

HAKLARIMIZ İÇİN BİR ARADAYIZ!

399/II SAYILI CETVELE TABİ PERSONEL ÇALIŞTAYI SONUÇ RAPORU





2025



Giriş

Kamu Birliği Konfederasyonu ev sahipliğinde gerçekleştirilen 399/II sayılı cetvele tabi personel çalıştayında, katılımcılar 399/II sayılı cetvele tabi personelin mevcut durumunu kapsamlı bir şekilde ele alarak, karşılaşılan zorlukları ve çözüm yollarını tartışma fırsatı bulmuştur. Çalıştayın temel hedefi, 399/II sayılı cetvele tabi personelin yaşadığı sorunlara ortak bir akıl çerçevesinde çözümler geliştirmek ve bu çözümleri somut adımlara dönüştürmektir.

Çalıştay boyunca, 399/II sayılı cetvele tabi personelin istihdamına yönelik tüm sorunlar ayrıntılı olarak ele alınmış ve atılması gereken somut adımlar net bir şekilde sıralanmıştır. Ayrıca, çalıştaya 399/II sayılı cetvele tabi personelin kendisinin de katılması sağlanarak, bu statüdeki personele doğrudan söz hakkı tanınmış; mevcut sorunlar ve çözüm önerileri bizzat kendilerinden dinlenmiştir. Çalıştay süresince ele alınan tüm konular ve çözüm önerileri, atılması gereken somut adımlar netleştirilerek karara bağlanmıştır.





2025



399/II SAYILI CETVELE TABİ PERSONEL ÇALIŞTAYI KONU BAŞLIKLARI

1 399 SAYILI KHK'YA TABİ
PERSONELİN HUKUKİ STATÜSÜ

2 399 SAYILI KHK'YA TABİ PERSONELİN
KURUMLARARASI NAKİL TALEBİ

3 399 SAYILI KHK'YA TABİ
PERSONELİN KARIYER HAKKI

4 399 SAYILI KHK'YA TABİ
PERSONELİN TALEBİ/BEKLENTİLERİ

Adil Haber-Sen

1-399 SAYILI KHK'YA TABİ PERSONELİN HUKUKİ STATÜSÜ

Memur

İşçi

Diğer Kamu
Personeli



Anayasamızın 128'inci maddesinde, “**Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.**” hükmü yer almaktadır. Anayasamızın bu maddesinde belirtilen “**diğer kamu görevlileri**” kavramının kimleri kapsadığına ilişkin hususun açıklığa kavuşturulması, 399/II cetvele tabi personelin hukuki statüsünün belirlenmesi açısından kritik önem taşımaktadır.



Literatür tarandığında, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek II cetveline tabi personelin, Anayasamızın 128. maddesinde belirtilen '**diğer kamu görevlileri**' statüsünde olduğu görülmektedir.

Bu statüdeki personelin bir diğer önemli özelliği ise, görevde yükselme yoluyla doğrudan **“memur”** kadrosuna atanabilmeleridir. Atama veya görevde yükselme yoluyla **müdür ve üstü kadrolara** atanan kişiler, doğrudan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olmakta ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek II sayılı cetvelinden çıkarılarak Ek I sayılı cetveline dahil edilmektedir.

Bu yönüyle, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek II sayılı cetvelinde yer alan personelin herhangi bir ek yasal düzenlemeye ihtiyaç duyulmadan doğrudan kadrolu devlet memuru olarak atanabilmesine imkan tanımıştır.

2-399 SAYILI KHK'YA TABİ PERSONELİN KURUMLARARASI NAKİL TALEBİ



2013 yılında PTT'nin KİT statüsünden çıkarılarak anonim şirkete dönüştürülmesi, kurumun yapısında köklü bir değişim meydana getirmiştir. Bu süreçte, idari hizmet sözleşmeli personel istihdamına başlanmış; ancak 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) kapsamındaki mevcut personelin diğer kamu kurumlarına nakline ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır. Oysa benzer statü değişikliklerinde, personelin kamu kurumları arasında nakline olanak tanınması yaygın bir uygulamadır.

PTT yönetimi, 2013 yılındaki dönüşüm sırasında, personelin naklini engelleme gerekçesi olarak deneyimli kadronun kurumsal süreklilik açısından kritik rolünü öne sürmüştür. Ancak aradan geçen 12 yıllık sürede, 399 sayılı KHK'ya tabi personelin bilgi ve birikimi, idari hizmet sözleşmeli yeni personele aktarılmıştır. Nitekim bugün PTT bünyesinde sözleşmeli personel sayısı, KHK'ya tabi personeli sayıca aşmış durumdadır. Bu durum, deneyim aktarımının tamamlandığını ve mevcut KHK personelinin artık kurum için "vazgeçilmez" olmadığını göstermektedir.

