

Ülkemizde özel sağlık kurum ve kuruluşlarında ortaya çıkan iş ilişkisinde, çalışma koşulları ağırlıklı olarak işveren tarafından belirlenmekte, büyük çoğunlukla “işletmeciler” tarafından hazırlanan sözleşmeler hekimlere sunularak o haliyle imzalamaları beklenmektedir. Bu sözleşmeler, tarafların üzerinde sözlü olarak anlaştıkları kimi hususları yazılı olarak görünür kılmayabilmektedir. Dolayısıyla hekimler bu ilişkide yeterince güvencesi olmayan taraf olmakta ve ortaya çıkan uyuşmazlıklarda gerçekte vaat edilmiş haklarını kanıtlamakta zorluk yaşamaktadırlar.

Oysa hizmet sözleşmesi, tarafların ne şekilde anlaşmaya vardıklarını, genel ve özel çalışma koşullarını gösteren bir belge niteliğindedir. Bu nedenle öncelikle, üzerinde mutabık kalınan hususların sözleşmede belirtilmesi istenmelidir. Sözleşmede yer almayan konularda ise hukukun genel ilkeleri ile 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı akılda tutulmalıdır.

İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılabileceği gibi, çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli de yapılabilmektedir. Ancak hemen belirtmek gerekir ki her ne kadar çoğunlukla hekimlerle 1 (bir) yıl süreli hizmet sözleşmeleri yapılmaktaysa da, 4857 sayılı Yasada belirli süreli iş sözleşmesi “*Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi*” olarak tanımlandığından, özel sağlık kurum ve kuruluşlarında sağlık hizmeti sunmak üzere yapılan sözleşmelerin bu nitelikte kabul edilmeyebileceği düşünülmektedir. Ancak her bir hekim yönünden imzalamış olduğu sözleşmesinin bu yönüyle ayrıca ele alınarak değerlendirilmesi gerekeceği tabiidir. Öte yandan belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağından, birden fazla yenilenmesi halinde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilecektir. Bu kavramlar, hekimlerin 4857 sayılı Yasa çerçevesinde belirlenecek haklarının tespiti bakımından önem taşımaktadır.

İş sözleşmelerinde bir deneme süresi öngörülmesi de olanaklıdır. Bu süre en fazla iki ay olarak belirlenebilir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilirler.

İş sözleşmeleri kural olarak özel bir şekle tabi değildir. Ancak süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması Yasaya göre zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ile her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Hekimler tarafından imzalanacak olan sözleşmelerde şu noktalara dikkat edilmesi önerilmektedir:

- Varsa sözleşmenin süresi ve herhangi bir deneme süresi olup olmadığı sözleşmede belirtilmelidir.
- Taraflar arasında mesleki deontoloji kurallarına uygun şekilde ücret belirlenmeli ve yapılan ücret anlaşmasının ne şekilde olduğu açık, tartışmaya yer bırakmayacak şekilde gösterilmelidir. 4857 sayılı Yasa uyarınca ücretin özel olarak açılan bir banka hesabına yatırılması gerekmektedir. Ücretin tamamının mutlaka belge ile ispatlanabilir şekilde ödenmesi sağlanmalıdır. Sözleşmede ayrıca en geç ayda bir olacak şekilde belirlenecek olan ödeme tarihi de gösterilmelidir. İş kanuna göre süresinde ödenmeyen ücret için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanacağından, buna ilişkin bir açıklama da yapılması, tarafların hak ve yükümlülüklerini bilmeleri bakımından yararlı olacaktır.
- Çalışma gün ve saatleri sözleşmede gösterilmelidir. Sözleşmede belirlenen gün ve çalışma saatleri dışındaki her türlü çalışmanın fazla çalışma ya da fazla süreli çalışma olduğu ve ayrıca ücretlendirileceği belirtilmelidir. Acil durumlarda ve takip ettiği hastanın tedavisinin zorunlu kıldığı haller ayrık tutulmak kaydıyla hekimin sözleşmede belirtilen çalışma dışında, fazla çalışmaya ya da fazla süreli çalışmaya zorlanamayacağı, bu tür çalışmanın ancak hekimin kabulü ve yazılı onayı ile mümkün olacağı ifade edilmelidir. Ayrıca hekimin fazla çalışmalar karşılığında zamlı ücret yerine dinlenme süresi istemesi halinde hekime 4857 sayılı Yasaya uygun şekilde izin verilmesi gerekeceği de sözleşmede belirtilmelidir.
- Hekimin yıllık ücretli izin süresinin ne kadar olduğu sözleşmede gösterilmelidir. İş Yasasında çalışma süresine ilişkin olarak verilecek izin süreleri belirtilmekle beraber bu süreler en az süreleri gösterdiğinden, bu sürelerden daha fazla izin süresi belirlenebileceği unutulmamalı, hekimin dinlenmesine yeter bir süre belirlenmelidir. Kural olarak yıllık ücretli izin, sağlık kurumu/kuruluşu tarafından bölünemez. Ancak hekimin kabulü veya isteği halinde yıllık iznin bölünebilmesi olanaklı olduğundan, böyle bir kayıt düşülerek hekim yararına ve ihtiyacına göre izin kullanımının sağlanması yararlı olacaktır.

