



**ÖZEL SAĞLIK KURULUŞLARINDA  
ÇALIŞAN HEKİMLERİN**

**ÇALIŞMA STATÜSÜ  
SÖZLEŞMELERİ  
ÖZLÜK HAKLARI**

**İzmir Tabip Odası**

## Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Hekimlerin Çalışma Statüsü, Sözleşmeleri ve Özlük Hakları

Kasım - 2019



### İzmir Tabip Odası

Prof.Dr. Nusret Fişek Cad. No: 5

Alsancak-Konak /İzmir

Telefon: (232) 463 11 33 pbx Faks : (232) 421 70 51

[www.izmirtabip.org.tr](http://www.izmirtabip.org.tr) - [info@izmirtabip.org.tr](mailto:info@izmirtabip.org.tr)

• Sunuş	6
• Hekimlerle İşveren Arasındaki Hukuki İlişki Nedir?	7
• İş Sözleşmesi Nasıl Kurulur? Sözleşmenin Yazılı Olması Gerekir mi?	8
• Sözleşmenin Önemi Nedir?	8
• İş Sözleşmesi İmzalandıktan Sonra Değiştirilebilir mi?	9
• İş Sözleşmesi Hangi Hallerde Süreli veya Süresiz Yapılır?	9
• Tam Süreli veya Kısmi Süreli Sözleşme Nedir?	10
• Sözleşmeye Deneme Süresi Kaydı Eklenebilir Mi?	10
• Sözleşmede Ücretin Belirlenmesinin Önemi Nedir?	10
• Ücretin Bir Kısımının Elden Ödenmesi Uygun Mudur?	11
• Haftalık Çalışma Süresi Nedir?	12
• Ara Dinlenme Süresi Nedir?	12
• Fazla Çalışma (Mesai) Halinde Ücretlendirme Nasıldır?	12
• Yıllık Ücretli İzin Süresi Nedir?	13
• Yıllık İzin Bölünerek Kullanılabilir Mi?	14
• Çalışan Yıllık İznini İstedığı Dönemde Kullanabilir mi?	14
• Bayram ve Tatil Günlerinde Çalışmak Zorunlu Mudur?	14
• Hamile Çalışanların Doğum İzni Süresi Nedir?	14
• Kadın Çalışanların Süt İzni Nasıl Kullanılır?	15
• Ücret Gününde Ödenmezse Çalışmaya Ara Verilebilir Mi?	15
• Çalışanın Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle Çalışan Sözleşmeyi Feshedebilir Mi?	15
• Çalışanın Haklı Nedenlerle Sözleşmeyi Feshetme Nedenleri Nelerdir?	15
• İşverenin Haklı Nedenlerle Sözleşmeyi Feshetme Nedenleri Nelerdir?	17

- Sözleşmeyi Feshetmek İsteyen Ne Kadar Süre Önce Karşı Tarafa Bildirim Yapmalı? 19
- Sözleşme Feshi İçin Bildirimin Noterden Yapılması Gerekli Mi? 20
- İşverenin Sözleşmeyi Feshetmesi Halinde, Çalışan İş Arama İznini Nasıl Kullanabilir? 21
- Sözleşmenin İşveren Tarafından Feshi Halinde Hangi Haklar Talep Edilebilir? 21
- Çalışan Kendi İsteği İle Ayrılırsa Kıdem Tazminatı Talep Edebilir Mi? 21
- Çalışan İhbar Tazminatına Hangi Hallerde Hak Kazanır? 21
- İşe İade Davası Hangi Koşullarda Açılabilir? 21
- İşe İade Davası Sonucunda Çalışanın Hakları Nelerdir? 22
- Gerçek Ücretin Sözleşmede Yazılmamasının Yargı Sürecine Etkisi Nedir? 22
- Tabip Odası Asgari Ücret Belirleyebilir Mi? 23
- Sözleşmelerin Hazırlanması ve İşten Ayrılma Sürecinde  
Tabip Odasından Yardım Alınabilir Mi? 24
- Mesleki Sorumluluk Sigortasını Kim Yaptırmak Zorundadır? 24
- Özel Sağlık Kuruluşları İle Hekimler Arasındaki  
Sözleşmelerde Dikkat Edilmesi Gereken Temel Noktalar Nelerdir? 25
- Sonuç 26

## SUNUŞ

Özel sağlık kuruluşlarında (özel hastane, tıp merkezi, poliklinik, diyaliz merkezi vb.) çalışan hekim oranı giderek artmaktadır. Meslektaşlarımız ile işverenler arasında, çalışma ilişkisinden kaynaklanan nedenlerle bir çok sorun yaşanmaktadır. Özellikle ücret, tazminat vb. konulardaki uyuşmazlıklar zaman zaman yargıya taşınmaktadır.

Hekimlerle işverenler arasında bağı sağlayan sözleşmelerde bir standart olmayıp meslektaşlarımız aleyhine birçok madde olabilmektedir. Ayrıca, meslektaşlarımızın mevzuattan kaynaklanan hakları konusunda da yeterli bilgiye sahip olmadığı gözlemlenmektedir.

