



2025

YENİ YASAL DÜZENLEMEDEN PTT ÇALIŞANLARININ BEKLENTİLERİ

399/II
KARİYER

İ.H.S
EŞİT STATÜ

içindekiler

Giriş	01
İdari Hizmet Sözleşmeli Personel İstihdam Modelinin Yasal Çerçevesi ve Evrimi	03
Sözleşmeli Personel İstihdamı: Eşitsizlik ve Statü Farklılıkları	07
İdari Hizmet Sözleşmeli Personel Statüsünde Israrın Makul Bir Gerekçesi Yoktur	08
Disiplin cezaları kanunla düzenlenmelidir.	09
375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek Madde 27'si Anayasaya aykırıdır.	10
Mevcut düzenlemelerde halen Anayasaya aykırı hususlar var.	11
İdari hizmet sözleşmeli personel mevzuatı giderek karmaşık hale gelmektedir.	12
İdar hizmet sözleşmeli personel statüsü, zamanla zorlayıcı bir unsur haline gelmiştir.	13
Hukuku askıya almak!	14
Yapılacak olan yeni yasal düzenlemeden PTT çalışanlarının beklentileri	15
Çözüm Önerilerimiz	17
Tüm Personel 399/II'de Birleşmeli ve İdari Hizmet Sözleşmeli Personel Uygulamasına Son Verilmelidir.	19
Neden 399/II ?	20
399 Sayılı KHK'nın Ek II Sayılı Cetveline Tabi Personelden Talebi Olanlar Havuza Alınmalı ve İstihdamına Devam Edilen Personelin Özlük, Mali ve Sosyal Hakları İyileştirilmelidir	21
Sonuç	22

GİRİŞ

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin (KHK) ek madde 27'nin Anayasa Mahkemesi'nin 7 Aralık 2023 tarihli ve E.:2018/117; K.:2023/212 sayılı kararıyla iptal edilmesi, İdari Hizmet Sözleşmeli personelin hukuki statüsünün yeniden belirlenmesi adına önemli bir dönüm noktasını teşkil etmektedir. Anayasa Mahkemesi tarafından verilen iptal kararının Resmî Gazete'de yayımlandığı tarihten itibaren on iki ay sonra, yani 4 Haziran 2025 tarihinde yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmıştır. Söz konusu iptal kararı, yalnızca İdari Hizmet Sözleşmeli personel için değil, aynı zamanda PTT'nin işleyişi, verimliliği ve sürdürülebilirliği açısından da önemli etkiler doğuracaktır.

Adil Haber Sen olarak hazırladığımız bu rapor, 375 sayılı KHK'nın ek madde 27'nin iptali ve sonrasında yapılacak yeni yasal düzenlemelere yönelik katkı sağlama amacını taşımaktadır. Bu raporun yazılmasındaki temel hedef, İdari Hizmet Sözleşmeli personelin ve 399 sayılı KHK'ya tabi personelin beklentilerinin ve ihtiyaçlarının yeni kanun taslağında uygun bir şekilde karşılanabilmesi için gerekli hukuki ve yapısal önerilerde bulunmaktır. Bu çerçevede, hem kurumun işleyişi hem de personelin hakları ve güvenliği göz önünde bulundurularak, adil ve sürdürülebilir bir çözüm önerisinin oluşturulması hedeflenmektedir.



Kurumun anonim şirkete dönüştürülmesinin ardından kariyer hakkı elinden alınan 399 sayılı KHK'ya tabi personel ile iş güvencesinden mahrum bırakılan İdari Hizmet Sözleşmeli personelin durumları, özellikle kurumun verimliliğini ve personel memnuniyetini doğrudan etkileyen unsurlar olarak raporun odak noktalarından biri olacaktır. Ayrıca, bu raporun içeriğinde, PTT'de farklı statülerde personel istihdamı modelinin yaratacağı potansiyel sorunlar ve bu sorunların kurumun operasyonel kapasitesi üzerindeki olası olumsuz etkileri de ele alınacaktır.

Yeni düzenlemelerde, hem personelin haklarının korunması hem de kurumun sürdürülebilirliğinin sağlanması adına, yalnızca mevcut hukuki boşlukların giderilmesi değil, aynı zamanda kurum aidiyet duygusunun güçlendirilmesi, verimliliğin artırılması ve uzun vadede mali sağlığın korunması için de önemli adımlar atılması gerektiği vurgulanacaktır. Bu rapor, aşamalı bir talep sürecini içermekte olup, kurum ve çalışanlar için öncelikli beklentilerin karşılanması temennimizdir.

Sonuç olarak, bu rapor, Adil Haber Sen'in Hukuk ve Mevzuat Kurulu tarafından sunulan öneriler ışığında, yeni kanun taslağının hem kurum hem de personel açısından en verimli şekilde hazırlanabilmesi için katkı sağlamayı hedeflemektedir.



İdari Hizmet Sözleşmeli Personel İstihdam Modelinin Yasal Çerçevesi ve Evrimi

PTT, 23.05.2013 tarihinde 28655 sayılı resmi gazetede yayımlanan 6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanunu ile yeniden yapılandırılarak anonim şirkete dönüştürülmüştür. Bu dönüşüm, sadece kurumun yapısal değişikliği ile sınırlı kalmamış, personel rejimi de köklü bir şekilde değişmiştir. Daha önce bünyesinde dört farklı statüde (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 399 sayılı KHK, işçi, firma personeli) personel istihdam eden PTT, yeni yapılanma ile birlikte personel statüsü sayısını beşe çıkarmış ve yeni bir statü olarak idari hizmet sözleşmeli personel statüsünü getirmiştir.

A.Ş OLMADAN ÖNCE PERSONEL STATÜLERİ

- 1- 657 Sayılı DMK
- 2- 399/II Sayılı KHK
- 3- İşçi
- 4- Firma Personeli

A.Ş OLDUKTAN SONRA PERSONEL STATÜLERİ

- 1- 657 Sayılı DMK
- 2- 399/II Sayılı KHK
- 3- İşçi
- 4- Firma Personeli
- 5- İdari Hizmet Sözleşmeli Personel

Yeni yapılanma ile birlikte, 6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanunu'nun 27. maddesi, yeni statüde istihdam edilecek personelin hukuki statüsünü "657 sayılı Kanun ve diğer kanunların sözleşmeli personel hakkındaki hükümlerine tabi olmaksızın idari hizmet sözleşmesi ile istihdam edilir" şeklinde belirlemiştir.

