



T.C.
TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ
KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU
(OMBUDSMANLIK)



SAYI : 2025/14596-S.25.20514
BAŞVURU NO : 2025/11764
KARAR TARİHİ : 05/11/2025

RET KARARI

BAŞVURAN : [REDACTED], TCKN: [REDACTED]
Adres: [REDACTED]
[REDACTED]

BAŞVURUYA KONU İDARE : POSTA VE TELGRAF TEŞKİLATI ANONİM ŞİRKETİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

BAŞVURUNUN KONUSU : Hafta sonu çalıştırılması yapılmaması talebi hakkındadır.

BAŞVURU TARİHİ : 02/07/2025

I. BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

1. Başvuran, 399 sayılı KHK'ya tabi olarak çalıştığını, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili hükmüne binaen sözleşmeli personel statüsünde çalıştığını, 399 sayılı KHK'nın 30. Maddesinde sözleşmeli personelin istisnai ve zaruri haller dışında çalıştırılmayacağını düzenlendiğini, zaruri ve istisnai hallerin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 178 inci maddesinde düzenlendiğini anayasal, yasal ve yargı kararları doğrultusunda Cumartesi günleri çalıştırılmasının hukuka aykırı olduğunu belirterek istihdam edildiği statü gereği bu günde çalışmaktan muaf tutulmasını, ayrıca idarenin hangi hallerde, hangi açık mevzuata dayanarak ve hangi sürelerle riayet ederek hafta sonu çalışmaya çağırabileceği hususunda açık ve net bir bilgilendirme yapılmasını talep etmektedir.

II. İDARENİN BAŞVURUYA İLİŞKİN AÇIKLAMALARI

2. Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi tarafından gönderilen [REDACTED] sayılı ve 31.07.2025 tarihli yazı ve eklerinde; bazı gönderilerin resmi veya hafta sonu tatili olup olmadığına bakılmaksızın acil olduğu durumlarda dağıtımın gecikmeksizin yapılması gerektiği, 7201 sayılı Tebligat Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmelik ve Tebligat İşletme Prosedüründe gerektiğinde resmi tatil ve adli tatil günlerinde de çalışması gerekebileceğine ilişkin düzenleme olduğu, gene aynı prosedürde "Hızlı Tebligat Dağıtım/ Teslim İşlemleri ve Süreler başlıklı 6.28 üçüncü fıkrasında "Hızlı Tebligat servisinde hafta içi 08.00 – 20.00, cumartesi günlerinde 08.00 – 17.00 saatleri arasında mesai uygulanır. Pazar, bayram ve diğer tatil günlerindeki mesai uygulaması merkez teşkilatınca belirlenir." Hükmünün olduğu, ilgilinin Mart, Nisan, Mayıs 2025 dönemlerinde cumartesi günleri ücret düzeyi farkı ödenerek cumartesi günü

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

çalıştığı, Haziran 2025 döneminde de isteği dahilinde cumartesi çalışmasına katılmadığı, Posta ve Kargo Operasyonları Daire Başkanlığının Personelin Haftanın 6. İş Günü Çalışması HK yazıya istinaden önce maaş farkı alarak haftanın 6. İş günü çalışmak isteyenlerin görevlendirilmesi gerektiği ancak bu sayının az olduğu görüldüğü için nöbetleşe çalışma usulünün belirlenmesi gerektiği talimatı üzerine uygulamanın bu şekilde yapılmaya devam edildiği belirtilmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3. 18/10/1982 tarihli ve 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının;

3.1. “Devletin temel amaç ve görevleri” başlıklı 5 inci maddesinde *“Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.”*

3.2. “Temel hak ve hürriyetlerin sınırlanması” 13. Maddesinde *“Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz.”*

3.3. “Zorla çalıştırma yasağı” başlıklı 18 inci madde *“Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır. Şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kaldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla çalıştırma sayılmaz.”*

3.4. “Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı” başlıklı 74 üncü maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkralarında; *“Herkes, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkına sahiptir. Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına bağlı olarak kurulan Kamu Denetçiliği Kurumu idarenin işleyişiyle ilgili şikâyetleri inceler.”* ,

4. 14/6/2012 tarihli ve 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun "Kurumun Görevi" başlıklı 5 inci maddesinin birinci fıkrası; *“Kurum, idarenin işleyişiyle ilgili şikâyet üzerine, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmakla görevlidir.”* ,

5. Tebligat Kanununun “Tatil günlerinde tebligat” başlıklı 33 inci maddesinde *“Resmî ve adli tatil günlerinde de tebligat caizdir.”*

6. Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi Ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

6.1. “Çalışma Saatleri” başlıklı 20 nci maddesinde “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 teşebbüs veya bağlı ortaklıkların yönetim kurulları yetkilidir.”

