



**Özel Sektörde Çalışan Hekimler İçin
Bilgilendirme Broşürü
(Sık Sorulan Sorular ve Yanıtları)**

**Ankara Tabip Odası
Ankara,**

Hazırlayan

Av. Ayşegül Bulut

1.Basım: 2014

Güncellenen 2. Basım: 2016

ANKARA TABİP ODASI'NA ULAŞMAK İÇİN

Adres: Mithatpaşa Cad. 62/18 Kızılay - ANKARA - 06420

Tel: (0312) 418 87 00 (PBX)

Fax: (0312) 418 77 94

E-posta: ato@ato.org.tr

Twitter: @ankaratabipoda

Değerli Meslektaşımız,

Hükümetin uyguladığı Sağlıkta Dönüşüm Programı'nın etkisiyle giderek daha fazla sayıda hekim özel sektöre bağlı sağlık kuruluşlarında çalışmaktadır. Temel amacı kar elde etmek olan özel sektörün bu amaca ulaşmada ilk başvurduğu yollardan biri giderlerin kısılmasıdır. Bu da çoğunlukla başta hekim olmak üzere çalışanların haklarından kaynaklanan maliyetin azaltılmasıyla sağlanmaya çalışılmaktadır. Bugün hekimler geçmişe göre daha düşük ücretlerle, daha güvencesiz ve güvensiz koşullarda, yeterince dinlenmelerine izin verilmeden daha uzun sürelerle çalışmak durumundadırlar.

Hekimlerin bu olumsuz gidişi önlemelerinin yolu emeklerinin değerinin ve haklarının farkında olmalarından, örgütlü olmalarından, hekim haklarını savunan emek ve meslek örgütlerini etkili biçimde desteklemelerinden geçiyor.

Ankara Tabip Odası özel sektörde çalışan meslektaşlarımızın emeklerinin değerine sahip çıkıyor. Bir özel sağlık kuruluşunda çalışmaya başlamadan önce belge talebinde bulunan bütün meslektaşlarımızın iş sözleşmelerini inceleyip meslektaşlarımızı bu sözleşmelerde aleyhlerine olabilecek maddeler konusunda uyarıyor.

Elinizdeki bilgilendirme broşürü özel sektörde çalışan meslektaşlarımızın en fazla merak ettiği sorulara açıklık getirmek üzere hazırlanmıştır. Toplam 31 soru, odamızın hukuk bürosundaki başlıca uğraşı alanı özel hekimlik uygulamaları olan değerli avukatımız sayın Ayşegül Bulut tarafından ayrıntılı olarak yanıtlanmıştır.

Çalışma yaşamınızla ilgili bütün hukuki sorunlarınız için mesai saatleri içerisinde Ankara Tabip Odası hukuk bürosu ile iletişime geçebilirsiniz.

Ankara Tabip Odası hekimlerin gücüdür, hekimlerle güçlüdür!

Saygılarımızla,

Dr. Kayhan Çetin Atasoy

Ankara Tabip Odası Yönetim Kurulu Başkanı

1. ÖZEL SAĞLIK KURULUŞU KADROSU NASIL BELİRLENİR? KADROLU VE KADRO DIŞI GEÇİCİ ÇALIŞMA NEDİR?

Bir özel sağlık kuruluşunun kadroları, sağlık hizmet bölgelendirmesine göre planlanan hekim/uzman sayısı ve hizmet ihtiyacı dikkate alınarak Bakanlık tarafından belirlenir.

Bir hekimin özel sağlık kuruluşuna ait kadro kapsamında çalışması, kadrolu çalışmadır.

Kadro dışı geçici çalışma ise hekimlere yönelik bir hak olup özel sağlık kuruluşuna tanınmış bir kadro çerçevesinde değerlendirilemez.

2. ÖZEL SAĞLIK KURULUŞUNDA KADROLU ÇALIŞAN BİR HEKİM BAŞKA BİR YERDE ÇALIŞABİLİR Mİ? ŞARTLARI NELERDİR?

“Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmelik” ve “Özel Hastaneler Yönetmeliği” kapsamında; özel sağlık kuruluşlarında kadrolu olarak çalışan hekim ve diş hekimleri, **1219 sayılı Kanun’un** 12’nci Maddesine uygun olmak koşuluyla bulunduğu ildeki planlama kapsamında diğer özel sağlık kuruluşlarında kadro dışı geçici olarak çalışabilir.

