

**Sağlık Bakanlığına Ait Kurum ve Kuruluşlar ile Devlet Üniversitelerinin İlgili Birimlerinin
Birlikte Kullanımı Kapsamında İmzalanacak Hizmet Sözleşmesi Hakkında**

DEĞERLENDİRME RAPORU

Bilindiği üzere 04.03.2020 tarih ve 31058 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş olan “Sağlık Bakanlığına Ait Kurum ve Kuruluşlar ile Devlet Üniversitelerinin İlgili Birimlerinin Birlikte Kullanımı ile İşbirliği Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” gereğince hazırlanan tip protokol, T.C. Sağlık Bakanlığının 07/05/2020 tarihli ve 89432283-010.01-625 sayılı onayı ile yürürlüğe konulmuş olup bu kapsamda bazı üniversiteler ile kamu hastaneleri arasında **“Birlikte Kullanım Protokolü”** imzalanmıştır. Mezkûr protokolün “Sözleşmelerin niteliği, süresi ve feshi” başlıklı 14’üncü maddesinde yer alan **“Birlikte kullanımdaki sağlık tesisi tarafından, üniversitenin tıp fakültesi ve dış hekimliği fakültesi öğretim elemanları ve bunların kadrosunda bulunan öğretim elemanı dışındaki diğer personel ile ilgili fakülte dekanının görüşü alınarak, ayrı ayrı bireysel sözleşme imzalanabilir. Birlikte kullanımdaki üniversitenin tıp fakültesi ve dış hekimliği fakültesi dışındaki üniversite personeli ile de rektörün görüşü alınarak sözleşme imzalanabilir”** hükmü çerçevesinde, T.C. Sağlık Bakanlığının 16.12.2020 tarihli ve 89432283-010.06.99-1704 sayılı onayı ile sunulacak hizmetin niteliği, personelin hak ve yükümlülükleri, performans hedefleri ve süresinin de yer aldığı tip hizmet sözleşmesi yürürlüğe konulmuştur. Birlikte kullanım kapsamında imzalanacak tip sözleşme, T.C. Sağlık Bakanlığı Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü’nün 16.12.2020 tarih ve 89432283-010.06.99-1715 sayılı yazısı ile 31.12.2021 tarihine kadar geçerli olmak üzere, ilgili hastanelerin Başhekimlikleri ve ilgili Üniversitelerin personeli arasında imzalanmak üzere İl Sağlık Müdürlüklerine ve Başhekimliklere iletilmiştir.

T.C. Sağlık Bakanlığı bugüne kadar pek çok Devlet Üniversitesi ile “Birlikte Kullanım Protokolü” imzalamıştır. Ancak yürürlüğe konulan yönetmelik ve protokoller Tıp Eğitimi başta olmak üzere pek çok konuda ciddi sorunlara yol açmış, bu sebeple ilgili yönetmelik, ilk uygulamasından bu zamana kadar geçen 9 yıllık sürede 5 kez değişmiştir. Maalesef değişiklikler üniversitelerin görüşleri yeterince değerlendirilmeden yapılmış, Üniversitelerin lehine alınan mahkeme kararları uygulanmadan yeni yönetmelikler yürürlüğe girmiştir. Son olarak, 04.03.2020 tarihli ve 31058 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe girmiş olan yönetmeliğin yürütmesinin durdurulması için başlatılan hukuki süreç de devam etmektedir.

Son yönetmelik hükümleri ile ilgili Tıp Dekanlar Konseyi olarak bir rapor hazırlayıp, YÖK ile paylaşılmıştı. Geline “Hizmet Sözleşmesi” imzalanması aşamasında yeni bir rapor hazırlamak gereği hâsıl olmuştur. Bunun için T.C. Sağlık Bakanlığı ile “Birlikte Kullanım Protokolü” imzalayan Tıp Fakültesi Dekanlarının katkılarıyla, Tıp Dekanları Yürütme Kurulu adına bu rapor hazırlanmıştır. Genel olarak “Hizmet Sözleşmesi” ve uygulanması sırasında yaşanabilecek sorunlar ile ilgili görüşlerimiz aşağıda sunulmuştur:

1. Tip sözleşmenin 4. sayfasında da görüldüğü üzere “Hizmet Sözleşmesi”nin iki tarafı bulunmaktadır. Ancak T.C. Sağlık Bakanlığı, “Üniversite Personeli” ile yapılması planlanan “Hizmet Sözleşmesi”nin hazırlığı aşamasında sözleşmenin tarafı olan üniversitelerden ve tıp fakültelerinden görüş almamıştır.
2. Hizmet sözleşmesinde yer alan tüm maddelerde sadece öğretim üyesinin yükümlülüklerine değinilmektedir. Bununla birlikte, yükümlülüklerin karşılıklı bilinmesi, kendisiyle sözleşme imzalanan, sözleşme imzalanmayan veya kendisi sözleşme imzalamak istemeyen üniversite personelinin hukuki haklarının korunması açısından önemlidir.
3. Birlikte kullanım yönetmeliği, protokolu ve hizmet sözleşmesinin dayanağı 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu’nun Ek 9. maddesidir. İlgili kanunun Ek 9. maddesinin 3. fıkrasında “Birlikte kullanımdaki hastane tarafından üniversitenin tıp fakültesi ve dış hekimliği fakültesi öğretim elemanları ve bunların kadrosunda bulunan öğretim elemanları dışındaki personel ile ilgili fakülte dekanının görüşü alınarak, yürütülecek hizmetlere ilişkin en fazla üç yıl süreli ayrı ayrı sözleşme imzalanabilir” ifadesi bulunmaktadır. Yönetmelikte bu ifade “Birlikte kullanımdaki sağlık tesisi tarafından, üniversitenin tıp fakültesi ve dış hekimliği fakültesi öğretim elemanları ve bunların kadrosunda bulunan öğretim elemanı dışındaki diğer personel ile ilgili fakülte dekanının görüşü alınarak, ayrı ayrı bireysel sözleşme imzalanabilir.” şeklindedir. **Buna göre, hizmet sözleşmesi tüm öğretim elemanları ile yapılmayabilir.** Bir öğretim üyesi ile sözleşme yapılıp yapılmayacağına hangi kriterlere göre karar verileceği ise yönetmelikte ve hizmet sözleşmesinde açık olarak belirtilmemiştir. Bu durumda nesnel kriterlere bağlanmayan sözleşme yapma ya da yapmama gerekçelerinin iş barışını ve eğitim faaliyetlerini olumsuz etkileyeceği açıktır.
4. Hizmet sözleşmesinin 2. maddesinde “Madde 1’de taraf olarak belirlenen “Personel”, bu sözleşme ile belirlenen görev yerinde, Başhekimlik tarafından kendisine tevdi edilen görevi ile ilgili bütün işleri; sözleşme dönemi içinde yürürlüğe konulacaklar da dâhil olmak üzere mevzuata, kurumsal hedeflere, mesleki ve etik kurallara, hasta ve çalışan haklarına, hasta ve çalışan güvenliği ve memnuniyetine uygun olarak yerine getirmeyi kabul ve taahhüt eder” denmektedir. “Sözleşme dönemi içinde yürürlüğe konulacaklar da dâhil...” ifadesi ile sözleşme imzalayacak öğretim üyesi, henüz yayımlanmamış ve düzenlenmemiş bir mevzuatı peşinen kabul etmiş sayılmaktadır. Bu madde hukuka uygun değildir ve madde metninden çıkarılmalıdır.
5. Hizmet sözleşmesinin 6. maddesi “Personel tarafından Hastaneye verilen zararlar tazmin ettirilir ve görevi esnasında ve görevi ile ilgili olarak 3. şahıslara verilen zararlar neticesi hastane tarafından yapılan ödemeler genel hükümler çerçevesinde ilgiliye rücu edilir.” şeklindedir. En basit örnek olarak; zarar görsün veya görmesin, hasta takibi sırasında istenen tetkikler Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından ödenmez ise bu tetkiklerin ücreti hastaneye zarar sayılıp, tetkiki isteyen hekime rücu edilecek midir? Bu konunun açıklığa kavuşturulması sağlık hizmetinin yürütülmesi açısından da çok önemlidir. Tekrarlanan ve SGK tarafından ödenmeyerek ilgiliye rücu edilen ödemeler, hekimlerin

sorumluluk almaktan kaçınmasına, sağlık hizmeti kalitesinin düşmesine ve hastaların zarar görmesine yola açabilir. Benzer şekilde, Hastanenin “Davalı” taraf olduğu ve üniversite personelinin adının geçtiği her dava, Hastane tarafından kaybedildiği takdirde tazminat üniversite personeline mi rücu edilecektir?