6.2. “Fazla Çalışma ve Diğer Ödemeler” başlıklı 30 uncu maddesinde “Sözleşmeli personele;

a) Zorunlu ve istisnai hallere münhasır olmak üzere, normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yaptırılacak fazla çalışmalar karşılığında bütçe kanunlarında belirlenen miktarlarda saat başı fazla çalışma ücreti ödenir. Ancak aylık olarak, fazla çalıştırma yaptırılacak personel sayısı kurumun sözleşmeli personel sayısının% 5'ini; personel başına ödenecek fazla çalışma ücreti toplamı da ilgililerin temel ücretlerinin % 15'ini geçemez.”

Hükümleri mevcuttur.

IV. KAMU DENETÇİSİ SADETTİN KALKAN'IN KAMU BAŞDENETÇİSİ'NE ÖNERİSİ

7. Kamu Denetçisi tarafından yapılan inceleme ve araştırma neticesinde; başvurunun reddi gerektiği yönündeki öneri Kamu Başdenetçisi'ne sunulmuştur

V. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

A. Hukuka, Hakkaniyete ve İnsan Haklarına Uygunluk Yönünden Değerlendirme

8. Başvuran, cumartesi günü olan haftanın 6. İş gününde çalışmak istemediğini belirterek idarenin bu yönde düzenleme yapmasını talep etmektedir.

9. İdare tarafından verilen cevapta, başvuranın Mart, Nisan, Mayıs 2025 dönemlerinde cumartesi günleri ücret düzeyi farkı ödenerek ihtiyaca karşılık cumartesi çalışmasına katıldığı, ilgili tebliğe istinaden Başmüdürlüğüne yapılan düzenleme sonucunda Haziran 2025 döneminde cumartesi göreve çağırılmadığı, tebligatın acil olduğu durumların olduğu, bu nedenle cumartesi günleri de tebligat yapılması gerektiği, ilgilinin talebi üzerine Haziran ayında cumartesi günü çalıştırması yapılmadığı, daha sonradan da cumartesi günü maaş farkı alarak çalışmak isteyen sayısının az olması nedeniyle nöbet usulü ile çalışma yapıldığı belirtilmiştir.

10. 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin “Çalışma Saatleri” başlıklı 20. maddesinde, sözleşmeli personelin, haftalık çalışma süresinin 40 saat olduğu, işin 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 teşebbüs veya bağlı ortaklıkların yönetim kurullarının yetkili olduğu belirtilmiş; “Fazla Çalışma ve Diğer Ödemeler” başlıklı 30. maddesinin (a) bendinde ise, sözleşmeli personele, zorunlu ve istisnai hallere münhasır olmak üzere, normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yaptırılacak fazla çalışmalar karşılığında bütçe kanunlarında belirlenen miktarlarda saat başı fazla çalışma ücretinin ödeneceği öngörülmüştür.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

11. Haberleşme ve iletişim hizmetinin etkin ve sürekli bir şekilde sunulmasını sağlamak amacıyla, oluşan hizmet ihtiyacına binaen idarenin personele fazla çalışma yaptırılabilceği, bu konuda takdir yetkisinin bulunduğu açık olmakla birlikte, kamu yararı ile çalışanların bireysel hakları arasında adil ve ölçülü bir dengenin kurulması gerektiği de kuşkusuzdur.

12. 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında görev yapan sözleşmeli personelin haftalık çalışma süresi 40 saat olup, zorunlu ve istisnai hallerde normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde fazla çalışma yaptırılabilmesi mümkündür. Ancak fazla çalışma olağan bir çalışma usulü olmayıp, istisnai olarak müracaat edilen bir yöntem olduğundan, bu çalışma usulünün olağan bir usul halinde getirilebilmesine hukuken imkan bulunmamaktadır.