Hekimlerin kadrolu olarak çalıştığı kuruluştan ayrılmaları halinde, hekim planlamasının bozulmaması amacıyla azami 3 ay daha kadro dışı geçici olarak çalışmaya devam edebilir. Ancak bu sürenin sonunda planlama kapsamındaki herhangi bir özel sağlık kuruluşunda kadrolu olarak çalışmaya başlayamaması halinde kadro dışı geçici çalışmaya ilişkin olarak düzenlenmiş olan “Çalışma Belgesi” iptal edilir.

3. BİR ÖZEL SAĞLIK KURULUŞUNDA VEYA BİR ÖZEL HASTANEDE KADRO DIŞI GEÇİCİ ÇALIŞMA ŞARTLARI NELERDİR?

“Özel Hastaneler Yönetmeliği” kapsamında bir özel hastanede kadro dışı geçici çalışma şartları;

a) Ücretli veya ücretsiz izinli sayılarak yurtdışına gönderilen kamu görevlisi hekimler ile ilgili mevzuattan kaynaklanan yükümlülükleri bulunan hekimler hariç olmak üzere, yurtdışında en az 2 yıl süreyle mesleğini icra eden hekimler, yurtdışından döndükten sonra Türkiye’de çalışmak üzere tercih edecekleri özel hastanede bir kereye mahsus olmak üzere planlamadan istisna tutularak kadro dışı geçici çalışabilir.

b) Kadrosuzluk nedeniyle emekli olan veya 60 yaşını dolduran hekimler ile engellilik oranı en az yüzde 60 olan hekimler kadro dışı geçici olarak çalışabilir.

c) Özel hastaneler, tabip ve diş tabibi kadro sayıları için ayrı ayrı hesaplanmak şartıyla ve bu kadro sayılarının yüzde yirmisini geçmemek üzere belirlenen sayıda profesör ve doçentleri 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 36 ncı maddesinin yedinci fıkrası kapsamında üniversite ile sözleşme yaparak kadro dışı geçici olarak çalıştırabilir.

d) Muayenehanesi bulunan tabipler, resmi çalışma saatleri dışında özel hastanelerde sadece nöbet tutabilirler. Bu tabiplerin nöbet listesi aylık olarak düzenlenir ve Müdürlükçe onaylanır.

e) Hekimlerin başka bir ildeki hastanede kadro dışı geçici çalışma kapsamında hizmet vermek istemeleri halinde; **1)** Hizmet verilecek hastanenin tıbbi ve fiziki şartları ile personel özelliklerinin uygun olması, **2)** Tedavi edilen hastaların sonraki bakım ve destek hizmetlerinin aksatılmaması, **3)** Kadrolu çalıştıkları hastane ve hizmet sunacakları hastane ile olan sözleşmelerinde bu durumun açıkça belirtilmesi zorunludur.

Özel hastanede kadrolu olarak çalışan hekimler, başka ildeki A ve B tipi tıp merkezlerinde kadro dışı geçici çalışabilir.

f) Diyaliz merkezleri ve üremeye yardımcı tedavi merkezlerinde ilgili mevzuat uyarınca kadrolu çalışan uzman hekimler, **1219 sayılı Kanun**'un 12'nci Maddesine uygun olmak kaydıyla özel hastanede kadro dışı geçici çalışabilirler.

“Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmelik” kapsamında bir özel sağlık kuruluşunda çalışma şartları;

a) Planlama kapsamındaki özel sağlık kuruluşlarının ruhsatında kayıtlı dallarda kadrolu çalışan uzmanlardan yan dal veya iki ayrı uzmanlığı bulunanlar, görev yaptıkları sağlık kuruluşunda kadrolu çalıştıkları uzmanlık dalı dışındaki uzmanlık dalında kadro dışı geçici çalışabilirler.

b) Kadrosuzluk nedeniyle emekli olan veya 60 yaşını dolduran hekimler ile engellilik oranı en az yüzde 60 olan hekimler kadro dışı geçici olarak çalışabilir.

c) Ücretli veya ücretsiz izinli sayılarak yurtdışına gönderilen kamu görevlisi hekimler ile ilgili mevzuattan kaynaklanan yükümlülükleri bulunanlar hariç olmak üzere yurtdışında en az 2 yıl süreyle mesleğini icra eden hekimler, yurtdışından döndükten sonra Türkiye’de çalışmak üzere tercih edecekleri muayenehaneler hariç planlama kapsamındaki özel sağlık kuruluşlarında bir kereye mahsus olmak üzere planlamadan istisna tutularak kadro dışı geçici olarak çalışabilir.

d) A ve B tipi tip merkezinde kadrolu olarak çalışan hekimler, başka ildeki özel hastane ile A ve B tipi tip merkezlerinde kadro dışı geçici çalışabilir.