Bu statüde istihdam edilecek personel, Kamu Personel Seçme Sınavı'na katılanlar arasından seçilecek ve işe alma, unvan, sayı, atama, görevlendirme, eğitim, terfi, görevde yükselme, disiplin, izin, görevden alma, sözleşmenin yenilenip yenilenmemesi veya sona erdirilmesine ilişkin hususlar ise **Bakanlar Kurulu kararı** ile yürürlüğe konulan yönetmelik ile belirlenecektir.

Ancak sözleşmeli personelin aylık ücret, ikramiye ve diğer mali ve sosyal hakları ile sözleşme esasları **Yönetim Kurulu tarafından** belirlenecek ve bu ödemelerin aylık ortalaması, **Yüksek Planlama Kurulu** tarafından PTT için tespit edilen üst sınırı aşmayacaktır.

6475 sayılı Kanunun ilk hali

Sözleşmeli personel

MADDE 27

(1) PTT personeli, 657 sayılı Kanun ve diğer kanunların sözleşmeli personel hakkındaki hükümlerine tabi olmaksızın idari hizmet sözleşmesi ile istihdam edilir.

(2) Kamu Personel Seçme Sınavına katılanlar arasından seçilecek olan sözleşmeli personelin; işe alma, unvan, sayı, atama, görevlendirme, eğitim, terfi, görevde yükselme, disiplin, izin, görevden alma, sözleşmenin yenilenip yenilenmemesi veya sona erdirilmesine ilişkin hususlar Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe konulan yönetmelikle düzenlenir.

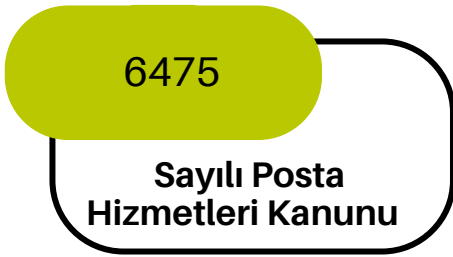
(3) Sözleşmeli personelin aylık ücret, ikramiye ve diğer mali ve sosyal hakları ile sözleşme esasları Yönetim Kurulunca belirlenir. Ancak, avukat vekâlet ücreti hariç, aylık ücret, her türlü sosyal yardım, zam, tazminat, ödenek ve diğer adlar altında yapılan bütün ödemelerin aylık ortalaması, Yüksek Planlama Kurulunca PTT için tespit edilen üst sınırı aşamaz.

(4) PTT lehine sonuçlanan dava ve icra takipleri nedeniyle hükme bağlanarak karşı taraftan tahsil olunan avukat vekâlet ücretlerinin dağıtılması 26/9/2011 tarihli ve 659 sayılı Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri ve Özel Bütçeli İdarelerde Hukuk Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre yapılır.

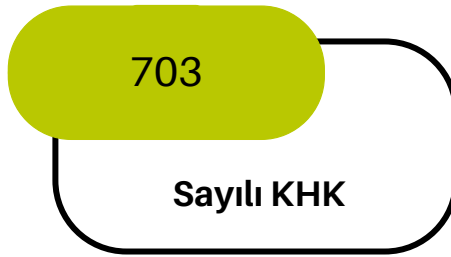
(5) Sözleşmeli personel, sosyal güvenlikleri bakımından 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi hükümlerine tabidir. Bu personele, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamında istihdam edilenlere ilişkin usul ve esaslar çerçevesinde iş sonu tazminatı ödenir.

2013 yılında gerçekleştirilen bu kapsamlı yeniden yapılandırma ile, 6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanunu çerçevesinde Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi (PTTAŞ) olarak kurumsal yapısını da değiştirmiştir. Bu yeniden yapılandırma, sadece PTT'nin tüzel kişiliğini değiştirmekle kalmamış, aynı zamanda istihdam politikalarında da önemli değişikliklere yol açmıştır. PTT'deki personel yapısının dönüşümü, 6475 sayılı Kanun ile birlikte gelen "İdari Hizmet Sözleşmeli Personel" statüsünün oluşturulması ile pekiştirilmiştir. Ancak, zamanla bu modelde yapılan değişiklikler ve yasal düzenlemeler, istihdam ilişkileri üzerinde belirleyici bir rol oynamıştır.

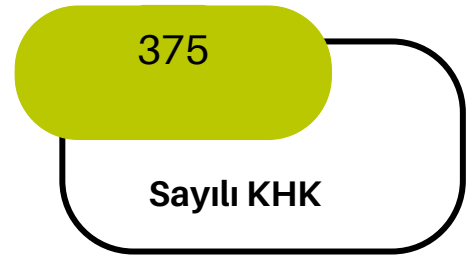
Aşağıda özet şeklinde, PTT'nin idari hizmet sözleşmeli personel istihdam modelinin tarihsel gelişimi, yasal dayanakları ve mevcut durumu ele alınacaktır.



PTT, ilk kez idari hizmet sözleşmeli personel istihdam modeline geçişini düzenleyen hüküm, 6475 sayılı Kanun'un 27. maddesidir. Söz konusu maddeye göre, idari hizmet sözleşmeli personel, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve diğer kanunlardaki sözleşmeli personel hükümlerine tabi olmaksızın idari hizmet sözleşmesiyle istihdam edilecekti. İstihdam, işe alım, unvan, sayı, atama, görevlendirme, eğitim, terfi, görevde yükselme, disiplin, izin, görevden alma, sözleşmenin yenilenip yenilenmemesi veya sona erdirilmesine ilişkin hususlar ise, Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konulacak yönetmelik ile belirlenecekti. Ücret ve diğer mali haklar ise Yönetim Kurulu tarafından belirlenecekti.