13. Nitekim konu ile ilgili bir sendika tarafından; 399 sayılı KHK'ya ekli II sayılı cetvele tabi dağıtıcı ünvanlı personele, sürekli bir şekilde Cumartesi günü tam gün çalıştırılarak fazla çalışma yaptırılmasının mevzuat hükümlerine aykırı olduğu ileri sürülerek, mevzuat hükümlerine uygun düzenleme (uygulama) yapılması talebiyle yapılan 26.12.2023 tarihli başvurunun zımnen reddine dair işlemin iptali istemiyle açılan davada Ankara 18. İdare Mahkemesince verilen 29/05/2024 tarih ve E:2024/184, K:2024/1004 sayılı kararın istinafen incelenerek kaldırılması talebi üzerine Ankara Bölge İdare Mahkemesi 7. İdari Dava Dairesi tarafından verilen 11.03.2025 tarih E:2024/3138 ve K:2025/1223 sayılı kararda;

"...141 tane posta ve kargo dağıtım müdürlüğü ile 443 dağıtım hizmeti verilen iş yerinde cumartesi çalışması yaptırıldığı, bu iş yerlerinde de yalnızca hızlı tebligat servisinin değil, tüm gönderi türleri için cumartesi çalışmasının bulunduğu, 399 sayılı KHK'nın II sayılı cetveline tabi görev yapan 1266 dağıtıcı ile 65 başdağıtıcının cumartesi günleri de mesai yaptırılarak haftanın altı günü ve haftalık 40 saati aşacak şekilde çalıştırıldığı anlaşılmış olup, sözleşmeli personelin hafta tatili olarak belirlenen günlerde ancak kamu hizmetinin gerektirdiği hallerde zorunlu ve istisnai olarak çalıştırılabilmesi mümkün iken, bu personelin sürekli bir şekilde ve olağan 40 saatlik mesai süresi haricinde, her cumartesi gününde çalıştırılmasına hukuken olanak bulunmadığı..." ifade edilmiştir.

İdare tarafından Kurumumuza başvuru konusu ile ilgili olarak çeşitli yargı kararları iletilmiştir. Bu kararlardan, Samsun Bölge İdare Mahkemesi 4.İdari Dava Dairesinin 2025/1157 sayılı kararında;

"... davalı idarece resmi ve adli tatil günlerinde de tebligat yapılabilceğinin düzenlendiğinin görüldüğü, kamu hizmetlerinin devamlılığı ilkesi kapsamında bir değerlendirme yapıldığında, haberleşme ve iletişim hizmetinin etkin ve sürekli bir şekilde sunulmasını sağlamak amacıyla, oluşan hizmet ihtiyacına binaen idarenin personele fazla çalışma yaptırılabilceği, aksi kabulün, ani ve zorunlu durumlarda ortaya çıkacak acil personel ihtiyacının karşılanamamasına ve haberleşmede ciddi aksamalar yaşanmasına sebebiyet verebileceği, kaldı ki, fazla çalışmasının karşılığı olan fazla mesai ücretinin de davalı idarece davacıya ödendiğinin anlaşılması karşısında, davacının fazla mesai çalışmasının (6. gün olan Cumartesi günü çalıştırılmasının) kaldırılması istemiyle yaptığı başvurunun reddine yönelik olarak tesis edilen dava konusu işlemde hukuka aykırılık, aksi yöndeki istinafa konu kararda da hukuki isabet bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Açıklanan nedenlerle, davalı idarenin istinaf başvurusunun kabulüne, Tokat İdare Mahkemesi'nin 26/03/2025 gün ve E:2024/1208, K:2025/408 sayılı kararın kaldırılmasına, davanın reddine, ... 13/06/2025 tarihinde oyçokluğuyla kesin olarak karar verildi." denilmektedir.

14. İdare tarafından konuyla ilgili yargı kararlarının yeniden değerlendirilmesi ile gerek haftanın 6. işgünü çalışma zorunluluğunun kaldırılmasına yönelik Kurum İdari Kurulu (KİK) toplantısından gelen talepler, gerek 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) kapsamında görev yapan sözleşmeli dağıtıcı personelden iletilen imzalar ve gerekse de iç müşteri memnuniyetinin sağlanması amacıyla yapılan

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

değerlendirmeler sonucunda "süreklilik arz etmeyecek şekilde alternatif dağıtım modellerinin değerlendirilmesi" hakkında tebliğ düzenlendiği belirtilmiştir. Bu kapsamda Posta ve Kargo Operasyonları Daire Başkanlığının 27.03.2025 tarihli [REDACTED] sayılı Dağıtım Yazısı incelendiğinde, söz konusu yazıda haftanın 6. iş günü düzey farkı olarak çalışmak isteyen personelin görevine devam etmesi, düzey farkı almak istemeyen personelin ise haftanın 6. iş günü göreve getirilmemesi, 399 sayılı KHK kapsamında sözleşmeli dağıtım personeli oranının yüksek olduğu illerde aylık dönüşümlü çalışma gibi alternatif dağıtım modellerinin belirlenmesi, Başmüdürlüklerin, dağıtım müdürlüğü bazında 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında görev yapan sözleşmeli dağıtım personelinin oranını dengeli bir şekilde paylaştırarak müdürlükler arası personel geçişinin sağlanması, E-Ticaret firmalarının kampanya dönemleri (Ekim-Kasım-Aralık), trafik cezaları, HGS kabulleri vb. nedenlerle gönderi yoğunluğunun arttığı dönemlerde teslim süreleri ve devir oranlarının artmasını önlemek ve dağıtım süreçlerinde aksama yaşanmamasını sağlamak amacıyla, söz konusu dönemlerde 399 sayılı KHK kapsamında sözleşmeli personelin düzey farkı ödenerek haftanın 6. İş günü çalışmasına devam etmesi vb. gibi tedbirlere yer verildiği görülmüştür.