4. BİR ÖZEL SAĞLIK KURULUŞUNDA ÇALIŞAN, KADROSU BAŞKA BİR ÖZEL SAĞLIK KURULUŞUNA DEVREDİLDİĞİ İÇİN İŞ AKDİ FESHEDİLEN HEKİMLERİN HAKLARI NELERDİR?

Özel sağlık kuruluşları arasında kadro devri yönetmeliklerle düzenlenmiş olup, günümüzde birçok özel sağlık kuruluşu kadrosunu satışı çıkarmaktadır. Kadroların işveren tarafından satılmasına izin verilmesi sonucunda hekimlerimizin iş akdi feshedilmektedir. Bu şekilde işten çıkarılan hekimlerimizin **İş Kanunu**’ndan kaynaklı tazminat hakları bulunmaktadır.

5. SİGORTALI ÇALIŞMA DIŞINDA KALAN ÇALIŞMA BİÇİMLERİ NELERDİR? HEKİMLERİN ŞİRKET KURMA YÖNTEMİ İLE ÇALIŞTIRILMASI NE ANLAMA GELİR, AVANTAJLARI, DEZAVANTAJLARI NELERDİR?

Günümüzde, özel sağlık kuruluşlarında hekimlerimiz şirket kurmaya ve/veya bizzat özel sağlık kuruluşu tarafından kurdurulacak yan şirketlere küçük ortak olmaya zorlanmaktadır. Bu çalışma biçimi ile ücretler şirket faturası ile ödenmekte, dolayısıyla sabit/fiks ücret ödenmemektedir. Bu şekilde çalışan hekimlerimiz; sigortalı çalışmamakta ve vergi yükümlülüğü altına girmektedirler. **İş Kanunu**’nda belirtilen iş ilişkisi ve iş sözleşmesi tanımları birlikte değerlendirildiğinde; özel sağlık kuruluşu bünyesinde çalışan her hekimin **İş Kanunu**’na tabi olduğu açıktır. Bu çerçevede hekimlerin şirket kurarak bir özel sağlık kuruluşu bünyesinde çalışmasının hiçbir avantajı olmamakla birlikte, vergi yükümlülüğü altına girmeleri, sigorta primlerinin yatırılmaması gibi dezavantajlı durumlar da mevcuttur.

6. BİR HEKİM İKİ AYRI İLDE ÇALIŞABİLİR Mİ? ÇALIŞABİLİR İSE KOŞULLARI NELERDİR?⁽¹⁾

¹ İlk altı soruya ilişkin olarak belirtmemiz gerekir ki, “Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmelik” ile “Özel Hastaneler Yönetmeliği” üzerinde çok sık değişikliğe gidilmesinden dolayı yukarıda bahsedilen konular, 2016 tarihine kadar mevcut olan güncellemeler dikkate alınarak hazırlanmıştır.

“Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmelik” ve “Özel Hastaneler Yönetmeliği” hükümlerine göre bir hekimin bağlı bulunduğu tabip odası bölgesi dışında başka bir ilde çalışmasına bir takım koşullara bağlanarak izin verilmektedir.

