

**399 SAYILI**

**KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME**

**KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİ PERSONEL REJİMİNİN  
DÜZENLENMESİ VE 233 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE  
KARARNAMENİN BAZI MADDELERİNİN  
YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILMASINA DAİR  
KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME**

<b>Kanun Hükmünde Kararnamenin Tarihi</b>	: 22/01/1990
<b>Kanun Hükmünde Kararnamenin No</b>	: 399
<b>Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi</b>	: 29/01/1990
<b>Yayımlandığı Resmi Gazete No</b>	: 20417 Mükerrer

**BİRİNCİ BÖLÜM  
GENEL HÜKÜMLER**

**Amaç ve Kapsam**

399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları personelinin;

- Hizmete alınmalarını,
- Görev ve yetkilerini,
- Niteliklerini,
- Atanma, ilerleme, yükselme, hak ve yükümlülüklerini,
- Diğer özlük haklarını,

Düzenler.

**İstihdam Şekilleri**

Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda hizmetler;

- Memurlar,
- Sözleşmeli Personel,
- İşçiler

Eliyle gördürülür.

Asli ve sürekli görevler genel idare esaslarına göre yürütülür. Genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken asli ve sürekli görevler; genel müdür, genel müdür yardımcısı, teftiş kurulu başkanı, kurul ve daire başkanları, işletme fabrika şube müdürleri, müfettiş ve müfettiş yardımcıları ile 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki I sayılı cetvelde kadro unvanları gösterilen diğer personel eliyle gördürülür.

Bunlar hakkında 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen hükümler dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır.

Yukarıda belirtilen personel dışında kalanlar sözleşmeli personel olup, bunlar kendileri ile akdedilecek bir sözleşme ile çalıştırılan ve işçi statüsünde olmayan personeldir.

Memurlar ve sözleşmeli personel toplu iş sözleşmeleri kapsamına alınamaz ve bunlara toplu iş sözleşmeleri ile veya toplu iş sözleşmeleri emsal alınarak hiçbir ayni veya nakdi menfaat sağlanamaz.

## **Görev ve Yer Değişikliği**

Sözleşme süresi içinde gelişen hizmet şartlarına göre sözleşmeli personelin görevi veya görev yeri değiştirilebilir. Sözleşmeli personelin daha üst bir görev getirilebilmesi için bu görevin iş gereklerini taşıması, boş bir pozisyonun bulunması ve sicil ve başarı değerlemesinin A veya B düzeyinde olması gerekir.

Görev veya görev yeri değişikliklerinde yeni görev yerine hareket veya işe başlama süresi aynı yerde göreve başlayacaklar için tebliği izleyen gün, başka yerdeki göreve başlayacaklar için 15 gündür.

# **İKİNCİ BÖLÜM**

## **PERSONELİN ÖDEV VE SORUMLULUKLARI**

### **Tarafsızlık**

Sözleşmeli personel herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamaz. Görevini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep ayrımı yapamaz. Hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda bulunamaz ve bu çeşit eylemlere katılamaz.

### **Personelin Yükümlülük ve Sorumlulukları**

Her çeşit personel teşebbüs ve bağlı ortaklıklara verilen sermayeyi ve sağlanan kaynakları verimlilik ve karlılık esaslarına göre kullanmak ve değerlendirmek hususunda gereken gayret ve basireti göstermekle sorumlu ve yükümlüdürler. Görevlerini yaptıkları sırada öğrendikleri gizli bilgileri görevden ayrılmış olsalar bile yetkili amirin izni olmadan açıklayamazlar.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### GENEL HAKLAR

#### Sosyal Güvenlik

Sözleşmeli statüde istihdam edilecek personel, 5434 sayılı T.C.Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine tabidir. Emekliliklerinde Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre işlem yapılır.

#### Çekilme

Sözleşmeli personel 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile sözleşmesinde belirtilen şartlarla görevinden çekilme hakkına sahiptir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### YASAKLAR

#### Grev Yasağı

Personelin, grev kararı vermesi, bu yolda propaganda yapması, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılması, desteklemesi veya teşvik etmesi yasaktır.

#### Başka İş ve Hizmet Yasağı

Personel, mevzuatta öngörülen haller dışında başka bir işle meşgul olamaz.

Aşağıda gösterilen iş ve hizmetler, iş ve hizmet yasağının kapsamı dışındadır.

- Esas görevlerine halel gelmemesi ve genel müdür veya yetki vereceği diğer amirlerin uygun görmesi şartıyla her türlü eğitim ve öğretim faaliyetlerinde görev alınması

- Kanunla kurulmuş sosyal güvenlik kuruluşları, kamu kurumu niteliğini haiz kuruluşla, Kurum faaliyetleri ile ilgili sosyal ve mesleki nitelikte kuruluşların yönetim, denetim ve istişare organlarında görev alınması.

