

ÖZET: Sözleşmeli imam-hatip olarak görev yapan personelin gözüaltına alınmasından bahisle sözleşmesinin askıya alınıp alınmayacağı, feshedilip edilmeyeceği, gözüaltı süresinde ne yapılacağı, serbest kalması halinde mahkeme sonuçlanıncaya kadar ne tür tedbirlerin alınacağı, tutuklanması durumunda nasıl bir yol izleneceği, göreve dönmesi durumunda mali ödemelerin nasıl yapılacağı hususunda. (04.08.2025 - E. 6607513)

Bilindiği üzere kamuda sözleşmeli personel, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi çerçevesinde istihdam edilmekte ve 28.06.1978 tarihli ve 16330 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar hükümlerine tabi olarak çalıştırılmaktadır.

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların "Sözleşmenin feshi" başlıklı ek 6'ncı maddesinin birinci fıkrası uyarınca, **aşağıdaki hallerden herhangi birinin gerçekleşmesi durumunda, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca personelin sözleşmesi tek taraflı olarak feshedilebilmektedir:**

- İşe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması,

- İşe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini sonradan kaybetmesi,

- Sözleşme dönemi içerisinde mazeretsiz ve kesintisiz üç gün veya toplam on gün süreyle görevine gelmemesi,

- Hizmetinin gerektirdiği pozisyona ihtiyaç kalmaması,

- Bir proje kapsamında işe alınması durumunda istihdam edildiği projenin tamamının veya proje bölümlerinin sözleşmede öngörülen süreden önce tamamlanması,

- Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olması, bu örgütlere yardım etmesi, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanması ya da kullandırması, bu örgütlerin propagandasını yapması.

Mezkûr 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.

657 sayılı Kanunun "Genel ve özel şartlar" başlıklı 48'inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (5) numaralı alt bendinde, **"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"**, Devlet memurluğuna alınacaklar bakımından genel şartlar arasında sayılmaktadır.

Görüldüğü üzere mezkûr maddede belirtilen suçların memuriyete engel teşkil edebilmesi için bu suçlar nedeniyle mahkûm olunması; başka bir ifadeyle hüküm giyilmesi şarttır.

Nitekim 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde sanık, **kovuşturmanın başlamasından itibaren hükmün kesinleşmesine kadar suç şüphesi altında bulunan kişi olarak tanımlanmaktadır. Bu sebeple hakkında kesinleşmemiş mahkeme kararı bulunan ya da bir suç nedeniyle tutuklanan ya da gözüaltına alınan kişilerin "mahkûm"; başka bir deyişle "hükümlü" olarak nitelendirilemeyeceği açıktır.**

Görevden uzaklaştırma tedbirine ilişkin olarak ise 657 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin son fıkrasında, **"Sözleşmeli personelin görevden uzaklaştırılması ile disipline aykırı fiil ve hâllerin gerçekleşmesi durumunda bu personele verilmesi gereken disiplin cezaları, disiplin cezası vermeye yetkili merciler ve disiplin kurulları ile disipline dair diğer hususlar hakkında Devlet memurlarının tabi olduğu hükümler uygulanır. Ancak, kademe ilerlemesinin durdurulması ve üstü ceza verilmesini gerektiren fiil ve hâllerde disiplin kurulunun kararı alınarak sözleşmeli personelin görevine atamaya yetkili amirin onayı ile son verilir."** hükmü yer almaktadır.

Öte yandan, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 12'nci maddesinde, sözleşmeli olarak çalıştırılacakların, ilgili kurumun saptayacağı özel koşulları taşımaları gerektiğinden bahsedilmiş olup bu kapsamda 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun "Personelin nitelikleri" başlıklı 9'uncu maddesinin ikinci fıkrasında, atanmalarında dinî öğrenim şartı arananlar bakımından "ortak nitelik" şartı öngörüldüğü malumdur.

Sözleşmeli personel pozisyonlarına atanacaklar bakımından da geçerli olan bu şart 15.04.2015 tarihli ve 29327 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Diyanet İşleri Başkanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde, **"atanmalarında dini öğrenim şartı esas alınan unvanlar bakımından; itikat, ibadet, tavır ve hareketlerinin İslâm törelerine uygun olduğu şeklinde ortak bir nitelik taşımak."** şeklinde tanımlanmaktadır. Nitekim adı geçen hizmet sözleşmesinin "Görev ve sorumluluk" başlıklı 3'üncü maddesinin ikinci ve üçüncü fıkralarında sözleşmeli personelin, mevzuatın kadrolu imam-hatipler için öngördüğü emirlere, yasaklara ve yaptırımlara tabi oldukları vurgulanmaktadır.

Bu itibarla adı geçen hangi suç nedeniyle gözaltına alındığı, hakkındaki ceza davasının devam edip etmediği, karar verildi ise bu kararın kesinleşip kesinleşmediği, tutuklanıp tutuklanmadığı hususlarında herhangi bir bilgi veya belgeye yer verilmemiş ise de;

1- Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların ek 6'ncı maddesinin birinci fıkrasında tahdit edilen durumlardan birinin gerçekleşmesi halinde ilgili personelin sözleşmesinin tek tarafı olarak feshedilmesi gerektiği,

2- 657 sayılı Kanunun 48'inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (5) numaralı alt bendinde sayılan suçların gerek memuriyete gerekse sözleşmeli personel olarak istihdam edilmeye engel teşkil edebilmesi için bu suçlar nedeniyle mahkûm olunması, başka bir ifadeyle hüküm giyilmesi gerektiği, dolayısıyla gözaltına alınma ya da tutuklanmanın tek başına sözleşmenin feshini gerektirmediği,

3- İlgilinin 657 sayılı Kanunun 48'inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (5) numaralı alt bendi kapsamında olmayan bir suç nedeniyle hapis cezasına mahkûm edilmesi halinde (*şayet Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda sayılan fesih nedenlerinden biri de gerçekleşmediyse*) bu hapis cezasının infazı süresince hizmet ilişkisinin askıda olacağı, söz konusu cezanın infazının tamamlanmasından sonra tekrar göreve başlatılması gerektiği, sözleşmesi askıya alınan personele ilgili mevzuatta açıkça bir düzenleme bulunmadığından mali hakları bakımından herhangi bir ödeme yapılamayacağı,

4- 657 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin son fıkrası gereğince, görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınan sözleşmeli personel hakkında mezkûr Kanun'un 141'inci maddesinin birinci fıkra hükmünün (*görevden uzaklaştırma tedbirinin*) kıyasen uygulanabileceği,

5- Adı geçen din görevlisi olması sebebiyle tavır ve eylemlerinin dini konularda toplumu aydınlatıcı, eğitici ve dini yasaklar ile kötü alışkanlıklardan sakındırıcı olması gerektiği

göz önünde bulundurulduğunda, eylemleri nedeniyle ceza kanunları bakımından mahkûm olup olmadığı hususundan ayrı olarak "ortak nitelik" yönünden İdarece değerlendirilmesinin yerinde olacağı,
mütalaa olunmaktadır.

Diyanet İşleri Başkanlığı
Hukuk Müşavirliği