Ancak **6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanunu**’nun 5’inci Maddesinin 1’inci Fıkrasında “Özel kurum ve işyeri hekimleri; çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinin başka bir yerde ikinci bir görev yapmalarına elverişli bulunduğu hekim odaları idare heyetince kabul edilmedikçe her ne suretle olursa olsun, diğer bir kurum ve işyerinin hekimliğini alamazlar.” denilmek suretiyle, her türlü ikinci işin yapılabilmesi tabip odası onayına bağlı kılınmıştır. Sağlık hizmeti objektif olarak devamlılık göstermesi gereken bir hizmet olma özelliğinin yanı sıra, bir bireye yönelik olarak verilmeye başlanan hizmetin sürdürülebilir olması özelliğini de taşır. Sağlık hizmet sunumunda hekim ile hasta arasında kurulan ilişki, başlayıp biten bir ilişki değildir. Çoğunlukla yaşamsal nitelikte olan ve takibindeki aksaklıkların ciddi ve geri dönüşsüz sonuçlar ortaya çıkarma olasılığı bulunan sağlık hizmetlerinde, hizmet sunumunun düzenlenmesinde bu unsurların temel belirleyen olarak dikkate alınması zorunludur. Bu düşünceden hareketle, birden fazla yerde çalışmak istemine, tabip odası yönetim kurulu titizlikle inceleme yaparak karar vermektedir.

7. ÖZEL BİR SAĞLIK KURULUŞUNDA ÇALIŞAN HEKİMİN ZORUNLU MESLEKİ SORUMLULUK SİGORTASINI KİM YAPTIRMALIDIR? (2)

Özel sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan hekimler için yapılacak sigorta sözleşmesinin primleri, kurum ve kuruluşları tarafından sigortacıya veya sigorta acentesine ödenir. Ödenen primin yarısı hekimden talep edilir.

8. İŞVEREN HANGİ HALLERDE HAKLI NEDENLE BİR HEKİMİN İŞ AKDİNİ DERHAL FESHEDEBİLİR?

İş Kanunu’nun 25’inci Maddesinde işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı hükme bağlanmıştır:

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 3 iş günü veya 1 ayda 5 iş gününden fazla sürmesi.
- b)** [İşçinin] tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında [işçinin] hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimden önce fesih hakkı; belirtilen hallerin [işçinin] işyerindeki çalışma süresine göre 17’nci Maddedeki bildirim sürelerini 6 hafta aşmasından sonra doğar. (3) 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

² Özel sağlık kuruluşlarında çalışan hekimlerimiz İş Kanunu’na tabi olmaları nedeniyle ilgili maddelerde kullanılan “işçi” ibaresi, çalışmamız bağlamında “hekim” statüsüne karşılık gelmektedir.

³ İş Kanunu’nda belirtilen 17’nci Maddedeki ilgili bildirim süreleri için bu metindeki 14’üncü soruya bakınız.

gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek [işçinin] işvereni yanıltması.

b) [işçinin], işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.

c) [işçinin] işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) [işçinin] 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.

e) [işçinin], işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) [işçinin], işyerinde 7 günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) [işçinin] işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına 2 işgünü veya 1 ay içinde 2 defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut 1 ayda 3 işgünü işine devam etmemesi.

h) [işçinin] yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ı) [işçinin] 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 30 günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

III- Zorlayıcı sebepler

[İşçiyi] işyerinde 1 haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

IV- [İşçinin] gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17'nci Maddedeki bildirim süresini aşması ⁽⁴⁾

İşveren yukarıda sayılan hallerin varlığında hekimin iş akdini sürenin bitiminden önce ve bildirim süresini beklemeden derhal feshedebilir.

9. İŞVEREN HERHANGİ BİR HAKLI NEDENE DAYANMADAN YA DA GEREKÇE GÖSTERMEDEN HEKİMİN İŞ AKDİNİ FESHEDERSE HEKİMİN HAKLARI NELERDİR?

İşveren, yukarıda sayılan haller dışında hekimin iş akdini derhal feshettiği takdirde; hekime ihbar ve kıdem tazminatı ödemek zorundadır. Bununla birlikte iş akdi haklı nedene dayanmadan derhal feshedilen hekimin işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır. ⁽⁵⁾

10. BİR HEKİM HANGİ HALLERDE İŞ AKDİNİ HAKLI NEDENLE DERHAL FESHEDEBİLİR?

İş Kanunu'nun 24'üncü Maddesinde [işçinin] haklı nedenle derhal fesih hakkı hükme bağlanmıştır;

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.

⁴ İş Kanunu'nda belirtilen 17'nci Maddedeki ilgili bildirim süreleri için bu metindeki 14'üncü soruya bakınız.

⁵ Kıdem ve ihbar tazminatı koşulları ile işe iade davasının şartları için 16'ıncı, 17'inci ve 28'inci sorulara bakınız.