Odamızca , özel sağlık kuruluşlarında çalışan hekimlerin sık karşılaştıkları sorunlar dikkate alınarak hazırlanmış olan broşür güncellenerek tekrar basılmıştır. Meslektaşlarımız için yol gösterici olacağını düşündüğümüz bilgilendirme broşürü, hekimlerin çalışma statüleri, sözleşmeler ve özlük hakları konularında pratiğe dönük öz bilgiler içermektedir.

Sözleşmelerinizi imzalama sürecinde ya da çalışma sırasında karşılaştığınız sorunlarda odamız özel sağlık kuruluşlarında çalışan hekimler komisyonu ve hukuk bürosu her zaman yanınızda olacaktır.

Mesleki özerkliğimizin korunduğu, emeğimizin sömürülmediği çalışma alanlarını hep birlikte oluşturmak dileğiyle.

06.11.2019  
İzmir Tabip Odası

- **Hekimlerle İşveren Arasındaki Hukuki İlişki Nedir?**

Ülkemizde, çalışma ilişkilerini düzenleyen birçok farklı mevzuat vardır. Üniversitede görev yapan öğretim üyesinin statüsü ile Sağlık Bakanlığına bağlı bir hastanede çalışan hekimin statüsü, özel hastanede çalışan bir hekimin statüsü ile aile hekiminin statüsü farklıdır. Çalışma ilişkileri, esas olarak hekimin görev yaptığı sağlık kuruluşunun tabi olduğu mevzuata göre şekillenmektedir.

Özel sağlık kuruluşlarında çalışan hekimler ile işveren arasındaki ilişki esas itibarıyla 4857 sayılı İş Kanunu'na tabidir. Ancak 6645 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda yapılan ek düzenleme sonucu farklı bir çalışma statüsü daha ortaya çıkmıştır.

5510 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik sonucu; çalışan-işveren arasındaki bağımlılık ilişkisi değişmemesine rağmen tabi olunan sosyal güvence ve ücret ödeme ilişkisi değiştirilmiştir. Bu düzenleme ile, özel sağlık kuruluşlarında çalışan hekimlerin şirket kurarak ve serbest meslek makbuzu keserek ücreti için işverene fatura kesmesi şeklinde bir çalışma şekli ortaya çıkmıştır.

İşveren mali ve hukuki kolaylıklar sağlayan bu düzenleme, hekimlerin hukuki güvencelerini elinden almaktadır. Kanuna göre, sözleşmede aksi belirtilmediği sürece, hekim ile işveren arasındaki ilişki 4-B (Bağ-Kur) statüsünde değerlendirilecektir. Bu durumda, hekimler, işverene bağımlı olan ancak sigorta primlerini kendisi yatıran, kendi adına vergi mükellefiyeti olan çalışanlar olmaktadır. Bu durumda, şirket kurulması, vergi, sigorta, mali müşavirlik hizmetleri vb. külfetler hekimin üzerinde kalmaktadır. Ayrıca İş Kanunu'ndan kaynaklı güvencelerden de uzak bir çalışma ilişkisi ortaya çıkmaktadır.

Bu nedenle, hekimlerin öncelikle dikkat etmesi gereken nokta, yukarıda yer verdiğimiz çalışma ilişkisini reddederek işveren ile yapılan sözleşmeye, taraflar arasında 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı ve hekimin 4-a (SSK'lı-işçi) statüsünde olacağını yazılmasıdır. Aksinin kabulü halinde, hukuken daha da tartışmalı bir çalışma ilişkisi ortaya çıkacak ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun getirdiği birçok hukuki güvenceden mahrum kalma olasılığı ortaya çıkacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu, işçi ile işveren arasındaki ilişkiyi düzenleyen kurallar içermektedir. Bu düzenlemede, işverene bağımlı olarak iş görmeyi taahhüt eden kişi işçi olarak tanımlanmaktadır. Bu çerçevede değerlendirildiğinde, özel sağlık kuruluşlarında görev yapan hekimlerin statüsü teknik anlamda işçidir. Kanunda işçi kavramı kullanılmış olmakla birlikte, bu çalışmada, hekimleri ifade etmek üzere çalışan kavramının kullanılması tercih edilmiştir.

### • İş Sözleşmesi Nasıl Kurulur? Sözleşmenin Yazılı Olması Gerekir mi?

Taraflardan çalışanın iş görmeyi işverenin ücret ödemeyi üstlenmesi ile iş ilişkisi kurulmuş olmaktadır. İş sözleşmelerinin yazılı yapılması şart değildir. Ancak, süresi bir yıl veya daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı olması gereklidir.

### • Sözleşmenin Önemi Nedir?

Sözleşme, çalışan ile işveren arasındaki bağı düzenleyen, tarafların hak ve yükümlülüklerini içeren metindir. Sözleşme, taraflar arasındaki köprü görevini yerine getirmektedir. Bu nedenle, köprünün sağlam temellere oturması özellikle çalışan açısından önemli bir güvencedir.