6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanunu ile PTT Yönetim Kurulu'na tanınan geniş yetkiler, özellikle Sayıştay raporlarına yansıyan hususlar ve kamuoyundaki tartışmalar neticesinde önemli bir gündem oluşturmuş ve nihayetinde konu Cumhurbaşkanlığı'na kadar intikal etmiştir. Bu gelişmelerin ardından, Cumhurbaşkanlığı, PTT'nin hukuki statüsünü ve burada istihdam edilen idari hizmet sözleşmeli personelin hukuki statüsünü yeniden belirlemek amacıyla 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 87. maddesi ile 6475 sayılı Kanun'un 27. maddesini yürürlükten kaldırmıştır. Söz konusu düzenlemeye göre, PTT'nin yeniden yapılanması ve idari hizmet sözleşmeli personelin hukuki statüsü, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile belirlenmesi kararlaştırılmıştır.



6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanunu'nun 27. maddesinin yürürlükten kaldırılmasının ardından, 15 Temmuz 2018 tarihinde yayımlanan 4 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile PTT yeniden yapılandırılmıştır. Bu düzenlemeyle, idari hizmet sözleşmeli personelin istihdamına 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin ek 27. maddesi çerçevesinde devam edilmesine karar verilmiştir. Bugün itibarıyla, bu statüdeki personel, 375 sayılı KHK'nın ek 27. maddesi uyarınca istihdam edilmektedir.

Ancak bu madde de kısa bir süre sonra anayasaya aykırılık iddiasıyla hükümsüz kalmaktan nasibini alacaktı.

İdari Hizmet Sözleşmeli personelin, yukarıda belirtilen yasal düzenlemeler çerçevesinde, bu düzenlemelere dayanarak oluşturan birçok yönetmelik ve prosedür de yargı denetimine tabi tutulmuş ve bir kısmı iptal edilmiştir. Birçok düzenlemeye ilişkin ise hâlâ yargı süreci devam etmektedir.

Kamu kurumlarını ilgilendiren yasal mevzuat belirlenirken dikkate alınması gereken birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar genellikle kurumların işleyişi, kamu yararı, hukuk devleti ilkeleri ve toplumsal ihtiyaçlara uyumluluktur. Ancak 2013 yılından bu yana PTT'nin gerek işleyişine gerekse personel istihdamına yönelik hazırlanan mevzuatların neredeyse tamamının yargı denetimine takılması ve kurumu ileriye taşımakta zorlanması, personel arasında hoşnutsuzluk ve memnuniyetsizlik yaratması saydığımız bu unsurların göz ardı edildiğini göstermektedir

Kamu kurumlarını ilgilendiren yasal mevzuat belirlenirken dikkate alınması gereken birçok faktör bulunmaktadır. ↓

Anayasaya Uygunluk

Hukuk Devleti İlkeleri

Toplumsal İhtiyaçlar ve Kamu Yararına Uygunluk

Uluslararası Standartlar ve Yükümlülükler

Uygulama Kolaylığı ve Verimlilik

İç Denetim ve Gözetim:



Sözleşmeli Personel İstihdamı: Eşitsizlik ve Statü Farklılıkları



PTT, köklü tarihi ve kamu hizmetine sağladığı katkılarla Türkiye'nin en eski ve en önemli kamu kurumlarından biri olma özelliğini taşımaktadır. 1984 yılında çıkarılan 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile Kamu İktisadi Devlet Teşebbüsü (KİK) statüsüne geçirilen PTT, 2013 yılına kadar bünyesinde ağırlıklı olarak 399 sayılı KHK'nın ek II sayılı cetveline tabi sözleşmeli personel istihdam etmiştir. 399 sayılı KHK'nın personele sağladığı iş güvencesi ve sunduğu mali ve özlük haklarla kurum aidiyet duygusu en üst seviyede tutulmuş ve bu durum PTT'nin 2013 yılına kadar büyük hizmetler üretmesine ve neredeyse her yıl gelirini katlayarak büyümesine büyük katkı sağlamıştır.

Ancak, 2013 yılında PTT'nin aldığı radikal bir karar doğrultusunda anonim şirkete dönüşüm süreci başlatılmış ve bu dönüşüm, kurumsal yapıyı köklü bir şekilde etkilemiştir. Aynı dönemde, personel istihdam modeli de değişmiş ve PTT, 399 sayılı KHK'ya tabi sözleşmeli personel statüsünü terk ederek, İdari Hizmet Sözleşmeli personel statüsünü tercih etmiştir. Bu değişim, özellikle personel yapısında önemli dönüşümlere neden olmuş, kurumda ciddi yapısal sorunların ortaya çıkmasına yol açmıştır.

2013 yılı sonrasında anonim şirkete dönüşüm süreciyle birlikte, İdari Hizmet Sözleşmeli personel istihdamının yoğunlaşması, kurum içinde önemli sorunları beraberinde getirmiştir. PTT, 2013 yılına kadar sağladığı operasyonel başarılar ve karlarla dikkat çekerken, bu dönüşüm sonrasında personel yapısındaki değişiklikler kurumsal işleyişi olumsuz yönde etkilemiş ve İdari Hizmet Sözleşmeli personel istihdamının artmasıyla birlikte, personel arasında statü farklılıkları giderek derinleşmiştir. Bu durum kurum aidiyeti ciddi şekilde zedelenmiştir. Ayrıca bu durum, hem çalışanlar arasında yüksek düzeyde memnuniyetsizliklere neden olmuş hem de kurumsal verimliliği olumsuz şekilde etkilemiştir.

Özellikle 399 sayılı KHK'nın II sayılı cetveline tabi olan personelle İdari Hizmet Sözleşmeli personel arasında ciddi bir beklenti uçurumu oluşmuş, bu durum kurumdaki iş barışını bozmuş ve genel memnuniyetsizliğe yol açmıştır. 399 sayılı KHK'ya tabi personel, iş güvencesi ve mali haklar gibi önemli avantajlarla çalışırken, İdari Hizmet Sözleşmeli personel bu haklardan yoksun olarak, aynı işi yapmakta ve aynı ortamda bulunmalarına rağmen farklı statülerde değerlendirilmiştir. Bu durum, hem personel arasında eşitsizlik duygusunu pekiştirmiş hem de kurumsal hedeflere ulaşılmasını engelleyen bir duvar örmüştür.

İdari Hizmet Sözleşmeli Personel Statüsünde İsrarın Makul Bir Gerekçesi Yoktur

İdari sözleşmeli personel istihdamı, PTT'nin herhangi bir belirgin menfaat sağlamasına, kamusal yararı artırmasına veya hizmet kalitesinde bir iyileşme meydana getirmesine yol açmamıştır.