II. Ahlak ve iyi niyet 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 özendiren, kışkırtır, sürükler, yahut [işçiye] ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut [işçi] hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat 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 1 haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

Hekim yukarıda sayılan hallerin varlığı halinde iş akdini sürenin bitiminden önce ve bildirim süresini beklemezsizin derhal feshedebilir.

11. HAKLI NEDENLE İŞ AKDİNİ FESHEDEN HEKİMİN HAKLARI NELERDİR?

Hekimin, yukarıda sayılan haller nedeniyle iş akdini derhal feshettiği takdirde, işverenden ihbar ve kıdem tazminatı talep etme hakkı vardır. ⁽⁶⁾

12. DERHAL FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ NE KADARDIR?

İş Kanunu'nun 24'üncü ve 25'inci Maddelerinde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak [işçi] veya işveren için tanınmış olan iş akdini fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak 6 iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren 1 yıl sonra kullanılamaz. Ancak [işçinin] olayda maddi çıkar sağlaması halinde 1 yıllık süre uygulanmaz.

13. BİR HEKİMİN HERHANGİ BİR HAKLI NEDENE DAYANMADAN KENDİ İSTEĞİYLE İŞ AKDİNİ FESHETTİĞİ DURUMLARDA DİKKAT ETMESİ GEREKEN HUSUSLAR NELERDİR?

Öncelikle hekim istifa etmek istediğini işverene yazılı olarak bildirmeye özen göstermelidir.

Hekim, yukarıda sayılan haklı fesih halleri dışında iş akdini feshetmek istediği takdirde, sözleşmede bildirim süresi belirlenmediyse, İş Kanunu'nun 17'inci Maddesinde sayılan bildirim sürelerine uymakla yükümlüdür. ⁽⁷⁾ Hekimin bildirim süresine uymayarak fesih yapması halinde, işverenin bildirim süresine ilişkin ücret tutarında ihbar tazminatı talep etme hakkı vardır. ⁽⁸⁾

⁶ Kıdem ve ihbar tazminatı koşulları ile işe iade davasının şartları için 16'ncı, 17'inci ve 28'inci sorulara bakınız.

⁷ İş Kanunu'nda belirtilen 17'nci Maddedeki ilgili bildirim süreleri için bu metindeki 14'üncü soruya bakınız.

⁸ İhbar Tazminat koşulları için 16'nci soruya bakınız.

14. İHBAR SÜRESİ (BİLDİRİM SÜRESİ) NEDİR?

İş akdini feshetmek isteyen tarafın fesih bildirimini önceden bildirmesi gerekir. **İş Kanunu**'nda gösterilen bildirim süreleri işçinin kıdemi esas alınarak belirlenmiştir. Kıdemin ne kadar olduğunun tayininde ise işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarih ile iş akdinin feshedileceğine dair irade beyanının karşı tarafa ulaştığı tarih aralığı dikkate alınır. **İş Kanunu**'nun 17'inci Maddesi uyarınca bildirim süreleri şunlardır:

1. İş 6 aydan az sürmüş [işçi] için, bildirim karşı tarafa yapılmasından başlayarak 2 hafta sonra,
2. İş 6 aydan 1 buçuk yıla kadar sürmüş olan [işçi] için, bildirim karşı tarafa yapılmasından başlayarak 4 hafta sonra,
3. İş 1 buçuk yıldan 3 yıla kadar sürmüş olan [işçi] için bildirim karşı tarafa yapılmasından başlayarak 6 hafta sonra,
4. İş 3 yıldan fazla sürmüş olan [işçi] için bildirim karşı tarafa yapılmasından başlayarak 8 hafta sonra sona erer.

Kanunda düzenlenen bu süreler asgari sürelerdir. Bir diğer ifade ile bu sürelerden daha kısa bir süre kararlaştırılmaz. Bildirim süreleri karşı tarafa sözleşmenin feshedildiğine dair irade beyanının ulaşmasıyla başlar.

15. İŞVERENİN VEYA HEKİMİN İHBAR SÜRESİNE UYMAMASI HALİNDE NELER OLUR?

Bildirim süresine uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücreti peşin vermek suretiyle iş akdini feshedebilir. Bununla birlikte, iş akdinin feshedilmesi için 10'uncu soruda açıklanan haklı nedenin varlığı halinde bildirim sürelerine uyulmaksızın derhal fesih yapılabilir.