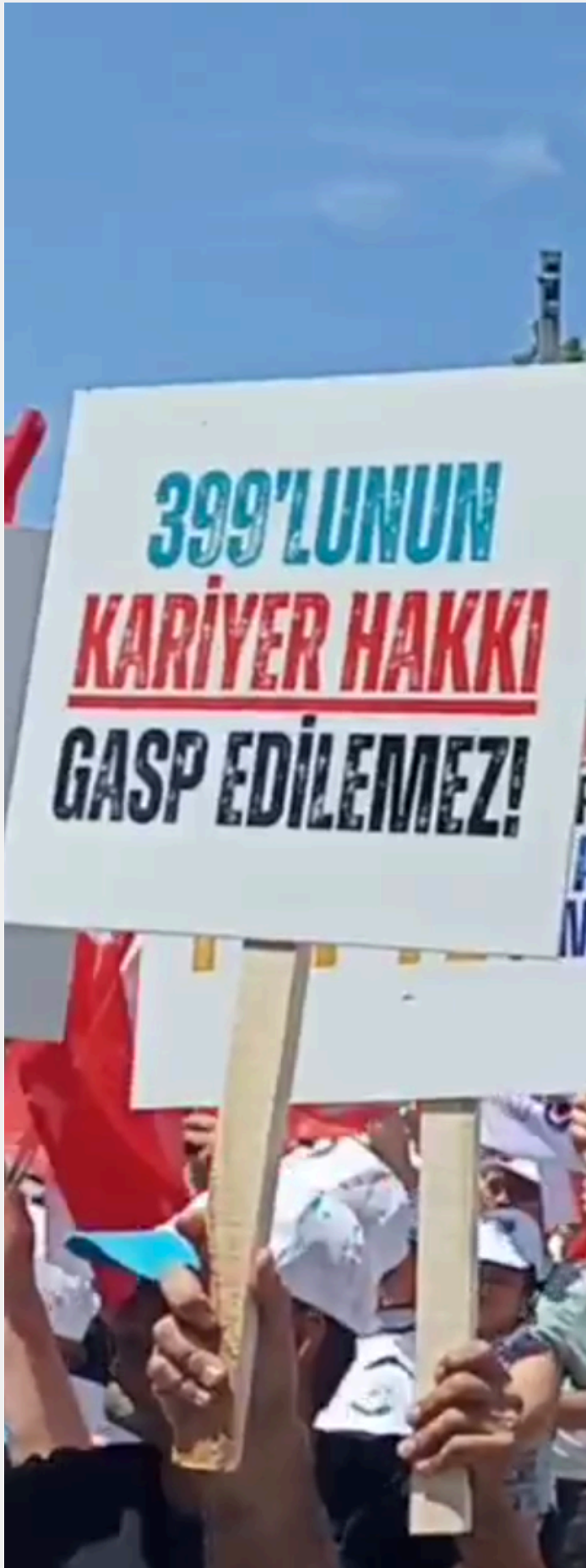


6475 Sayılı Kanun'un Geçici 5. Maddesi bağlamında değerlendirme yapıldığında, bu hükmün amacının, geçiş sürecinde deneyim aktarımını sağlamak olduğu açıktır. Maddenin "geçici" niteliği, personelin belirli bir süre sonra naklinin önünü açmayı hedeflediğine işaret etmektedir. Dolayısıyla, söz konusu personelin diğer kamu kurumlarına nakli, hem mevzuatın ruhuna uygun olacak hem de hakkaniyetli bir çözüm sunacaktır.

Önerilen Çözüm ve Süreç:

- 1. Siyasi İradeyle Diyalog:** İlgili siyasi partiler nezdinde girişimlerde bulunularak, konunun kamuoyu ve Meclis gündemine taşınması.
- 2. Mevzuat Düzenlemesi:** 6475 sayılı Kanun'un geçici maddesinin amacına uygun şekilde, KHK personelinin naklini kolaylaştıracak yasal değişiklik tekliflerinin hazırlanması.
- 3. Kamuoyu Bilinçlendirmesi:** Medya ve sivil toplum kuruluşları aracılığıyla konunun hak temelli boyutunun vurgulanması.
- 4. PTT Yönetimiyle Görüşme:** Kurumun bu sürece direnç göstermesini engellemek için uzlaşılı odaklı müzakereler yürütülmesi.

3-399 SAYILI KHK'YA TABİ PERSONELİN KARİYER HAKKI



PTT'nin 2013 yılında anonim şirket statüsüne geçmesiyle birlikte, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek II buna geçen aldırın ya bana sayılı cetveline tabi personel üzerinde idari hizmet sözleşmeli statüye geçiş yönünde giderek artan bir baskı oluşmuştur. Bu baskı, en belirgin şekilde personelin kariyer haklarının kullanımında kendini göstermiştir.

Her ne kadar 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve 6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanunu'nun Geçici 5. maddesi, söz konusu personelin kendi statüleri çerçevesinde kariyer yapmalarına imkan tanısa da, görevde yükselme sınavlarının açılması tamamen kurumların takdir yetkisinde olması ve PTT'nin bu takdir yetkisini, 399 sayılı KHK'ya tabi personel lehine görevde yükselme veya unvan değişikliği sınavları düzenlememe yönünde kullanmaması nedeniyle, söz konusu personel on yılı aşkın bir süredir kariyer haklarından mahrum bir şekilde çalışmaya devam etmektedir.