İdari Hizmet Sözleşmeli personel istihdam modeli, başlangıçta esneklik ve maliyet etkinliği gibi avantajlar sunduğu öne sürülerek kabul edilmiştir. Ancak bu modelin uygulanmaya başlanmasının ardından, istihdamın getirdiği yapısal sorunlar, giderek daha belirgin hale gelmiştir. İdari Hizmet Sözleşmeli personel istihdam modelinin en önemli olumsuz etkilerinden biri, kurum içindeki statü farklılıklarını derinleştirmesidir.

Bu tür eşitsizlikler, kurum içi aidiyet duygusunun zayıflamasına neden olmakta, çalışanlar arasında "ikinci sınıf" hissi oluşturmaktadır. Bu durum, hem kurum içindeki iş barışını tehdit etmekte hem de çalışanlar arasında işbirliği ve kolektif başarıya dayalı bir kültürün gelişmesini engellemektedir. Kurumun başarısı, sadece finansal kazançla ölçülmemelidir; çalışanların memnuniyeti, motivasyonu ve uzun vadeli bağlılıkları da başarı kriterleri arasında yer almalıdır. Statü farklılıkları, bu unsurların önünde büyük bir engel teşkil etmektedir.

Tüm bu sıkıntılar bir kenara bırakıldığında bile, PTT'nin **ekonomik ve verimlilik açısından da** İdari Hizmet Sözleşmeli personel statüsünde ısrar etmesinin makul bir gerekçesi bulunmamaktadır. Maliyet analizi yapıldığında, İdari Hizmet Sözleşmeli personelin maliyeti ile 399 sayılı KHK'nın II sayılı cetveline tabi personelin maliyeti arasında ciddi bir fark olmadığı görülmektedir. Hatta çoğu durumda, bu fark İdari Hizmet Sözleşmeli personel için kurum açısından daha maliyetli hale gelebilmektedir. Performans kriterlerine bakıldığında ise, 399 sayılı KHK'ya tabi personelin performans ücreti gibi ek ödemelerden yoksun olmasına rağmen, yine de İdari Hizmet Sözleşmeli personele kıyasla daha az verimli çalıştığına dair somut veya kabul edilebilir herhangi bir veri bulunmamaktadır.

Sonuç olarak, sözleşmeli personel istihdamından PTT'nin elde ettiği herhangi bir yüksek menfaat, kamusal bir yarar ya da hizmette kalite artışı sağlanması söz konusu değildir. Aksine, tüm bu sosyal maliyetlere rağmen bu modelin devam ettirilmesinin herhangi bir makul izahı bulunmamaktadır. Bu durum, kamu kaynaklarının israfı ve hizmet kalitesinin düşüşü anlamına gelmekte, dolayısıyla kamu hizmeti sunumunda daha verimli ve etkili bir istihdam modeline geçilmesi gerekliliğini açıkça ortaya koymaktadır.

Anayasaya Uygunluk

Anayasaya uygunluk, yasal mevzuatın temel bir gerekliliğidir çünkü anayasa, bir devletin hukuki ve siyasi yapısını belirleyen en yüksek normatif kaynaktır. Anayasada, çalışanların temel hak ve özgürlükleri güvence altına alınır. Tüm normlar öncelikli olarak Anayasaya uygun olmak zorundadır ve yasal mevzuatlar hazırlanırken bu üst norm dikkate alınmalıdır. Ancak, idari hizmet sözleşmeli personeli mevzuatına bakıldığında, anayasa aykırı birçok husus tespit edilmektedir



a-Disiplin cezaları kanunla düzenlenmelidir.

Bunlardan ilki kanunilik ilkesidir. Kanunla düzenlenmesi gereken birçok düzenleme, idari hizmet sözleşmeli personelin özelinde maalesef göz ardı edilmiştir. Bunlardan ilki disiplin cezalarıdır. Anayasamızın 128. maddesinde, 'Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir' hükmü yer almaktadır. Ancak bu açık hükme rağmen, diğer kamu görevlisi statüsündeki idari sözleşmeli personelin disiplin cezaları, kanunla değil, yönetmelikle düzenlenmiştir. Onlarca mahkeme kararına rağmen bu sorun, 2013 yılından 2024 yılına kadar devam etmiştir. Nihayetinde, 2024 yılında 6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanunu'na eklenen bir madde ile bu sorun aşılmıştır.

Kanuni dayanaktan yoksun olarak verilen birçok disiplin cezası, süreci kabullenen veya imkansızlıklar nedeniyle mahkemeye taşıyamayan mesai arkadaşlarımıza, Anayasaya aykırı bir şekilde uygulanmıştır. Kuşkusuz, böylesi önemli bir konunun göz ardı edilmesi, kanun metninin üzerinden yeterince düşünülmeden çıkarıldığının bir göstergesi olarak kabul edilmelidir.

önemli

Anayasamıza göre disiplin cezaları kanunla düzenlenmelidir.

b-375 Sayılı Kanun Hükümünde Kararname'nin Ek Madde 27'si Anayasaya aykırıdır.

Buraya kadar belirttiğimiz gibi, idari hizmet sözleşmeli personelin yasal çerçevesini belirleyen birçok düzenleme iptal edilmiş veya yargı süreci devam etmektedir. Ancak bunlar arasında en önemlisi, 7/12/2023 tarihinde Anayasa Mahkemesi'nin verdiği karardır. Anayasa Mahkemesi, bu tarihli kararında 375 sayılı Kanun Hükümünde Kararname'nin Ek Madde 27'yi, Anayasa'ya aykırılık taşıdığı gerekçesiyle iptal etmiştir.

Bu maddenin iptali, idari hizmet sözleşmeli personel mevzuatını yeniden gözden geçirmeyi ve yeni bir düzenleme yapmayı zorunlu kılmıştır. Nitekim, Anayasa Mahkemesi de.7/12/2023 tarihli ve E.:2018/117; K.:2023/212 sayılı Kararı ile bu madde iptal edilmiştir. Kararın Resmî Gazete'de yayımlanmasından başlayarak on iki ay sonra (4/6/2025) yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmıştır.