Bir iş sözleşmesi, kanuna ve ahlaka aykırı olmamak kaydı ile taraf-

ların serbest iradesi ile düzenlenir. İş hukukunda çalışanın korunması genel prensibi geçerli olmakla birlikte kanuna aykırı olmamak kaydı ile sözleşme serbestisi ilkesi geçerlidir. Bu nedenle, sözleşmede düzenlenen veya düzenlemeyen konular, çalışanların mağduriyetine neden olabilmektedir.

Ücretin miktarı ve ödeme şekli, çalışma saatleri, tatil günlerinde çalışma, yıllık izin süresi, fazla mesai, kongre katılımı vb. birçok konunun sözleşmede yer alması veya alması, uyuşmazlıkların çözümünde belirleyici olmaktadır. Bu nedenle, taraflar arasındaki uyuşmazlıkların çözümünde dikkate alınacak ilk belgenin iş sözleşmesi olduğu gerçeğinin unutulmaması gerekmektedir.

• **İş Sözleşmesi İmzalandıktan Sonra Değiştirilebilir mi?**

İş sözleşmesine kanuna aykırı olmamak kaydı ile her zaman çalışan lehine ek hükümler eklenebilir. Çalışan, iş sözleşmesi koşullarında esaslı değişiklikler içeren sözleşme değişikliklerini kabul etmek zorunda değildir. Bu koşullarda çalışmaya zorlanan çalışanın iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı vardır. İş sözleşmesinde değişiklik yapılması halinde, bu değişiklik sözleşmeye eklenerek mevcut sözleşmenin devamı niteliğinde olduğu belirtilebilir. Ya da ek bir sözleşme yapılarak daha önceki sözleşmenin bir parçası olduğu şerhi düşülebilir.

• **İş Sözleşmesi Hangi Hallerde Süreli veya Süresiz Yapılır?**

İş sözleşmelerinin belirli bir süreye bağlanması için, belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkarılması gibi objektif bir nedenin varlığı gerekmektedir. Sözleşmenin belirli bir süreye bağlanmasını zorunlu kılan objektif bir gerekçe olmadığı hallerde sözleşmeler belirli süreli (örneğin 1 yıllık) yapılamaz. Bu durumda, sözleşmeler belirsiz süreli sözleşme olarak kabul edilir.



Sözleşmenin belirli süreli veya belirsiz süreli olması, sözleşmenin feshi oluşturmaktadır. İşçilik haklarının belirlenmesi açısından farklılık taşımaktadır. Bu nedenle önemlidir.

Uygulamada, özel sağlık kuruluşlarında çalışan hekimler ile işveren arasında genellikle bir yıllık sözleşmeler imzalandığı görülmektedir. Yargıtay, sözleşmenin süresi her ne kadar bir yıllık (belirli süreli) olsa da, sözleşmenin bir yıllık yapılmasını gerekli kılan objektif sebep olmadığı sürece, özel sağlık kuruluşlarında çalışan hekimlerin sözleşmelerinin belirsiz süreli iş ilişkisi olarak değerlendirilmesi gerektiğini kabul etmektedir.

- **Tam Süreli veya Kısmi Süreli Sözleşme Nedir?**

Tam süreli çalışma, çalışanın normal haftalık çalışma süresini (45 saat) işverene ait işyerinde çalışarak geçirmesidir. Kısmi süreli çalışma ise, çalışanın normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal çalışana göre önemli ölçüde daha az belirlenmesidir. Örneğin, haftanın belirli günlerinde veya her gün 14.00-17.00 saatleri arasında bir tıp merkezinde kardiyoloji uzmanı olarak çalışan hekimin çalışma süresi, kısmî süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir.

- **Sözleşmeye Deneme Süresi Kaydı Eklenebilir Mi?**

Taraflar karşılıklı anlaşmak kaydıyla sözleşmeye “deneme” kaydı ekleyebilir. Deneme süresi en fazla iki ay olup bu süre toplu sözleşme ile 4 aya kadar çıkartılabilir. Deneme süresi içinde, işçi veya işveren herhangi bir bildirim gerektirmeden ve tazminatsız olarak sözleşmeyi feshedebilir. Çalışanın çalıştığı sürelerle ait ücret vb. hakları saklıdır.

- **Sözleşmede Ücretin Belirlenmesinin Önemi Nedir?**

Ücret çalışanın emeğinin karşılığıdır. Çalışanın yaptığı iş karşı-

lığında işverenin ödemekle yükümlü olduğu ücretin sözleşmede belirlenmesi temel kuraldır. Çalışana sabit ücret dışında prim, hakediş, ikramiye vb. nitelikte ödemeler yapılacaksa bu ödemelerin sözleşmede belirtilmesi gerekir. Sabit ücret dışındaki diğer ödemelerin de sözleşme ile belirlenebilir olması önemlidir. Özellikle prim veya hak ediş üzerine çalışmada, prim veya hak edişin in nasıl hesaplanacağıının, oranının ne olduğunun net olarak belirtilmesi gerekmektedir.

Çalışanın ücreti, çalışanın hak kazandığı veya kazanacağı bütün ücretler ve tazminatlar için esas alınmaktadır. Bu nedenle, ücret ve tazminat hesaplamalarına esas olacak ücretin belirlenebilir ve açık olması önemlidir. İş akdinin feshi halinde, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, kötü niyet tazminatı, bakiye ücret alacağı, işe başlatmama tazminatı, boşta geçen süre ücreti vb. bütün ücret ve tazminat kalemlerinin hesaplanmasında çalışanın aldığı ücret esas alınmaktadır.

