutmaktadır. Tabi tutulduğu denetim süresi içinde davranışları olumlu bulunduğu takdirde sanık için bir mahkûmiyet kararı verilmemektedir. Böylece deneme süresini başarıyla geçirmiş olan sanık, hükümlü olma süreci dışına çıkarılmaktadır. Sanıkların toplumda suçlu olarak damgalanmaması ve topluma normal bireyler olarak tekrar kazandırılması kurumun temel amaçlarındanıdır." (Anayasa Mahkemesi, E:2012/9, K:2012/103, T:05/07/2012)

"Sanık hakkında kurulan mahkûmiyet hükmünün hukuki bir sonuç doğurmamasını ifade eden ve doğurduğu sonuçlar itibariyle karma bir özelliğe sahip bulunan hükmün açıklanmasının geri bırakılması kurumu, denetim süresi içinde kasten yeni bir suçun işlenmemesi ve yükümlülüklerle uygun davranılması halinde, geri bırakılan hükmün ortadan kaldırılarak kamu davasının 5271 sayılı Kanun'un 223. maddesi uyarınca düşürülmesi sonucu doğurduğundan, bu niteliğiyle sanık ile devlet arasındaki cezai nitelikteki ilişkiyi sona erdiren düşme nedenlerinden birisini oluşturmaktadır." (Yargıtay Ceza Genel Kurulu, E:2009/3-64, K:2009/83, T:07/04/2009)

Bu itibarla, "Silahtan Sayılan Aletle Basit Yaralama" suçundan sanık sıfatıyla yargılandığı davada hakkında verilen para cezası "5 Yıl Hükmün Açıklamasının Geri Bırakılması Nedeniyle Denetimli Serbestlik" kararına çevrilen adı geçeninin 5393 sayılı Kanununun 49 uncu maddesi çerçevesinde sözleşmeli personel olarak istihdam edilebileceği değerlendirilmektedir.

Bilgilerini rica ederim.

.....

Bakan a.

Yerel Yönetimler Genel Müdürü