Anayasa Mahkemesi'nin belirlemiş olduğu tarihe kadar gerçekleştirilecek yeni düzenlemenin, yalnızca kurumun gelişimini ileriye taşıyacak nitelikte olması değil, aynı zamanda çalışanların beklenti ve taleplerini de yeterli ve tatmin edici bir seviyede karşılaması büyük önem arz etmektedir.

önemli

Anayasa Mahkemesi de.7/12/2023 tarihli ve E.:2018/117; K.:2023/212 sayılı Kararı ile bu madde iptal edilmiştir. Kararın Resmî Gazete'de yayımlanmasından başlayarak on iki ay sonra (4/6/2025) yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmıştır.



c-Mevcut düzenlemelerde halen Anayasaya aykırı hususlar var.

Anayasa'ya aykırı olduğu gerekçesiyle, gerek Anayasa Mahkemesi tarafından gerekse diğer yargı mercileri tarafından iptal edilen düzenlemelerle ilgili daha yukarıda bazı bilgiler paylaştık. Ancak, henüz Anayasa Mahkemesi'ne başvurulmamış veya yargı sürecine dâhil edilmemiş olmakla birlikte, Anayasaya açıkça aykırı olan bazı düzenlemeler de mevcuttur. Bu düzenlemelerden biri, idari hizmet sözleşmeli personelin ücretli izin haklarını düzenleyen mevzuattır.

önemli

Anayasamızın 50. maddesinde, "Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir." hükmü gereği İdari Hizmet Sözleşmeli personelinin ücretli yıllık izin hakları kanunla düzenlenmelidir.

Anayasamızın 50. maddesinde, "Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir." ifadesi açıkça yer almakta olup, bu hüküm, çalışanların haklarının kanunla belirlenmesini zorunlu kılmaktadır. Ancak, idari hizmet sözleşmeli personelinin ücretli yıllık izin hakları, Anayasa'ya aykırı bir şekilde, kanunla değil, yalnızca bir yönetmelik ile düzenlenmiştir.

Anayasa'ya aykırı bir düzenlemenin yürürlükte olması, hem hukukun üstünlüğü ilkesine hem de kamu çalışanlarının haklarının güvence altına alınması gerekliliğine aykırı bir durum teşkil etmektedir. Bu tür düzenlemelerin, Anayasaya uygun hale getirilmesi ve hukuk güvenliğinin sağlanması adına derhal gözden geçirilmesi gerektiği açıktır.

Hangi Mevzuat?

İdari hizmet sözleşmeli personel mevzuatı giderek karmaşık hale gelmektedir.

İdari hizmet sözleşmeli personelin yasal çerçevesini çizen mevzuat hükümleri, ilk başlarda her ne kadar personelin beklentilerini karşılamaktan uzak, Anayasa ve kanun hükümlerine aykırı bir şekilde düzenlenmiş olsa da, sadeliğini korumaktaydı. Ancak zaman içerisinde yapılan yamalarla birlikte artık giderek daha da karmaşık hale gelmiştir. Örneğin, disiplin cezaları için 6475 sayılı kanuna, mali ve özlük hakları için 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ve toplu sözleşme hükümlerine, performans işlemleri için Yönetim Kurulu kararlarına, her ne kadar henüz yürürlüğe girmemiş olsa da idari hizmet sözleşmeli personelin maaş tespitine esas veriler için emsal personel statülerine ve nihayetinde disiplin cezalarına konu olan olaylarda karşılığı olmayan maddeler için 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na bakmak gerekmektedir

Tüm bunların yanı sıra, 399 sayılı KHK'nın Ek II sayılı cetvelinden idari hizmet sözleşmeli statüye geçenler için de Emekli Sandığı Kanunu'na bakmak gerekecektir.



İDAR HİZMET SÖZLEŞMELİ PERSONEL STATÜSÜ, ZAMANLA ZORLAYICI BİR UNSUR HALİNE GELMİŞTİR.

KARIYER HAKKI

2013 yılında PTT'nin anonim şirkete dönüştürülmesiyle birlikte, bu tarihten sonra istihdam edilecek personelin statüsü idari hizmet sözleşmeli personel olarak belirlenmiştir. Mevcut personel için ise, 6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanunu'nun geçici 5. maddesi çerçevesinde düzenleme yapılmış ve bu düzenleme ile mevcut personelin özlük ve mali haklarının aynen korunacağı güvence altına alınmıştır. Ancak, aradan geçen 10 yılı aşkın süre içerisinde, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin ek II sayılı cetveline tabi personelin kariyer hakkı fiilen askıya alınmış ve idari hizmet sözleşmeli statüye geçiş, giderek daha zorlayıcı bir unsur haline almıştır.

PTT, 399/II sayılı cetvele tabi personeli için, 6475 sayılı Kanun'un geçici 5. maddesinin sağlamış olduğu mali ve özlük haklarındaki güvenceyi, dolaylı bir biçimde aşarak, mevcut personelin kendi statüsünde görevde yükselmesini engellemiştir. Bu engelleme, ilk olarak 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin ek II sayılı cetveline tabi bulunan pozisyonların iptal edilmesiyle gerçekleştirilmiştir. Resmi Gazete'de yayımlanan binlerce 399 sayılı KHK'nın ek II sayılı cetvele tabi norm iptal edilmiştir.

Bu süreç sonucunda, 399 sayılı KHK'nın II sayılı cetveline tabi personel için boş pozisyon bırakılmamıştır. Bu durum, görevde yükselme ve kariyer hakkının dolaylı yoldan ortadan kaldırılması anlamına gelmektedir. Bir hukuk devletinde, idarenin gerçekleştirdiği bu tür bir işlem, bir kanun hükmü ile sağlanan hakların dolaylı yoldan hükümsüz hale gelmesine yol açmaktadır.

2013 yılından bu yana, PTT, 399'lu personel için kanunla sağlanan mali ve özlük hakları sürekli olarak askıya almış ve bunu "şirket politikası" veya "prensipite alınan karar gereği" gibi klişe ifadelerle açıkça beyan etmekten çekinmemiştir. Nitekim, PTT, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin ek II sayılı cetveline tabi personel için, 10 yılı aşkın bir süredir görevde yükselme sınavı veya unvan değişikliği sınavı açmamıştır. Ayrıca, böyle bir sınavın açılmasının gündemlerinde olmadığını ve planlamadıkları da açıkça ifade edilmiştir.

Hukuku askıya almak!