Özellikle yargıya yansıyan uyuşmazlıklarda, ücretin düşük gösterilmesi nedeniyle çalışanların alacaklarının belirlenmesinde zorluklar yaşanmaktadır.

#### • Ücretin Bir Kısımının Elden Ödenmesi Uygun Mudur?

Çalışan sayısının 5 ve daha fazla olduğu işyerlerinde çalışanların ücretlerinin banka aracılığıyla yatırılması zorunludur. Çalışanın ücretinin içine, sabit ücreti, prim, ikramiye vb. bütün ödemeler girmektedir. Bütün bu ücretlerin banka aracılığıyla yatırılması kanun gereğidir.

Ücretin bir kısmının elden ödenmesi, bir kısmının ise banka aracılığıyla yapılması kanuna aykırı bir işlemdir. İşverenin sigorta primi ve vergi yükümlülüklerinden kaçınmak için yaptığı bu işlemler

mevzuata aykırıdır. Bununla birlikte, çalışanın sigorta primleri ücretleri esas alınarak yatırıldığı için ücretin emekliliğe yansımaları da düşük olmaktadır. Bu durum da çalışan açısından hak kaybına neden olmaktadır.

- **Haftalık Çalışma Süresi Nedir?**

Haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Taraflar, sözleşmeyle daha az çalışma süresi belirleyebilir. Haftalık 45 saatlik çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Ancak tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Örneğin bir tıp merkezi, sadece hafta içi günlerde çalışıyorsa, günlük çalışma 9 saat şeklinde belirlenebilecektir. 6 çalışma günü olduğu takdirde, 45 saatlik çalışma 6 güne dağıtılarak çalışma saatleri belirlenebilecektir.

- **Ara Dinlenme Süresi Nedir?**

Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında, işin ve işyerinin niteliği de dikkate alınarak çalışanlara dinlenme süresi verilmesi gerekmektedir. Bu süre, işyerindeki günlük çalışma saatine göre belirlenir. Günlük çalışma süresi 4 saat ve daha kısa olan işlerde 15 dakika; 4 saatten fazla 7,5 saate kadar olan işlerde 30 dakika; 7,5 saatten fazla olan işlerde 1 saat ara dinlenme süresi verilmesi gerekmektedir. Ara dinlenme süreleri asgaridir. İşin ve işyerinin niteliği, mevsim koşulları da dikkate alınarak bu süreler aralı olarak kullanılabilir.

- **Fazla Çalışma (Mesai) Halinde Ücretlendirme Nasıldır?**

Haftalık 45 saatlik çalışmayı aşan süre fazla çalışma olarak değerlendirilir. Fazla çalışma için çalışanın onayı gereklidir. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle ödenir. Örneğin

çalışanın saat başına düşen ücretinin 100 TL olduğunu kabul ederse 2 saatlik fazla çalışma için 300 TL ödenmesi gerekmektedir.

Fazla çalışmanın süresi bir yılda 270 saati aşamaz. Fazla çalışmanın karşılığı olan fazla mesai ücretinin, çalışanın aylık ücretine ek olarak yansıtılması gerekmektedir. Uygulamada, yıllık 270 saatlik fazla çalışma yapılabileceği, bu çalışmanın karşılığı olan ücretin çalışana ödenen aylık ücretin içinde olduğuna yönelik sözleşmeler hazırlanmaktadır. Hekimlerin dinlenme hakkını ve emeğinin karşılığını alma hakkını ihlal eden bu koşulların kabul edilmemesi, sözleşmeye bu şekilde madde eklenmesi önerilerinin reddedilmesi gerekmektedir.

- **Yıllık Ücretli İzin Süresi Nedir?**

İşyerinde en az bir yıl çalışmış olması halinde yıllık ücretli izne hak kazanılır.

Yıllık ücretli izin süresi,

1-5 yıl (dahil) hizmet süresi olanlar için 14 günden;

5 yıldan fazla 15 yıldan az hizmet süresi olanlar için 20 günden;

15 yıl (dahil) ve daha fazla hizmet süresi olanlar için 26 günden az olamaz.

Bununla birlikte, kıdem yılı 5 yılın altında olsa dahi, 50 ve daha yukarıdaki yaştaki çalışanların yıllık izin süresi 20 günden az olamaz. 50 ve daha yukarı yaştaki çalışanların yıllık izin sürelerini 20 günden daha az belirleyen sözleşme maddeleri kanuna aykırı olduğu için geçerli değildir.

İş sözleşmesi ile çalışanların yıllık izin süreleri arttırılabilir ancak kanunda belirtilen sürelerden daha az yıllık izin süreleri belirlenemez. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sa-

yılmaz.

- **Yıllık İzin Bölünerek Kullanılabilir Mi?**

Yıllık izin bir bütün olarak kullanılmalıdır ancak çalışan ile işveren anlaşığı takdirde birisi 10 günden aşağı olmamak üzere üçe bölünerek kullanılabilir.

