

ÖZET: Kamu kurum ve kuruluşları emrinde çalışmakta iken 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli statüye atanan personele başarı ücreti ödenip ödenemeyeceği ve ilgili personelin yıllık izin hakkından yararlanıp yararlanamayacağına ilişkin (23/08/2007-15012)

Kamu kurum ve kuruluşları emrinde çalışmakta iken Kurumunuz emrine ataması yapılan personel ile 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 6 ncı maddesinin ikinci fıkrasında yer alan hüküm gereği 6 aylık sözleşme yapılmadığından bahisle söz konusu personele başarı ücreti ödenip ödenemeyeceği ve ilgili personelin yıllık izin hakkından yararlanıp yararlanamayacağı hususundaki ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin 21 inci maddesinde; **“Sözleşmeli personelden hizmeti 10 yıla kadar olanlara (10 yıl dahil) yılda 20 gün, 10 yıldan fazla olanlara yılda 30 gün ücretli izin verilir. Yıllık izin verilmesine esas hizmetin tesbitinde kamu kurum ve kuruluşlarında geçen fiili hizmet süreleri ile askerlik hizmeti göz önüne alınır. Bu şekilde hizmet süresi bir yıldan az olanlar ile kısmi zamanlı istihdam edilenlerden bir yıldan az süreli sözleşme yapılanlara (yıl içinde memur statüsünden sözleşmeli statüye geçirilenler hariç) yıllık izin verilmez.**

Yıllık izinler, teşebbüs veya bağlı ortaklığın uygun bulacağı zamanlarda toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Bir sözleşme döneminde kullanılmayan izinlerin müteakip sözleşme döneminde kullanılması mümkün değildir.” hükmü; 27 nci maddesinde; **“Sözleşmeli personelden sicil ve başarı değerlemesi sonucunda sicil ve başarıları (A) düzeyinde olanlara temel ücretlerinin% 8'i, (B) düzeyinde olanlara% 4'ü, (C) düzeyinde olanlara % 2'si oranında hesaplanacak miktarda ve 43 üncü maddedeki esaslara göre başarı ücreti ödenir.”** hükmü; 43 üncü maddesinde; **“Sicil ve başarı değerlemeleri;**

a) (D) düzeyinde olanlarla başka bir sicil amirinin yanında, buldukları görevin temel ücreti tutarında bir ücretle altı ay daha denenmek üzere yeni bir sözleşme yapılır. Bu süre sonunda da sicil ve başarıları (D) düzeyinde olanların sözleşmeleri fesh edilir ve haklarında 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümleri uygulanır.

b) (C) düzeyinde olanların, buldukları görevin temel ücretine bu ücretin % 2'si oranında,

c) (B) düzeyinde olanların, buldukları görevin temel ücretine bu ücretin % 4'ü oranında,

d) (A) düzeyinde olanların, buldukları görevin temel ücretine bu ücretin % 8'i oranında,

başarı ücreti ilave edilmek suretiyle sözleşmeleri yenilenir.

e) (D) düzeyinde bulunanlara başarı ücreti ödenmez.” hükmü yer almakta; 58 inci maddesinin birinci fıkrasında ise; söz konusu Kanun Hükmünde Kararnamenin teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda uygulanması sırasında birliği sağlamak ve doğacak tereddütleri gidermekle Devlet Personel Başkanlığının yetkili ve görevli olduğu ifade edilmiştir.

Diğer taraftan, 15/11/1990 tarihli ve 20696 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Sicil ve Başarı Değerlemesi Hakkında Yönetmeliğin 8 inci maddesinde; **“Sicil ve başarı değerlemesi raporları her yılın Aralık ayının ilk yarısı içinde doldurularak en geç 15 Aralık'a kadar bunları muhafaza ile görevli birime teslim edilir.**

İlk defa açıktan işe alınan sözleşmeli personelin sicil ve başarı değerlemesi raporları sözleşme sürelerinin bitiminden 15 gün önce doldurulur. Bu personelin 6 aylık deneme süresinden sonraki ilk sözleşme dönemlerine ait sicil ve başarı değerlemesi

raporları ile yıl içinde memur statüsünden sözleşmeli statüye geçenlerin sicil ve başarı değerlemesi raporları sözleşme sürelerine bakılmaksızın Aralık ayının ikinci yarısında doldurulur.

Yıl içinde görev yeri veya unvanı değişen sözleşmeli personelin o yıla ait sicil ve başarı değerlemesi raporu 6 aydan fazla çalıştığı yerdeki sicil amiri tarafından doldurulur.” hükmü; 9 uncu maddesinde ise; “Haklarında sicil ve başarı değerlemesi raporu düzenlenecek sözleşmeli personelin, değerlendirilmelerini yapacak sicil amirlerinin yanında en az 6 ay çalışmış olmaları şarttır.

Sözleşmeli personel hakkında sicil verecek amirlerden birinin bulunmaması halinde mevcut amirin raporuna itibar edilir.

Bir sicil amiri bulunanlar hakkında o sicil amirinin değerlendirmesine göre işlem yapılır.

Sicil amirlerinin hiç birinin bulunmaması veya sicil verecek süre görevde kalmamaları halinde sicil ve başarı değerlemesi raporları sonradan göreve atananlar veya vekilleri tarafından 3 aylık bir sürenin sonunda derhal doldurulur. Bu şekilde de sicil ve başarı değerlemesi raporu verme imkanı bulunmazsa, sicil ve başarı değerlemesi raporu, düzenleme döneminde 3 aydan az olmamak üzere, sözleşmeli personel ile en fazla çalışan sicil amiri tarafından doldurulur.

Sicil amirinin yanında çalışırken alınan mazeret izinleri ile yıllık izinler ve doktor veyasağlık kurulu raporuna dayanan hastalık izinleri, hizmetiçi eğitimde geçen süreler, sicil ve başarı değerlemesi raporu düzenlenmesi için gereken 6 aylık süreye dahildir. Şu kadar ki amirin yanında 3 ay fiilen çalışmış olmak şarttır. Hizmetiçi eğitimin veya hastalığın sicil ve başarı değerlemesi raporu doldurmak için gerekli sürenin geçmesine imkan vermeyecek kadar uzun sürmesive dolayısıyla sözleşmeli personel hakkında sicil ve başarı değerlemesi raporu doldurma imkanının bulunmaması halinde, bir defaya mahsus olmak üzere geriye doğru en çok 3 yılın sicil ve başarı değerlemesi notlarının ortalaması esas alınır.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki II sayılı cetvele tabi sözleşmeli personelin yıllık izin verilmesine esas hizmetin tespitinde söz konusu personelin hangi statüde olursa olsun kamu kurum ve kuruluşlarında geçen fiili hizmet süreleri ile askerlik hizmetinin göz önüne alınması gerektiğinden, bahsi geçen personelden 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 21 inci maddesinde belirtilen süre kadar hizmeti bulunanlara yıllık izin verilmesinin mümkün olduğu; diğer taraftan söz konusu personelden haklarında Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Sicil ve Başarı Değerlemesi Hakkında Yönetmeliğe uygun olarak sicil ve başarı değerlemesi raporu doldurulanlara başarı ücretinin ödenmesinin mümkün bulunduğu değerlendirilmektedir.