2024 yılında gerçekleştirilen görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarında, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek II sayılı cetveline tabi personelin de sınava girebileceği; ancak, bu sınavda başarılı olan adayların atamalarının, ilgili yasal düzenlemelere aykırı bir şekilde, idari hizmet sözleşmeli statüye yapılacağı belirtilmiştir. Bu durum, sınavı kazanan adaylar için iki olasılık doğurmuştur: İlk olarak, bu adaylar idari hizmet sözleşmeli statüye geçmeyi kabul etmek durumunda kalmışlar ya da kariyer haklarından feragat ederek mevcut statülerinde kalmayı tercih etmişlerdir.



399 / II

Bu süreç, hem kariyer hakkı hem de hukuki güvence açısından ciddi bir sorun teşkil etmektedir. **Zira, ilgili kanunlarla güvence altına alınan kariyer hakkı, idari bir müdahale ile dolaylı yoldan askıya alınmış ve idari hizmet sözleşmeli statüye geçme noktasında zorlayıcı bir unsur doğurmuştur.** Bu tür bir uygulama, kamu görevlilerinin haklarının korunması ve hukuk devleti ilkesinin ihlali olarak değerlendirilmelidir. 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve diğer yasal düzenlemeler, personelin kariyer basamaklarında ilerleyebilmesi için belirli haklar tanıırken, bu hakların söz konusu idari müdahalelerle ortadan kaldırılması, kamu hizmetlerinin etkinliğini ve personel motivasyonunu bozduğu gibi hukuk devletine de yakışmamaktadır.





YAPILACAK OLAN YENİ YASAL DÜZENLEMEDEN PTT ÇALIŞANLARININ BEKLENTİLERİ

01 Statü farklılıkları ortadan kaldırılmalıdır.

Kuşkusuz, yapılacak olan yeni yasal düzenlemede PTT çalışanlarının tamamının **en önemli ve öncelikli beklentisi**, statü farklılıklarının, dolayısıyla mali ve özlük haklarındaki farklılıkların ortadan kaldırılmasıdır. Statü farklılıklarının PTT çalışanları üzerindeki etkisi sanıldığından daha büyüktür. Zira idari hizmet sözleşmeli personel istihdamı, mali, özlük ve sosyal haklar açısından PTT’de bambaşka bir personel statüsü oluşturarak, çalışanların verimliliğini olumsuz etkilemekte kalmamış, aynı zamanda ailelerin, çalışanların ve toplum nezdinde itibar kaybına yol açmıştır.

02 İdari Hizmet Sözleşmeli Personel Statüsünün Hukuki Çerçevesi Belirlenmelidir.

İdari Hizmet Sözleşmeli personel statüsünün hukuki zemini, önemli bir tartışma konusudur. Bu statü, uzun yıllar boyunca hem anayasal düzeyde hem de yasal çerçevede netlik kazanamamıştır. İdari hizmet sözleşmeli personelin, işçi olarak mı değerlendirileceği yoksa diğer kamu görevlileri statüsünde mi kabul edileceği hususu, belirli bir süre boyunca kafa karışıklığına neden olmuştur.

Anayasada, kamu görevlilerinin hakları ve görev tanımları belirtilmiş olsa da, idari hizmet sözleşmeli personelin bu kapsama girip girmediği konusu belirsizliğini korumuştur. Nihayetinde mahkeme kararları ile belirginleşmiştir. Mahkemeler, idari hizmet sözleşmeli personelin, Anayasada belirtilen “**diğer kamu görevlisi**” statüsünde olduğuna karar vermiştir.”

Yapılacak yeni düzenlemede bu konu, tartışmaya yer vermeyecek şekilde netleştirilmelidir.



YAPILACAK OLAN YENİ YASAL DÜZENLEMEDEN PTT ÇALIŞANLARININ BEKLENTİLERİ

03 İş Güvencesi Sağlanmalıdır.

Mevcut düzenlemeye göre, PTT, ekonomik işlem hacminin daralması veya kapatılan işyerlerinde görev yapan personelin hizmetlerinden başka bir birimde faydalanma imkânının kalmaması durumunda, Yönetim Kurulu Kararı ile sözleşmeyi feshedilerek İdari Hizmet Sözleşmeli Personelinin görevine son verilebilmektedir. Bu düzenleme, devletin ödevlerinden biri olan **ekonomik refahı sağlamak** ilkesiyle çelişmektedir. Devlet, uygun ekonomik politikalar geliştirerek işsizlik ve enflasyon gibi ekonomik sorunlarla mücadele etmekle yükümlüdür. Ancak İdari Hizmet Sözleşmeli Personel yönetmeliğine göre, devlet eliyle işsizlik arttırılmaktadır. Diğer taraftan, devletin istihdam ettiği personelin kusuru bulunmadıkça görevine son vermeyeceği varsayımı da tedirginliği ortadan kaldırmaya yetmemektedir. **Zira devlet, böyle bir yola başvurmayacaksa, bu tür bir düzenlemeye neden ihtiyaç duymaktadır?**

04 Kariyer Gelişimi Fırsatlarının Sunulmalıdır

Denilebilir ki, İdari Hizmet Sözleşmeli Personel düzenlemesinin yarattığı en büyük sıkıntılardan biri, liyakatsizliğin önünü açmasıdır. Kurumun anonim şirket statüsüne geçmesiyle birlikte, liyakatsiz atamaların önü ciddi anlamda açılmıştır. Kurum, liyakate dayalı atama ilkesini neredeyse tamamen terk etmiş durumdadır. Ayrıca mevzuata bakıldığında, çarpık bir kariyer olgusunun yer aldığı da açıkça görülmektedir. Zira mevcut düzenlemeye göre, kişilerin kariyer basamaklarını teker teker çıkmalarına gerek yoktur. Örneğin, bir dağıtıcı personelin şeflik sınavına katılması mümkün değildir, çünkü bu personelin öncelikle Gişe-Büro Görevlisi gibi unvanlara atanması gerekir. Ancak, anlaşılması güç bir biçimde, yönetmelik, bir dağıtıcı unvanlı personelin şef olmasına izin vermezken, aynı personelin 4-5 basamak atlayarak başmüdür yardımcısı veya başmüdür olmasına olanak tanımaktadır.