Yapılan çalıştayda, 399 sayılı KHK'ya tabi personelin kendi statülerinde kariyer yapma imkanının önünde yasal bir engel bulunmadığı tespit edilmiş olmakla birlikte, idari işlemlerle kanunun sağladığı bu hakkın fiilen kullanılamaz hale getirildiği görülmüştür. Bu kapsamda aşağıdaki öneriler belirlenmiştir:

- GYS özelinde, kurumlara tanınan geniş takdir yetkisinin yasal çerçeveye sınırlandırılması için gerekli adımların atılması
- En geç iki yılda bir görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının zorunlu olarak açılmasını sağlayacak mevzuat düzenlemelerinin yapılması için gerekli adımların atılması
- Bu konuda ilgili kurum, kuruluş ve paydaşlarla acilen görüşmeler yapılması
- Talepte bulunan personelin havuz sistemine alınarak diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakillerinin sağlanması için bürokratik görüşmelerin artırılması
- Bu sürecin hızlandırılması için ilgili bakanlıklar nezdinde girişimlerde bulunulması
- Personelin statüsünde görevde yükselme hakkının tanınmasına yönelik sendikamızca açılmış olan emsal niteliğindeki davanın özellikle Hukuk ve Mevzuat Kurulu başta olmak üzere tüm ilgili birimlerce yakından takip edilmesi
- Gelecekte açılacak sınavlarda 399 sayılı KHK'ya tabi personelin kendi statülerinde yükselebilmesi için farkındalık artırıcı çalışmalar yapılması ve kamuoyu desteğinin sağlanması
- Alınan kararların uygulanma sürecinin düzenli olarak izlenmesi
- Önerilerin hayata geçirilmesi için acil eylem planı oluşturulacak

4-399 SAYILI KHK'YA TABİ PERSONELİN TALEBİ/BEKLENTİLERİ



PTT bünyesinde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) kapsamında çalışan personelin mevcut statülerine ve kariyer olanaklarına ilişkin temel beklentileri, çalıştaya katılanlarca aşağıdaki şekilde özetlenmiştir:

1. İdari Hizmet Sözleşmeli Statünün Kaldırılması ve Tüm Personelin 399 Sayılı KHK Kapsamında İstihdamı

Personelin öncelikli talebi, kurum bünyesindeki ikili statü ayrımının sonlandırılması ve tüm çalışanların 399 sayılı KHK'nın ek II sayılı cetveline tabi personel statüsünde istihdam edilmesidir. Mevcut uygulamada, idari hizmet sözleşmeli personel ile KHK'ya tabi personel arasında ücret, sosyal haklar ve iş güvencesi açısından belirgin farklılıklar bulunmaktadır. Bu durum, çalışma barışını olumsuz etkilemekte ve eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. Personel, tek tip bir istihdam modeliyle hem hak kayıplarının önüne geçilmesini hem de kurum içi adaletin sağlanmasını talep etmektedir.

2- Kamu Kurumları Arasında Nakil İmkanının Tanınması

Statü değişikliğinin gerçekleşmemesi durumunda, personelin ikinci temel beklentisi, bir defaya mahsus olmak üzere isteyen çalışanların diğer kamu kurum ve kuruluşlarına naklinin sağlanmasıdır. 2013 yılında PTT'nin anonim şirket statüsüne geçişi sırasında, benzer dönüşümlerde uygulandığı gibi personelin nakil hakkı tanınmamıştır. Oysa 6475 sayılı Kanun'un geçici 5. maddesi, bu tür geçiş süreçlerinde personelin haklarının korunmasını öngörmektedir. Aradan geçen 12 yıllık süre ve deneyim aktarımının tamamlanmış olması, nakil taleplerinin meşruiyetini güçlendirmektedir.

3. Kariyer Engellerinin Kaldırılması

Personelin üçüncü temel şikayeti, 399 sayılı KHK'ya tabi olmalarına rağmen kariyer ilerlemelerinin idari hizmet sözleşmeli statüye geçişle sınırlandırılmasıdır. Kurum tarafından alınan idari kararlar, KHK personelinin terfi ve görevde yükselme süreçlerini keyfi şekilde engellemekte, bu da motivasyon kaybına ve kurumsal verimliliğin düşmesine neden olmaktadır. Personel, statülerinin gerektirdiği tüm kariyer haklarına (unvan değişikliği, derece ilerlemesi vb.) erişimlerinin önündeki idari bariyerlerin kaldırılmasını talep etmektedir.

Sonuç:

Bu çalıştay, 399 sayılı KHK'ya tabi personelin hak kayıplarının artık kabul edilemez olduğunu ortaya koymuştur. Katılımcılar, çalıştay süresince ortaya konan ortak görüşlerin somut adımlara dönüştürülerek hayata geçirilmesi noktasında sendikal mücadelenin etkin bir şekilde yürütülmesi ve sürecin hızlandırılması gerektiği konusunda mutabık kalmışlardır.



2025