16. İHBAR TAZMİNATI NE DEMEKTİR?

İş sözleşmesinin bildirimli olarak feshi halinde kanunda gösterilen sürelerle bağlı kalmadan iş akdini fesheden taraf usulsüz fesih yapmış olur. İşveren haklı nedene dayanan fesih işlemleri dışında kalan fesihler için bu süreleri gözetmek zorundadır. Bu sürelerle uymadan iş akdini fesheden taraf diğer tarafa ihbar tazminatı ödemekle yükümlü olur. İstifa eden hekimin veya haklı nedenle fesih hallerinde iş akdi feshedilen tarafın ihbar tazminatı talep etme olanağı yoktur.

İhbar tazminatı, **İş Kanunu**'nun 17'inci Maddesinde belirtilen bildirim süresine karşılık gelen ücret tutarındadır. İhbar tazminatının hesabında hekimin giydirilmiş ücreti (prim, yemek, yol ve diğer ücretlerin eklenmiş hali) dikkate alınır.

17. KIDEM TAZMİNATI NE DEMEKTİR?

1475 sayılı Kanun'un 14'üncü Maddesine göre çalışanlara belirli şartlarla kıdem tazminatı ödenmektedir. Kıdem tazminatının hak edilebilmesi için aynı işverene bağlı çalışma süresinin en az 1 yıl olması ve aşağıdaki durumlardan birinin gerçekleşmiş olması gerekmektedir:

- İşverenin **İş Kanunu**'nun 25'inci Maddesinde sayılan haller dışında, haklı bir sebep olmadan [işçiyi] işten çıkartması,
- İşçinin **İş Kanunu**'nun 24'üncü Maddesinde sayılan hallerin varlığı halinde, haklı bir sebeple işi bırakması,
- Erkek çalışanların askerlik için işi bırakması,
- Emekli olmak amacıyla [işçinin] işi bırakması,
- Emeklilikle ilgili diğer şartları tamamlayıp, emeklilik yaşını evinde beklemek amacıyla [işçinin] işi bırakması,

- Kadın [işçinin] evlendikten sonraki 1 yıl içinde işi bırakması,
- [işçinin] ölmesi.

Bu belirtilen hallerden herhangi birisinde, işçiye her çalışma yılı için 1 brüt maaşı tutarında kıdem tazminatı ödenir.

18. BİR HEKİM ÜCRETİNİN VE/VEYA PRİMLERİNİN ÖDENMEMESİ VE/VEYA EKSİK ÖDENMESİ HALİNDE NELER YAPABİLİR? YASAL HAKLARI NELERDİR?

Taraflar arasında yapılan iş sözleşmesinin en önemli unsurlarından biri ücrettir. Sözleşmede ücret anlaşmasının ne şekilde olduğu ve ödeme günü açık bir şekilde belirtilmelidir. İş Kanunu'nun 32'inci Maddesinde ücretin genel bir tanımı yapılmış, 34'üncü Maddesinde ise ücretin gününde ödenmemesinin sonuçları düzenlenmiştir.

Ücreti ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen [işçi], iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Ayrıca, İş Kanunu'nun 24'üncü Maddesinin 5'inci Fıkrasına göre işverenin [işçinin] ücretini ödememesi [işçi] açısından haklı fesih nedenidir. İşveren tarafından [işçinin] ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse [işçi] iş sözleşmesini derhal sona erdirebilir. İşverenin [işçinin] ücretini hiç ödememesi, zamanında ödememesi veya kararlaştırılan zammı uygulamaması bu anlamda [işçi] için haklı fesih nedeni oluşturur.

Burada sözü edilen ücret geniş anlamda ücrettir. Bir diğer ifadeyle iş karşılığı olan asıl ücret ve asıl ücret dışında işçiye sağlanan para ve para ile ölçülmesi mümkün çıkarlardır. Primlerin ödenmemesi veya eksik ödenmesi de aynı koşullarda değerlendirilir.

Sonuç olarak, ücretini veya primini alamayan veya eksik alan hekiminin, faiziyle birlikte ücretini talep etme, iş akdini haklı nedenle feshederek kıdem ve sair tazminat taleplerinde bulunma hakkı vardır.