YAPILACAK OLAN YENİ YASAL DÜZENLEMEDEN PTT ÇALIŞANLARININ BEKLENTİLERİ

05 399/II Personele Uygulanan İdari Hizmet Sözleşmeye Geçme Dayatması Son Bulmalıdır

Buna ek olarak, kurumların görevde yükselme sınavlarını açma ve çalışanları bu sınavlara tabi tutma hakkı, geniş bir takdir yetkisine dayanarak kullanılmaktadır. Ancak, bu geniş takdir hakkının kurumlar tarafından aşırı ve keyfi bir şekilde kullanılması söz konusudur.

Zira görevde yükselme sınavlarının ne zaman açılacağı kurumların takdirine bırakıldığı için, çok uzun yıllar boyunca görevde yükselme sınavları açılmamaktadır. Yapılacak yeni düzenlemede, bu keyfiyetin önüne geçilecek şekilde, iki yılda bir görevde yükselme sınavlarının açılmasının zorunlu hale getirilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda, kariyer basamaklarının sıralı bir şekilde atlanması gerektiği bir düzenlemenin hayata geçirilmesi ertelenemez bir zorunluluk haline gelmiştir.

İdari Hizmet Sözleşmeli personel statüsü, 2013 yılından bu yana 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek II sayılı cetveline tabi personel üzerinde giderek artan bir baskı unsuru haline gelmiştir. Teşvik adı altında yapılan sınavsız atamalar, unvan değişiklikleri ve daha birçok noktada gerçekleştirilen idari işlemlerle, 399 sayılı Kanun'a tabi personelin kendi statüsünden vazgeçmeleri istenmiştir.

Ancak, bu teşviklere rağmen, az sayıda personel bu cazip teklifleri kabul edince, kurum baskıyı artırmış ve kariyer hakkı için kanunları askıya alarak, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye tabi personelin görevde yükselmesini İdari Hizmet Sözleşmeli statüye geçmeye bağlamıştır.

Teşvik adı altında yapılan tüm bu baskı unsurları, yeni düzenleme ile birlikte ortadan kaldırılmalıdır. 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye tabi personelin kendi statüsünde görevde yükselmesi, hem yasal bir zorunluluk hem de kuruma yıllardır emek veren personelin en tabii hakkıdır.



ÇÖZÜM ÖNERİLERİMİZ



1+

Statü Farklılıkları Ortadan Kaldırılmalıdır

2+

Eşitlik Temelli Bir Yapı Kurulmalıdır

3+

Personel Arasındaki Ayrımcılıklar Sonlandırılmalıdır

4+

İdari Hizmet Sözleşmeli İstihdam Modeline Son Verilmelidir

Yapılacak olan yasal düzenlemede, yukarıda saydığımız tüm sıkıntıların ana unsurunun statü farklılıkları olduğu görülmektedir. O halde çözüm önerimizin ilk adımı ve belki de tek adımı, statü farklılıklarının ortadan kaldırılmasıdır. Statü farklılıklarını ortadan kaldırmaya yönelik sendikamızca iki farklı öneri sunulacaktır. İlk öneri, öncelikle hayata geçmesini beklediğimiz önerimizdir. Ancak bu önerimizin çeşitli gerekçelerle hayata geçmemesi halinde, ikinci önerimizin mutlaka hayata geçirilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, mevcut tablonun en başta kurumu ileriye götüremeyeceği, personeli hoşnutsuz edeceği ve çalışanların kuruma olan sadakat duygusunu zedeleyeceği bilinmelidir.



adil haber-sen
değişim seninle başlar

TEK SATATÜ



➤ Tüm Personel 399/II'de Birleşmeli ve İdari Hizmet Sözleşmeli Personel Uygulamasına Son Verilmelidir.

Rapor boyunca ısrarla vurguladığımız gibi, PTT'nin ekonomik ve verimlilik açısından İdari Hizmet Sözleşmeli personel statüsünde ısrar etmesinin makul bir gerekçesi bulunmamaktadır. Genel olarak kurumlar, iki ana gerekçeyle farklı istihdam modellerine başvururlar: **Birincisi personel maliyetlerini düşürmek, ikincisi ise personel verimliliğini artırmaktır.**

PTT'nin, personel açısından, 399 sayılı Kanun hükmünde kararnamenin Ek II sayılı cetveline tabi sözleşmeli istihdam modelinden vazgeçerek İdari Hizmet Sözleşmeli istihdam modeline geçişi de bu gerekçeye dayanmaktadır. Ancak, bu istihdam modeli, personel maliyeti açısından değerlendirildiğinde, 399 sayılı Kanun'a bağlı kararnamenin Ek II sayılı cetveline göre daha düşük maliyetli değildir. Diğer taraftan, PTT yaklaşık 10 yıldır performans verilerini sistematik bir şekilde kaydetmektedir. Performans verilerine bakıldığında, verimlilik açısından 399 sayılı Kanun'a tabi personel ile İdari Hizmet Sözleşmeli personel arasında belirgin bir fark bulunmamaktadır. Üstelik, İdari Hizmet Sözleşmeli personelin motivasyon artırıcı performans ücreti gibi bir teşvik unsuru bulunmasına rağmen, bu farkın oluşmaması dikkat çekicidir.

Sonuç olarak, İdari Hizmet Sözleşmeli personel istihdam modelinde ısrarcı olmanın makul bir gerekçesi bulunmamaktadır. Bu durum, mevcut istihdam modelinden vazgeçilmesi gerektiğine dair yeterli ve güçlü bir neden oluşturmaktadır. Yapılacak olan düzenlemede, statü farklarının ortadan kaldıracak, personel arasında eşitlik ve adaleti sağlayacak ve daha güçlü bir kurumsal dayanışma oluşturacak bir adım atılmalıdır.

Neden 399/II ?

Bu istihdam modelinin, uzun yıllar boyunca birçok kamu kurumu tarafından tercih edilmesi, uygulamada elde edilen olumlu sonuçlarla doğrulanmaktadır. 399 sayılı Kanun'a dayalı istihdam modeli, devletin asli ve sürekli işlerini yerine getirme noktasında yüksek verimlilik sağlamış, kamu hizmetlerinin daha etkin ve sürdürülebilir bir şekilde sunulmasına olanak tanımıştır. Hem maliyet etkinliği hem de personel verimliliği açısından sağladığı faydalar, bu modelin uzun süreli uygulanabilirliğini desteklemiş ve pek çok kurum için ideal bir seçenek olmuştur. Dolayısıyla, 399 sayılı Kanun hükmündeki kararname, kamu hizmetlerinin sürdürülebilirliği açısından önemli bir temel teşkil etmektedir.