- **Çalışan Yıllık İznini İstedığı Dönemde Kullanabilir mi?**

Yıllık iznin kullanılacağı dönem konusunda, işin niteliği ve işyerinin özellikleri dikkate alınarak işverenin takdir yetkisi bulunmaktadır. Taraflar izin dönemlerini sözleşme ile belirleyebilirler.

- **Bayram ve Tatil Günlerinde Çalışmak Zorunlu Mudur?**

Ulusal bayram (29 Ekim) ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışılmaz. Genel tatil günleri, 1 Ocak, 23 Nisan, 1 Mayıs, 19 Mayıs, 15 Temmuz, 30 Ağustos, Ramazan ve Kurban Bayramıdır.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmak, çalışanın isteğine bağlıdır. Bu günlerde çalışılıp çalışılmayacağı iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabilir. Sözleşmede, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılacağına dair bir hüküm olmaması halinde, çalışan bu günlerde çalışmaya zorlanamaz. Bu nedenle, sorun yaşanmaması için sözleşmeye bu konuda bir hüküm konulması önemlidir.

Bu günlerde çalışılmasa dahi bu günlerin ücretleri tam ödenir. Tatil günlerinde çalışılırsa, çalışılan her gün için ayrıca bir günlük ücret daha ödenmek zorundadır.

- **Hamile Çalışanların Doğum İzni Süresi Nedir?**

Kadın çalışanlara, doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere izin kullandırılması gerekmektedir. Çoğul gebelik halinde doğum öncesi 8 haftalık süreye 2 hafta da eklenir. Kadın

çalışanın sağlık durumu uygunsa, hekim raporuyla belirtilmesi kaydıyla doğumdan önce 3 haftaya kadar çalışabilir. Bu durumda, doğumdan önce kullanılmayan izinler, doğum sonrası izne eklenir.

- **Kadın Çalışanların Süt İzni Nasıl Kullanılır?**

Kadın çalışanların bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilmek zorundadır. Kadın çalışan 1,5 saatlik sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölüneceğini kendisi belirler. İşveren çalışanın bu isteğine uymak zorundadır. Kadın çalışanın kullandığı süt izni süresi, çalışma süresinden sayılır.

- **Ücret Gününde Ödenmezse Çalışmaya Ara Verilebilir Mi?**

Ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden olmaksızın ücreti ödenmeyen çalışan, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Çok sayıda çalışanın ücreti ödenmezse ve çok sayıda çalışan iş görme borcunu yerine getirmezse, bu eylem grev olarak nitelendirilemez.

Çalışanların iş akitleri, çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.

- **Çalışanının Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle Çalışan Sözleşmeyi Feshedebilir Mi?**

Ücretin, sözleşmede kararlaştırılan şekilde ve zamanında ödenmesi gerekmektedir. Çalışanın ücretleri, düzenli ödenmediği, eksik ödendiği veya hiç ödenmediği takdirde, çalışanın sözleşmeyi haklı nedenle feshetme hakkı doğar.

- **Çalışanın Haklı Nedenlerle Sözleşmeyi Feshetme Nedenleri Nelerdir?**

Çalışanın haklı nedenlerle sözleşmeyi feshetme koşulları kanunda sayılmıştır. Bu koşullardan herhangi birisinin varlığını öğrenen çalışan, öğrendiği tarihten itibaren 6 iş günü içinde ve her halde 1

yıl içinde, karşı tarafa herhangi bir süre vermeksizin sözleşmeyi tek taraflı olarak feshedebilir. Çalışan bu süre içinde maddi bir menfaat elde ediyorsa 1 yıllık süre sınırlaması ortadan kalkar.

Örneğin, aşağıdaki koşullardan herhangi birisi ortaya çıktığı takdirde, hekim, haklı nedenle fesih sebebini öğrendiği tarihten itibaren 6 iş günü içinde, işverene bir ihtar göndererek veya yazılı bir dilekçe vererek sözleşmesini tek taraflı olarak feshedebilir. Sözleşmenin haklı nedenle feshi halinde, çalışan çalışmaya devam etmek veya belli bir süre beklemek zorunda değildir.

Hekim sözleşmeyi kendisi feshetmiş olmasına rağmen haklı bir nedeni olduğu için, kanundan kaynaklanan işçilik haklarını ( kıdem tazminatı vb) talep edebilecektir.

Çalışanın haklı nedenle fesih koşulları şunlardır.

### **I. Sağlık sebepleri:**

- a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.
- b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

### **II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:**

- a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.
- b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna

dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

### **III. Zorlayıcı sebepler:**

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

#### **• İşverenin Haklı Nedenlerle Sözleşmeyi Feshetme Nedenleri Nelerdir?**

Çalışan haklı nedenlerin varlığı halinde karşı tarafa süre vermeksizin tek taraflı olarak sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir. Aynı hak işveren için de geçerlidir. Haklı nedenlerin varlığı halinde, işveren, çalışanın sözleşmesini derhal feshetme hakkına sahiptir.