- Hekimin mesleki sorumluluk sigortasının, en geniş riski teminat altına alacak şekilde yaptırılması ve sigorta primini ödeme yükümlülüğünün sağlık kuruluşuna ait olduğu açıkça gösterilmelidir. Bu çerçevede ödenecek sigorta primlerinin ancak (en fazla) yarısının hekime yansıtılabileceğine de yer verilebilir.
- 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca belirsiz süreli iş sözleşmelerinde feshin, önceden karşı tarafa bildirilmesi gerekir. Bildirime ilişkin Yasada gösterilen süreler en az süreler olduğundan, bu sürelerden daha uzun bildirim süresi belirlemede yarar bulunmaktadır.
- Taraflarca sözleşme hükümlerinin ihlal edilmesi de özel bir fesih nedeni olarak gösterilerek, bunun sonuçları sözleşmede ayrıca düzenlenebilir. Bunun yanısıra işveren tarafından iş akdinin haklı bir neden olmaksızın feshi halinde işveren tarafından hekime cezai şart ödenmesi de kararlaştırılabilir. Belirtmek gerekir ki sözleşmede cezai şart düzenlemelerinin her iki taraf yönünden de konulması, cezai şartın geçerliliği bakımından önemli olduğundan bu yöndeki düzenlemenin iki taraf için de yapılması yerinde olacaktır.

Sözleşmede hekimlerin mesleki haklarını tanımlayan temel kavramlara da yer verilmeli ve bu tür hakları korunmalıdır. Buna yönelik olarak;

- Hekimin görevlerini mesleki bağımsızlık içinde yerine getireceği, hastasının durumunun gerektirdiği her türlü konsültasyon ile tahlil ve tetkikleri isteyebileceği, hastayı uygun gördüğü sağlık kurum ve kuruluşuna sevk edebileceği, diğer bir meslektaşının tedavi ve müdahalesine olanak sağlayacak bir süre bulunması halinde hastayı haberdar ederek, mesleki ve şahsi sebeplerle tedaviyi bitirmeden hastanın tedavi sürecinden çekilme hakkı bulunduğu belirtilmelidir.
- Hekimin sürekli mesleki eğitim almasının, hizmetin gereği gibi sunulması ve kamu yararı bakımından büyük önem taşıdığı gözetilerek hekimin kendisini güncel bilgilerle yenilemesine yarayacak etkinliklere, kendi uzmanlık alanı ve ilgili alanlardaki kongrelere katılmasına olanak sağlama, bunun için hekime yasal izinlerinden ayrı olarak izin verme ve kongre masraflarını karşılama yükümlülüklerini işverene yükleyen hükümlere yer verilebilir.
- Özel sağlık kurum ve kuruluşlarının yükümlülükleri içerisinde, hekimin kamu yararına uygun olarak sağlık hizmeti verebilmesine yönelik olarak gerekli olan fiziki koşullar ile ekip ve ekipmanın sağlanması sayılabilir.

Tüm bunlardan başka Yasanın amir hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla tarafların kendi öznel durumlarına uygun olarak belirlenen koşullara ilişkin başka düzenlemeler de yapılabileceğini bilgilerinize sunarım. Saygılarımla,

Av. Verda Ersoy