15.T.C. Anayasasının ilgili maddelerinde zorla çalıştırma yasağının düzenlendiği, Temel Hak ve Hürriyetlerin ancak kanunla sınırlandırılabilceği, sınırlamanın da demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamayacağı belirtilmiştir.

16. Tebligat Kanununun ilgili maddesinde haftasonu ve resmi tatillerde tebligat yapılabileceği düzenlemiştir. İdarenin verdiği cevapta da zamanında muhatabına ulaştırılması gereken postaların ilgililere ulaştırılabilmesi için Cumartesi günleri çalışması zorunlu olduğu belirtilmiştir. Bu durumda kamu yararının gözetildiği tartışmasız olmakla birlikte her hafta sonu haftanın 6. İş günü çalıştırma yapılmasının da T.C Anayasası'nda düzenlenen Temel Hakların Sınırlandırılmasında ölçülülük ilkesine uygun olmayacağı değerlendirilmiştir. Ancak idarenin Haziran 2025 tarihinden itibaren nöbet usulüne göre hafta sonu çalıştırması yaptığı, bunun nedeninin de gönüllü olarak bu çalışmayı yapmak isteyen personel sayısının az olmasına bağlı olduğu görülmüştür. Bu kapsamda her hafta sonu 6. İş günü çalışmasının yapılmadığı dönüşümlü olarak yapıldığı bu şekilde de ölçülülük ilkesine uygun davranıldığı görülmüştür.

17. Kurumumuzca yapılan değerlendirme neticesinde; haberleşme gibi süreklilik ve hayatiyet arz eden bir kamu hizmeti kapsamında istisnai de olsa kamu hizmetinin zorunlu kıldığı durumlarda mevzuat kapsamında fazla çalışma yaptırılmasının gerekebileceği, dolayısıyla böyle bir gereklilik ya da zorunluluk durumunda da mevzuatla belirlenmiş olan çerçeve kapsamında sözleşmeli personelin fazla çalışma yapmaktan imtina edemeyeceği, ancak fazla çalışma olağan bir çalışma usulü olmayıp, istisnai olarak müracaat edilen bir yöntem olduğundan, bu çalışma usulünün olağan bir usul halinde getirilebilmesine de imkan bulunmadığı, idare tarafından çeşitli yargı kararları sonrası durumun yeniden değerlendirildiği ve haftasonu çalışmasına dair isteğe bağlı çalışma, aylık dönüşümlü çalışma gibi tedbirler alınmasının istendiği gözetildiğinde başvuranın Cumartesi günleri çalışmaktan muaf tutulması yönündeki talebinin reddi gerektiği sonuç ve kanaatine varılmıştır.

B. İyi Yönetim İlkeleri Yönünden Değerlendirme

18. İyi yönetim ilkelerine 28/03/2013 tarihli ve 28601 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Denetçiliği Kurumu kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "İyi Yönetim İlkeleri" başlıklı 6 ncı maddesinde de yer verilmiş olup; söz konusu ilkeler yönünden yapılan

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

değerlendirme neticesinde; söz konusu ilkelere aykırı davranıldığına ilişkin herhangi bir hususa rastlanmamıştır.

VI. HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN AÇIKLAMA

19. 6328 sayılı Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca, bu Ret Kararının başvuru tebliğ tarihinden itibaren, ilgili idarenin işlemine karşı (varsa) dava açma süresinden kalan süre kaldığı yerden işlemeye devam edecek olup; yetkili ve görevli mahkemelerde yargı yolu açıktır.

VII. KARAR

Yukarıda açıklanan gerekçelerle **BAŞVURUNUN REDDİNE**,

Kararın **BAŞVURANA** ve **POSTA VE TELGRAF TEŞKİLATI ANONİM ŞİRKETİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE** tebliğine,

Türkiye Cumhuriyeti Kamu Başdenetçisince karar verildi.

Mehmet AKARCA
Kamu Başdenetçisi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.