İşverenin haklı bir nedenle sözleşmeyi feshetmesi halinde, çalışanın kıdem, ihbar vb. tazminat hakkı olmayacaktır. Ancak ödenmeyen ücretleri veya kullanılmayan yıllık izinleri olduğu takdirde bu hak-



larının işveren tarafından ödenmesi gerekmektedir.

Çalışanın haklı nedenle fesih koşulları şunlardır.

### **I- Sağlık sebepleri:**

- a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.
- b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimlessiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

### **II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:**

- a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.
- b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.
- c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

- d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.(2)
- e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
- g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.
- h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
- 1) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

### III- Zorlayıcı sebepler:

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıko-yan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.

### • Sözleşmeyi Feshetmek İsteyen Ne Kadar Süre Önce Karşı Tarafa Bildirim Yapmalı?

Haklı nedenlerle fesih halinde, fesih için işverene belli bir süre önce bildirimde bulunma zorunluluğu olmadığını yukarıda belirtmiştik. Kanunda sayılan haklı nedenlerin olmadığı durumlarda da, taraf-

lar iş sözleşmesini sonlandırmak isteyebilir. Bu durumda, fesih için farklı bir yöntemin uygulanması gerekmektedir.

Özel sağlık kuruluşlarında görevli hekimlerin sözleşmeleri, istisnaları olmakla birlikte, belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir. Belirsiz süreli iş sözleşmesini sonlandırmak isteyen işveren veya çalışan, fesihten önce durumu karşı tarafa bildirmesi gerekir. Bu bildirim, çalışanın işyerindeki çalışma süresine göre belirlenir.

- 6 aya kadar çalışmalarda 2 hafta,
- 6 ay-1,5 yıla kadar olan çalışmalarda 4 hafta,
- 1,5 yıl-3 yıla kadar çalışmalarda 6 hafta,
- 3 yılı aşan çalışmalarda 8 hafta önce, bildirim yapılması gerekmektedir.

Bu süreler asgari süre olup tarafların anlaşması ile artırılabilir. Bu sürelere uyulmaksızın fesih yapılması halinde, tarafların ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğmaktadır.

### • **Sözleşme Feshi İçin Bildirimin Noterden Yapılması Gerekli Mi?**

Fesih işleminin noterden yapılması zorunluluğu yoktur. Bu noktada önemli olan, fesih iradesinin diğer tarafa bildirildiğinin ispatıdır. Sözleşmeyi feshetmek isteyen taraf, kanunda belirtilen sürelerle uygun olarak noter aracılığıyla ihtar çekerek bildirim yapabileceği gibi imza karşılığında teslim edilen bir dilekçe ile de bildirim yapabilir. Hekim sözleşmesini feshetmek istiyorsa, yazılı dilekçenin işveren tarafından alındısının yapılması veya evrak kayıt defterine kaydının yapılması önemlidir. Bu tarih, bildirim yapıldığı tarih olarak kabul edilir. Sözlü olarak önceden yapılan bildirim, uygulamada ispat zorluğuna neden olmaktadır. Bu nedenle bildirimlerin yazılı yapılması gerekir.

- **İşverenin Sözleşmeyi Feshetmesi Halinde, Çalışan İş Arama İznini Nasıl Kullanabilir?**

İşveren bildirim sürelerine uyarak çalışanın işine son verdiği takdirde, günde en az iki saat çalışana iş arama izni kullandırması gerekmektedir. Çalışan iş arama iznini isterse toplu olarak kullanabilir. Bu durumda, kullanacağı toplu iş arama iznini işten ayrılacağı son günlere kullanmak ve bu durumu işveren bildirmek zorundadır.

- **Sözleşmenin İşveren Tarafından Feshi Halinde Hangi Haklar Talep Edilebilir?**

İşveren, kanunda sayılan haklı ve geçerli bir neden olmaksızın çalışanın iş akdine son verirse, çalışanın kanunda sayılan işçilik haklarını ödemek zorundadır. Bu durumda, hekim, koşulları oluşmuşsa, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kullanılmayan yıllık izin sürelerine karşılık gelen yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti, ödenmeyen ücret alacağı vb. alacaklarını talep edebilir.

- **Çalışan Kendi İsteği İle Ayrılsa Kıdem Tazminatı Talep Edebilir Mi?**

Çalışanın, kanunda belirtilen haklı nedenler olmaksızın, kendi isteğiyle sözleşmeyi sona erdirmek istemesi (istifa etmesi) halinde kıdem tazminatı talep etmesi mümkün değildir.

- **Çalışan İhbar Tazminatına Hangi Hallerde Hak Kazanır?**

İşveren, çalışanın belirsiz süreli iş sözleşmesini ihbar sürelerine uyarak feshedebilir. İşveren, yukarıda belirtilen bildirim (ihbar) sürelerine uymaksızın çalışanın işine son verirse, ihbar süresine karşılık gelen net ücreti çalışana ödemek zorundadır.

- **İşe İade Davası Hangi Koşullarda Açılabilir?**

Otuz veya daha fazla çalışmanı olan bir işyerinde, en az 6 aylık kıdemi olan bir çalışanın iş akdine son verilmesi halinde, işveren, çalışanın

yeterliliği veya davranışları, işletmenin, işin veya işyerinin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Bu sebepler olmadandan, 6 aydan fazla kıdemi olan bir çalışanın işine son verilmesi geçersiz bir fesih olarak kabul edilir.

İşverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapması, fesih nedenini açık ve kesin şekilde belirtmesi gerekmektedir. Bir çalışanın sözleşmesi, hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan çalışanın davranışı veya verimi gibi bir nedenlerle feshedilemez.

Bu durumda işe iade davası açabilmek için 3 temel koşul vardır.

- İşyerinde 30 veya daha fazla çalışan olması,
- İşine son verilen çalışanın en az 6 aydır çalışıyor olması,
- Fesih için işçinin yeterliliği, davranışları, işletmenin, işin veya işyerinin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebin gösterilmemiş olması,

İşe iade davasının, feshin yapıldığı tarihten itibaren 1 ay içinde iş mahkemesinde açılması gerekmektedir.

### • İşe İade Davası Sonucunda Çalışanın Hakları Nelerdir?

İş mahkemesi, feshin geçerli bir nedene dayanmadığını tespit ederse, işveren, mahkeme kararının kesinleşmesinden sonra 1 ay içinde çalışanı aynı koşullarda işe başlatmak zorundadır. Mahkeme, kararında, çalışanın işe başlatma başvurusuna rağmen işverenin çalışanı işe başlatmaması halinde işverenin ödeyeceği tazminatı da belirler.

Mahkeme kararında, en çok dört aya kadar çalışılmayan süreler karşılık gelen ücreti tutarında tazminat ile en az 4 aylık en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminata hükmedilebilir.

İşe iade davası açılması, çalışanın kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve diğer ücretlerini almasına engel değildir.

- **Gerçek Ücretin Sözleşmede Yazılmamasının Yargı Sürecine Etkisi Nedir?**

Çalışan ile işveren arasındaki uyuşmazlıkta, çalışanın hak kazanacağı bütün tazminat ve alacaklar, çalışanın ücretine endeksli olarak hesaplanmaktadır. Bu nedenle, çalışanın gerçek ücreti tespit edilemediği veya düşük belirlendiği takdirde, çalışanın hak kazanacağı tazminat ve diğer alacaklar da düşük belirlenmektedir.

Birçok durumda, gerçek ücretin tespitinde zorluklar yaşanmaktadır. Mahkeme sürecinde toplanan deliller, tanık beyanları gerçek ücretin ulaşılmasını engellemektedir. Mahkeme, çeşitli kurumlardan emsal ücret araştırması yapmaktadır. Mahkeme, toplanan bütün delillere göre hekimin aldığı ücret konusunda bir tespit yaparak tazminat ve alacaklara bu ücret üzerinden hükmetme yoluna gitmektedir. Gerçek ücretin sözleşmede belirtilmemesi veya başka delillerle belirlenebilir olmaması halinde, yargılama sonucunda ulaşılan tazminat ve ücret miktarı ile hekimin hak ettiği gerçek miktar arasında önemli farklar olabilmektedir.

- **Tabip Odası Asgari Ücret Belirleyebilir Mi?**

Tabip Odaları, 6023 sayılı kanun ile kurulmuş kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşlarıdır. Tabip Odaları, hekimlerin hak ve menfaatlerini korumakla görevlidir. Yakın tarihli bir Danıştay kararında, Türk Tabipleri Birliği ve Tabip Odalarının üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak, hekimler arasında rekabet yaratılarak sağlık hizmeti sunumunda niteliğin düşmesinin önüne geçilmesini sağlamak amacıyla asgari ücret tespit edilebileceği belirtilmiştir. Danıştay, asgari ücret tespit edilmesinin hizmetin gereği gibi yerine getirilebilmesi ve kamu yararı için de zorunlu olduğunu, asgari ücretin altına düşmemek kaydıyla hekim ile işveren arasında daha yüksek bir ücretin serbestçe belirlenebileceği belirtilmiştir.(Danıştay 8.D, E:2015/8598-K:2015/12459, 18.12.2015)

Bu çerçevede, İzmir Tabip Odası olarak, özel sağlık kuruluşlarında çalışan hekimlerin alabileceği asgari ücretin belirlenmesine yönelik bir çalışma

yürütülmektedir. Bu çalışma kapsamında, hekimlerin beklentileri, kamuda çalışan emsal nitelikli hekimlerin ücretleri, özel sağlık kuruluşlarının özellikleri, İzmir'in sağlık ortamı ve hekim sayısı gibi birçok kriter dikkate alınarak, özel sağlık kuruluşlarında çalışan hekimler için asgari ücret belirlemeye yönelik bir tarife hazırlanması amaçlanmaktadır. Bu tarife hazırlığı sonucunda belirlenecek ücret asgari ücret olarak hekim ile özel sağlık kuruluşu anlaşarak daha yüksek ücret belirleyebilecektir.