Personel açısından bakıldığında ise, 399 sayılı Kanun'a tabi olan istihdam modeli, çalışanların haklarını güvence altına alarak, eşitlik ve adaletin sağlanmasına katkı sağlamıştır. Çalışanlar, bu modelle daha güçlü bir sosyal güvenceye sahip olmuş, kariyerlerinde istikrar ve süreklilik elde etmişlerdir. Ayrıca, bu modelde çalışanlara sunulan imkanlar, motivasyonlarını artırmış ve kuruma olan bağlılıklarını güçlendirmiştir. Dolayısıyla, hem kurumsal verimlilik hem de çalışan memnuniyeti açısından 399 sayılı Kanun'a dayalı istihdam modeli, oldukça değerli ve sürdürülebilir bir yapıyı ifade etmektedir.

Yapılacak olan yeni düzenlemede, tüm İdari Hizmet Sözleşmeli personelin 399 sayılı Kanun hükmündeki kararnamenin ek II sayılı cetveline tabi olarak istihdam edilmesini sağlayacak bir yasal çerçevenin oluşturulması, tüm PTT çalışanları ve bizlerin öncelikli ve acil beklentisidir.

➔ **399 Sayılı KHK'nın Ek II Sayılı Cetveline Tabi Personelden Talebi Olanlar Havuza Alınmalı ve İstihdamına Devam Edilen Personelin Özlük, Mali ve Sosyal Hakları İyileştirilmelidir**



Yukarıda gerekçeleri ile PTT AŞ'deki tüm personelin 399 sayılı Kanun Hükmündeki Kararnamenin Ek II Sayılı Cetveline tabi olarak istihdam edilmesi gerektiğini vurguladık. Ancak buna rağmen Kanun koyucu tarafından PTT'de İdari Hizmet Sözleşmeli personel istihdamına devam olunacağı yönünde bir irade ortaya çıkarsa; , yukarıda da belirttiğimiz gibi, PTT'de kariyer yapma olanağı kalmamış ve terfi fırsatları tümüyle sınırlandırılmış olan 399 Sayılı KHK'ya tabi çalışanların başka kamu kurum ve kuruluşlarına nakillerinin sağlanması gerekmektedir. 399 Sayılı KHK'ya tabi personelin talep etmeleri halinde diğer kamu kurumlarına nakillerinin yapılabilmesi için yasal bir düzenlemenin yapılması elzem hale gelmiştir. İlk önerimizin hayata geçmemesi halinde, öncelikli olarak 399 sayılı Kanun Hükmündeki Kararnamenin Ek II Sayılı Cetveline tabi personelin diğer kamu kurumlarına nakillerinin sağlanması ve kalan personelin de iş güvencesinin olduğu, mali ve sosyal özlük haklarının iyileştirildiği tek bir statüde istihdamına devam edecek şekilde yasal çerçevenin çözülmesi büyük önem arz edecektir.

Diğer taraftan, kurumda istihdamına devam edilecek olan personelin mali, özlük ve sosyal haklarının gözden geçirilerek gerekli iyileştirmelerin yapılması, yapılacak olan yasal düzenlemenin ana konusunu oluşturmalıdır. Özellikle, İdari Hizmet Sözleşmeli personelin iş güvencesine kavuşması, yeşil pasaport hakkı, performans sisteminin kaldırılması gibi sosyal haklarının artırılması, iş güvencesinin sağlanması ve genel yaşam koşullarının iyileştirilmesi, PTT çalışanlarının öncelikli ve temel beklentileri arasında yer almaktadır



Sonuç

Yapılan değerlendirmeler ve ortaya konan çözüm önerileri doğrultusunda, PTT'nin mevcut İdari Hizmet Sözleşmeli personel istihdam modelinde ısrar etmesinin ekonomik ve verimlilik açısından makul bir gerekçesi bulunmamaktadır. 399 sayılı Kanun hükmünde yer alan Ek II sayılı cetvele tabi personel ile İdari Hizmet Sözleşmeli personel arasında performans ve maliyet açısından belirgin farklar bulunmamaktadır. Bu durum, kurumda uzun vadeli bir bağlılık ve sürdürülebilir başarı için gerekli koşulları engellemektedir.

PTT'nin geleceği için, mevcut istihdam modelinden vazgeçilmesi ve tüm personelin daha güçlü bir kurumsal dayanışma oluşturacak şekilde eşit bir statü altında birleştirilmesi gerektiği açıktır. 399 sayılı Kanun'a dayalı modelin uzun yıllar boyunca kamu kurumlarında başarıyla uygulanmış olması, bu düzenlemenin sadece ekonomik verimlilik değil, aynı zamanda çalışan memnuniyeti ve kurum içi güveni sağlamak adına da güçlü bir temele dayandığını göstermektedir. Dolayısıyla, tüm personelin bu çatının altında birleştirilmesi gerekli ve zorunlu hale gelmiştir.

Sonuç olarak; Yapılacak yasal düzenleme ile İdari Hizmet Sözleşmeli personel istihdamından tamamen vazgeçilerek, PTT AŞ'deki tüm personellerin 399 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi olarak istihdamın sağlanmasını, kanun koyucunun iradesinin bu yönde olmaması durumunda ise mevcut 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi personele bir defaya mahsus hak tanınarak isteyenlerin başka kurumlara nakillerinin sağlanmasını, İdari Hizmet Sözleşmeli personelin ise iş güvencesinin olduğu, mali sosyal haklarının iyileştirildiği, performans sisteminin tamamen kaldırılarak eşit işe eşit ücretin ödendiği ve yeşil pasaport hakkının bulunduğu bir kanuni düzenleme yapılması gerekmektedir.

Bu yasal düzenlemelerin bir an önce yapılması, hem kurumsal başarıyı hem de çalışan memnuniyetini artıracaktır. Bu adımlar, PTT'nin sürdürülebilir büyüme ve gelişme hedeflerine ulaşması için kritik öneme sahip olacaktır.