19. BİR HEKİMİN ÖZEL SAĞLIK KURULUŞUNDA HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ NEDİR?

İş Kanunu'nun 63'üncü Maddesi uyarınca iş akdine dayalı olarak görev yapan hekimler için haftalık çalışma süresi 45 saattir. Taraflar iş sözleşmesi ile haftalık 45 saatlik çalışma süresinin altında bir çalışma süresi kararlaştırabilirler. 63'üncü Maddenin devamında bu sürenin, sözleşme ile aksi kararlaştırılmadıkça haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı düzenlenmiştir.

Ayrıca Maddenin 2'inci Fıkrasına göre günlük çalışma süresi hiçbir biçimde 11 saati aşamaz.

20. HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRELERİ AŞILDIĞI ZAMAN HEKİMİN HAKLARI NELERDİR?

İş Kanunu'nun 41'inci ve takip eden Maddelerinde fazla çalışmalar sonucu işçinin hakları düzenlenmiştir. İş Kanununda "**fazla çalışma**", haftalık 45 saati aşan çalışma olarak belirlenmiştir. Haftalık çalışma süresi sözleşme ile 45 saatin altında belirlenmiş ise bu durumda haftalık çalışma süresini aşan ancak 45 saate kadar olan çalışma ise "**fazla sürelerle çalışma**" olarak tanımlanmıştır.

Kanun uyarınca fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan hekim isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret alabilecektir. Ancak hekim zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 30 dakika, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında ise 1 saat 15 dakikayı serbest zaman yani izin olarak kullanabilecektir.

Fazla süre çalışma için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla çalışma süresinin toplamı 1 yılda 275 saatten fazla olamaz.

Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren hekimlere fazla çalışma yaptırılamaz.

21. FAZLA MESAI ÜCRETİ NASIL HESAPLANIR?

Fazla çalışma ücreti, her bir saat fazla çalışma için, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde 50 yükseltilmesi suretiyle ödenir. Hafta tatilinde yapılan fazla çalışmalarda ise saat ücreti yüzde 100 zamlı olarak ödenir. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalarda, her bir saat fazla süreyle çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde 25 yükseltilmesiyle ödenir.

22. BİR HEKİM ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİNDE ZORLA ÇALIŞTIRILABİLİR Mİ?

İş Kanunu'nun 44'üncü Maddesine göre, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde ⁽⁹⁾ işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleriyle kararlaştırılabilir. Bunlarda hüküm bulunmaması halinde, söz konusu günlerde çalışılması için çalışanın onayı gerekmektedir.

23. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞAN HEKİM AYRICA ÜCRETE HAK KAZANIR MI?

İş Kanunu'nun 47'inci Maddesi uyarınca ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için 1 günlük ücreti ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir.

24. BİR HEKİMİN YILLIK İZİN HAKKI KAZANMASI NE ZAMAN BAŞLAR?

Bir hekimin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için, işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de dâhil olmak üzere, en az 1 yıl çalışmış olması gereklidir.

25. YILLIK İZİN SÜRELERİ NE KADARDIR?

Yıllık ücretli izin süresi;

- a) Hizmet süresi 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dâhil) olanlara 14 günden,
- b) Hizmet süresi 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 günden,
- c) Hizmet süresi 15 yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara 26 günden az olamaz.

Ancak 18 ve daha küçük yaştaki [işçilerle] elli ve daha yukarı yaştaki [işçilere] verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz.

Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

⁹ 2429 sayılı **Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun**'a göre 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos günü Zafer Bayramı, Ramazan Bayramı (Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gündür), Kurban Bayramı (Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gündür). 2009 yılında yapılan değişiklikle birlikte 1 Ocak günü yılbaşı tatili ve 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günü tatilleri de eklenmiştir.

26. İŞ AKDİ SONA ERDİĞİNDE YILLIK İZİN HAKKINI KULLANMAYAN HEKİM NE YAPMALIDIR?

İş akdinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde hekimin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin süresine ait ücret, fesih tarihindeki ücreti üzerinden kendisine ödenir.

27. ÜCRETSİZ İZİN HAKKI HANGİ ŞARTLARDA KULLANILABİLİR?

İş Kanunu'nda sadece doğum sonrası ücretsiz izin hakkı özel olarak düzenlenmiştir. **Kanun**'un 74'üncü Maddesinin 5'inci Fıkrasına göre, isteği halinde kadın işçiye 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Bunun dışında ücretsiz izinle ilgili olarak herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Ücretsiz izin hakkının kullanımı hekim ile işverenin anlaşmasına bağlıdır.