- Kişiler, kurum ve kuruluşlarca görevleri dolayısıyla personel aleyhine açılan davalarda genel müdürün uygun görmesi şartıyla görevlendirilecek avukatlarca savunma yapılması.

- Bilirkişilik ve hakemlik gibi kanunlardan doğan görevler.

## **Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasası**

Doğrudan veya aracı eliyle hediye istenmesi ve görev sırasında olmasa dahi menfaat sağlama amacıyla hediye kabul edilmesi veya iş sahiplerinden borç para istenmesi ve alınması yasaktır.

## **Basına Bilgi Verme Veya Demeç Verme Yasası**

Görevle ilgili konularda basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına yetkili amirlerin izni olmadan bilgi veya demeç verilemez.

## **Siyasi Faaliyet Yasası**

Siyasi faaliyette bulunmak ve siyasi partilere üye olmak yasaktır.

## **Toplu Eylem ve Hareketlerde Bulunma Yasası**

Hizmetleri aksatacak şekilde kasıtlı olarak birlikte çekilme veya göreve gelmeme veya göreve gelip te hizmetlerin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde, toplu olarak söz veya yazı ile müracaat ve şikayetlerde bulunmak yasaktır.

# **BEŞİNCİ BÖLÜM**

## **ÇALIŞMA SAATLERİ VE İZİNLER**

### **Çalışma Saatleri**

Sözleşmeli personelin haftalık çalışma süresi 40 saattir. İş ve işyerinin çalışma şartları dikkate alınarak tatil ve çalışma günleri, günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerdeki çalışma şekillerinin tespitine yönetim kurulları yetkilidir.

### **Yıllık İzin**

Sözleşmeli personelden hizmeti 10 yıla kadar olanlara (10 yıl dahil) yılda 20 gün 10 yıldan fazla olanlara yılda 30 gün izin verilir. Yıllık izin verilmesine esas hizmetin tespitinde kamu kurum ve kuruluşlarında geçen fiili hizmet süreleri ile askerlik hizmeti göz önüne alınır. Bu şekilde hizmet süresi bir yıldan az olanlara yıllık izin verilmez.

Yıllık izinler, uygun bulunacak zamanlarda toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Bir sözleşme döneminde kullanılmayan izinlerin müteakip sözleşme döneminde kullanılması mümkün değildir.

## **Mazeret İzni**

Sözleşmeli personele isteği üzerine, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde her olay için 5 gün ücretli mazeret izni verilir. Belirtilen bu haller dışında mazereti sebebiyle sözleşmeli personele bir sözleşme döneminde 10 gün ücretli izin verilebilir. Zaruret halinde ücret ödenmemek şartıyla 10 gün daha mazeret izni verilmesi mümkündür.

## **Hastalık veya Doğum İzni**

Sözleşmeli personelin hastalık izinleri ile ücretli veya ücretsiz doğum izinleri hakkında memurların tabi olduğu hükümler uygulanır.

# **ALTINCI BÖLÜM**

## **MALİ VE SOSYAL HAKLAR**

### **Aylık ve Ücretler**

Memurlar aylık ve özlük hakları bakımından 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Hükümlerine tabidir.

Sözleşmeli personele ise temel ücret, başarı ücreti ve kıdem ücreti toplamından oluşan bir ücret ödenir. Bu ücret asgari ücretin altında olamaz.

### **Harcırah**

Yurt içinde ve yurt dışında geçici olarak görevlendirilecek sözleşmeli personele gündelik ve yol gideri ödenir. İlk defa sözleşmeli statüde işe başlayan personele ikamet mahalli ile görev mahalli arasında kendisi ve aile efradına harcırah ödenmez.

### **Tedavi Ölüm ve Cenaze Giderleri**

Sözleşmeli personelin eşinin ve bakmakla yükümlü olduğu anne, baba ve çocuklarının resmi ve özel sağlık kuruluşlarında ayakta ve yatarak tedavileri ile doğum, ölüm yardımı ve cenaze giderleri hakkında memur personelin tabi olduğu hükümler uygulanır.

### **Ödül**

Görevlerinde olağanüstü gayret göstermek suretiyle verimlilik veya karlılığı artıran veya teşebbüs veya bağlı ortaklığın faaliyetlerine yararlı buluş getiren ve büyük zararların doğmasını önlemede üstün gayret gösteren sözleşmeli personele genel müdürce bir aylık, genel müdürün teklifi üzerine yönetim kurulunca iki aylık sözleşme ücretini aşmamak üzere ödül verilebilir.