- **Sözleşmelerin Hazırlanması ve İşten Ayrılma Sürecinde Tabip Odasından Yardım Alınabilir Mi?**

Bu çalışmada vurguladığımız konularda sözleşmelere hükümler eklenmesinde fayda bulunmaktadır. Dileyen hekimler, çalışacağı özel sağlık kuruluşu ile imzalayacağı sözleşme taslağının hekimi koruyup korumadığı konusunda Odamız Hukuk Bürosundan danışmanlık alabilir.

Ayrıca, sözleşmeyi sona erdirmek isteyen veya sözleşmesi işveren tarafından feshedilecek hekimler Hukuk Bürosunu arayarak dikkat etmesi gereken noktaları öğrenebilirler.

- **Mesleki Sorumluluk Sigortasını Kim Yaptırmak Zorundadır?**

1219 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme uyarınca, hekimlik mesleğini icra edenler mesleki sorumluluk sigortası yaptırmak zorundadır. Özel sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan hekimlerin mesleki sorumluluk sigortaları, sigorta ettiren sıfatıyla işverenleri tarafından yaptırılmak zorundadır. Sigorta poliçesi düzenlendikten ve sigorta primi ödendikten sonra, işveren sigorta priminin yarısını çalışan hekimden tahsil edebilir. Hekimin özel sağlık kurum ve kuruluşları arasında iş değişikliği yapması durumunda, önceki kurum tarafından yaptırılan sigorta sözleşmesinin teminatı devam ediyorsa, yeni kurumun sözleşme süresi sonuna kadar sigorta yaptırmak zorundadır. Hekimin birden fazla özel sağlık kurum ve kuruluşunda çalışması halinde bu durumun sigorta poliçesinde belirtilmesi gerekmektedir. Hekimin tek bir yerde çalışırken iki veya daha fazla sağlık kuruluşunda çalışmaya başlaması halinde de sigorta poliçesinde bu duruma uygun zeyilname düzenlenmesi gerekmektedir.

- **Özel Sağlık Kuruluşları İle Hekimler Arasındaki Sözleşmelerde Dikkat Edilmesi Gereken Noktalar Nelerdir?**
- Sözleşmelerin birçok temel nokta içermeksizin birkaç maddeden ibaret ve eksik olduğu gözlemlenmektedir. Bu nedenle, ileride uyuşmazlık oluşturma ihtimali olan konularda sözleşmeye mutlaka hükümler eklenmelidir.
- Sözleşmeye, taraflar arasında 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı ve hekimin 4-a (SSK'lı-işçi) statüsünde çalışacağı mutlaka yazılmalıdır.
- İşverenin hazırladığı matbu sözleşmelerin hekimin taleplerini karşılayıp karşılamadığı incelenmelidir.
- Sözleşmenin her iki tarafça imzalı bir örneği hekimde olmalıdır.
- İşverenle konuşulan ve prensipte anlaşılan her konu sözleşmeye eklenmelidir. Sözleşmeye eklenmeyen hususların ileride ispatlanması çok güç olmaktadır.
- Sözleşmeye, kararlaştırılan ücret, ödeme günü ve tamamının bankadan yatırılma zorunluluğu net olarak yazılmalıdır.
- Prim veya hak ediş usulü çalışma halinde, sabit ücret, oranı ve hesaplanma yöntemi sözleşmede yer almalıdır.
- Sözleşmeye çalışma gün ve saatlerinin net olarak yazılması gereklidir.
- Fazla çalışmaya onay verilip verilmediği sözleşmede yazılmalıdır.
- Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmaya onay verilip verilmediği sözleşmede belirtilmelidir.
- İki farklı sözleşme yapılmamalıdır.
- Ödemelerin tamamı bankadan yapılmalıdır.
- Sözleşmede hekim aleyhine cezai şart ve tazminat hükümleri olmasına dikkat edilmelidir.
- Yıllık izin süreleri ve mümkünse izinleri kullanma dönemleri sözleşmede belirtilmelidir.
- Kongre izinleri kullanılacaksa bu izinler sözleşme belirtilmelidir.



- **Sonuç**

Yukarıda ayrıntılı olarak vurgulandığı üzere, hekim ile işveren arasındaki ilişkiyi düzenleyen temel metin iş sözleşmesidir. İş sözleşmeleri, kanuna aykırı olmamak kaydı ile taraflarca serbestçe düzenlenmektedir.

Çalışan hekim için kanunda yer verilen güvencelerin oluşturulması, iş sözleşmesi içeriğine bağlıdır. Bu nedenle, yer verilen uyarılar doğrultusunda, gerektiği takdirde hukukçulara da danışılarak sözleşmelerin düzenlenmesi önemlidir.

Hekimler, iş sözleşmesinin ister işveren isterse hekim tarafından sonlandırılması sürecinde, kanunda yer alan güvencelerden mahrum olmamak için dikkatli olmalıdır. Bu konuda gerektiği takdirde, Hukuk Bürosunu arayarak danışmanlık alabilirler.



## **İzmir Tabip Odası**

Prof.Dr. Nusret Fişek Cad. No: 5

Alsancak-Konak /İzmir

Telefon: (232) 463 11 33 pbx Faks : (232) 421 70 51

[www.izmirtabip.org.tr](http://www.izmirtabip.org.tr) - [info@izmirtabip.org.tr](mailto:info@izmirtabip.org.tr)