28. İŞE İADE DAVASI NEDİR? ŞARTLARI NELERDİR?

30 veya daha fazla [işçi] çalıştıran işyerlerinde, en az 6 aylık kıdemi olan [işçinin] belirsiz süreli iş akdini fesheden işveren, [işçinin] yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin şekilde belirtmek zorundadır.

İş akdi feshedilen [işçi], fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren 1 ay içinde iş mahkemesinde İşe İade Davası açabilir.

29. İŞVEREN, SÖZLEŞME ŞARTLARINDA VEYA ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI BİR DEĞİŞİKLİK YAPABİLİR Mİ?

İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu hekime yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve hekim tarafından 6 işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler hekimi bağlamaz. Hekim değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. Hekim bu durumda işe iade hükümlerine göre dava açabilir. Tazminat talebinde bulunabilir.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe dönük yürürlüğe konulamaz.

30. BİR HEKİMİN SÖZLEŞME İMZALARKEN DİKKAT ETMESİ GEREKEN HUSUSLAR NELERDİR?

Hekim ile işveren arasında yapılan yazılı iş sözleşmeleri, hekimin haklarını güvence altına almak adına oldukça önemlidir. Hekimlerimiz için; işi tanımlamak, genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, bilimsel toplantılara katılım ve yıllık izinleri, ücreti, hak edışı, primi ve diğer sosyal hakları düzenlemek; sadece iş ilişkisi devam ederken uyulacak kuralları değil, fesih halinde tarafların uyması gereken hükümleri de önceden ve yazılı olarak belirlemek önemli bir güvencedir.

Hekim ile işveren arasında yapılan sözleşmelerde özellikle dikkat edilmesi gereken hususlar:

- Ücret (hak ediş, prim, ilave ücret vb) ve ücretin ödenme biçimi: Taraflar arasında yapılan ücret anlaşması ve ödenme biçimi açık, tartışmaya yer bırakmayacak şekilde belirtilmelidir.

b) Çalışma gün ve saatleri: Sözleşmede belirlenen gün ve çalışma saatleri dışındaki her türlü çalışmanın fazla çalışma ya da fazla süreli çalışma olduğu belirtilmelidir.

c) Yıllık ücretli izin süresi: Dinlenme hakkının bir gereği olan yıllık ücretli izin hakkı düzenlenmelidir.

d) Fesih Halleri: Taraflar açısından fesih bildirim süreleri belirlenmeli, hekimin iş akdini tek taraflı olarak feshetmesi yaptırımlara, cezai şart ve/veya tazminata bağlanmamalıdır.

e) İmza ve kaşe: Şirket/işveren adına imzaya yetkili kişinin ıslak imza ve kaşesi ile hekimin ıslak imzası ve kaşesi olmalıdır.

NOT: 10/10/2011 tarihinden itibaren, Ankara Tabip Odası'na belge için (üyelik belgesi, faaliyet belgesi, onay belgesi vb.) başvuran hekimlerden karşılıklı imzalanmış sözleşme metinleri istenmekte, hukuk büromuz tarafından incelenmekte, hekimlerimiz olası sorunlu sözleşme maddeleri hakkında bilgilendirilmekte ve sözleşmelerin bahsi geçen asgari koşulları taşıması yönünde çaba harcanmaktadır.

31. ÖZEL SAĞLIK KURULUŞUNDA ÇALIŞAN HEKİMİN TABİP ODASINA ÜYE OLMASI ZORUNLU MU?

6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanunu'nun 7'inci Maddesinin 1'inci Fıkrasında belirtildiği üzere; "Bir tabip odası sınırları içinde sanatını serbest olarak icra eden hekimler bir ay içinde o il veya bölge tabip odasına üye olmak ve üyelik görevlerini yerine getirmekle yükümlüdürler." Bu bağlamda, bir özel sağlık kuruluşunda çalışan hekimin tabip odasına üye olma zorunluluğu vardır ve üye olmayan hekimler hakkında **6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanunu** ve "**Türk Tabipleri Birliği Disiplin Yönetmeliği**" çerçevesinde disiplin soruşturması başlatılabilmektedir.

www.ato.org.tr
ato@ato.org.tr
@ankaratabipoda