# YEDİNCİ BÖLÜM

## DİSİPLİN HÜKÜMLERİ

### Disiplin Cezaları

Teşebbüs veya bağlı ortaklıklardaki hizmetlerin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla sözleşmeli personelin görevleri ile ilgili kusurlu hareketleri işyerinde veya dışında teşebbüs veya bağlı ortaklıkla ilgili mevzuata aykırı davranışları nedeniyle verilmesi gereken disiplin cezaları ile disiplin cezası vermeye yetkili merciler ve disiplin kurulları hakkında 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede hüküm bulunmayan hallerde teşebbüs veya bağlı ortaklık memurlarının tabi olduğu hükümler uygulanır.

### Sözleşmenin Feshi ve Sona Ermesi

Sözleşmeli personelin sözleşmesi aşağıdaki hallerde feshedilir.

- İzinsiz veya kabul edilebilir bir mazereti olmaksızın kesintisiz 5 gün veya bir sözleşme dönemi içinde kesintili 10 gün göreve gelmemek,
- İşe alınma şartlarından herhangi birini taşımadığının anlaşılması veya bu şartlardan birinin sonradan kaybedilmesi,
- Görev veya görev yerinin değişmesi halinde belirlenen süre içinde mücbir bir sebep olmaksızın yeni görevine başlamamak,
- 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile sözleşme hükümlerine aykırı davranışlarda bulunmak,
- Sicil ve başarı değerlendirmeleri birbirini izleyen iki sözleşme döneminde (D) düzeyinde olmak,
- İstek, yaş haddi, malullük veya sicil sebeplerinden biri ile ayrılmış olmak,

### Görevden Uzaklaştırma

Görevi başında kalmasında sakınca görülecek sözleşmeli personel hakkında alınan ihtiyati bir tedbirdir.

### Yetkililer

Görevden uzaklaştırmaya yetkili olanlar şunlardır.

- Sözleşmeli personeli işe almaya yetkili olan veya kendilerine bu yetki devredilen organ veya görevliler,
- İlgili bakanlık, teşebbüs veya bağlı ortaklık müfettişleri,

## Uygulanacağı Haller

Görevden uzaklaştırma sözleşmeli personel tarafından;

- Teşebbüs veya bağlı ortaklığın paraları, para hükmündeki evrak ve senetleri ile diğer mevcutlarına karşı veya bilanço, tutanak, rapor ve benzeri her türlü belge ve defterler üzerinde suç işlenmesi,
- Kasayı, ambarları saydırmaktan, para, para hükmündeki evrak, senet veya ayniyat veya bunların kayıt ve hesaplarını göstermekten veya sorulan sorulara kanuni bir sebep olmaksızın cevap vermekten kaçınılması,
- Teftiş veya soruşturmanın güçleştirilmesi,
- Sözleşmeli personel hakkında cezai kovuşturma yapılması,
- İşyerinde kişilere veya mallara karşı ağır zarar verebileceği hakkında kuvvetli emarelerin bulunması,

Durumlarında uygulanır.

## Görevden Uzaklaştırmada Amirin Sorumluluğu

Görevden uzaklaştırılan sözleşmeli personel hakkında görevden uzaklaştırmayı izleyen üç işgünü içinde soruşturmaya başlanması şarttır.

Görevden uzaklaştırılan sözleşmeli personel hakkında makul bir sebep olmaksızın derhal soruşturmaya başlamayan, keyfi olarak, gazez veya kini dolayısıyla bu tasarrufu yaptığı yaptırılan soruşturma sonucunda anlaşılan amirlerin hukuki, mali ve cezai sorumluluğu vardır.

## Göreve Başlatma

Soruşturma veya yargılama sonunda yetkili mercilerce;

- Haklarında sözleşmenin feshi cezasından başka bir disiplin cezası verilenler,
- Takibata mahal olmadığına veya beraatine karar verilenler,
- Hükümden evvel haklarındaki kovuşturma genel af ile kaldırılanlar,
- Görevlerine ilişkin olsun veya olmasın çalıştırılmasına engel olmayacak bir ceza ile hükümlü olup, bu cezası ertelenenler,

Hakkında bu kararların kesinleşmesi üzerine görevden uzaklaştırma tedbiri kaldırılır. Görevden uzaklaştırma tedbiri sözleşmeli personelin soruşturmaya konu olan fiilinin hizmetlerine devama engel olmadığı hallerde her zaman kaldırılabilir. Ceza kovuşturması tutuksuz olarak devam edenlerde göreve başlamasında sakınca görülmeyenler görevlerine döndürülebilir.