6. Hizmet sözleşmesinin 7. maddesi “Sağlık Bakanlığı tarafından görev yeri dışında geçici olarak görevlendirilen personel hakkında, gündelik ve yol giderlerinin ödenmesi bakımından 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümleri uygulanır” şeklindedir. Dayanak kanuna, yönetmeliğe ve Hizmet Sözleşmesinin 8. maddesine istinaden **“Hastanede görev yapan personel disiplin ve tüm özlük işlemleri ile sosyal güvenlik bakımından üniversitenin ilgili mevzuatına tâbidir.”** Buna göre tüm özlük işlemleri 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununa tâbi olan “Personel” kurumunun bilgisi ve onayı olmadan (ilgili Rektörlüğün ve Dekanlığın bilgisi ve onayı olmadan) “görev yeri dışında” geçici olarak görevlendirilemez. Bu tür görevlendirmeler yıllık olarak hazırlanıp ilan edilen ders programlarında aksamalara yol açarak eğitimin sürdürülmesinde sorunlara neden olacaktır.
7. Hizmet Sözleşmesinin 11. maddesi “Tabip ve dış tabibi öğretim elemanları, ilgili mevzuatı çerçevesinde tıbbi kötü uygulamaya ilişkin zorunlu mali sorumluluk sigortasını yaptırır.” şeklindedir. 21.07.2010 Tarih ve 27648 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “Tıbbi Kötü Uygulamaya İlişkin Zorunlu Mali Sorumluluk Sigortasında Kurum Katkısına İlişkin Usul ve Esaslara Dair Tebliğ” madde 3-1’e göre; “Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan tabipler, dış tabipleri ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlar ile sözleşmeli aile hekimleri, yaptıracakları sigorta sözleşmesinin primlerini sigortacıya veya sigorta acentesine ödedikten sonra, ödedikleri prim tutarının yarısını döner sermayesi bulunan kurumlarda döner sermayeden, döner sermayesi bulunmayan kurumlarda kurum bütçesinden geri alır”. Buna göre sözleşme imzalanan “Personel”in tıbbi kötü uygulamaya ilişkin zorunlu mali sorumluluk sigortası prim tutarının yarısı mesleki riske yol açan sağlık hizmeti sunumunu icra ettiği hastane tarafından ödenmelidir. Ancak hizmet sözleşmesinin 11. maddesinde bu iadede söz edilmemektedir.

Kaldı ki; hizmet sözleşmesinin dayanağı olan Birlikte Kullanımı Yönetmeliği’nde bulunmayan, ancak yürürlüğe konulan sözleşmede yer alan; görev yeri dışındaki geçici görevlendirmeler; 2010 yılında yürürlüğe giren Tıbbi Kötü Uygulamaya İlişkin Zorunlu Mali Sorumluluk Sigortası Genel Şartlarının sigortanın kapsamı - A.1. Sigortanın Konusu bölümünde yer alan; **“Bu poliçe, kamu sağlık kurum ve kuruluşunda çalışan sigortalının kendi görev yeri ve branşı dışında da olsa ilgili mevzuat çerçevesinde görevlendirildiği yer ve branşlardaki faaliyetlerini de ilave sözleşme düzenlenmeksizin veya prim tahsil edilmeksizin kapsar”** hükmü çerçevesinde yürürlükteki mevzuata en azından birlikte kullanım yönetmeliğine uygun olarak değerlendirilmeyebilir ve görevlendirilen yerlerde yapılan sağlık hizmetleri zorunlu mali sigorta kapsamına alınmayabilir. Bu durum telafisi mümkün olmayan mağduriyetlere yol açabilir.

8. Hizmet sözleşmesinin 12. maddesi “Sözleşmeye taraf olan Öğretim Elemanı mesleğini serbest olarak icra edemez. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 36’ncı maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen kurumsal sözleşmeler de dâhil olmak üzere özel sağlık kuruluşlarında ve vakıf üniversitelerinde çalışamaz.” şeklindedir. Bu ifade uygun değildir. Bu maddeye göre öğretim üyelerinin “vakıf üniversitelerinde görevlendirme yoluyla ders verme ya da danışmanlık hizmeti vermesinin de engellenebileceği” şekilde de yorumlanması mümkündür.
9. Hizmet sözleşmesinin 13. maddesi “Öğretim elemanı, Bakanlıkça bilimsel komisyonlarda ve bilimsel çalışmalarda görevlendirilebilir. Ayrıca Başhekimliğin düzenleyeceği kongre, sempozyum, konferans ve benzeri eğitim faaliyetlerinde eğitici olarak görevlendirilebilir. Üniversite tarafından yapılacak benzer görevlendirmeler için Başhekimliğin uygun görüşü alınır.” şeklindedir. “Bilimsel Çalışmalar” alt başlığında yer alan bu madde Tıp Eğitimi yakından ilgilendiren bir konudur. Üniversite Personelinin eğitim faaliyetlerinde görevlendirilmesi Başhekimliğin değil, Dekanlık ve Rektörlüğün bilgisi ve onayı dâhilinde yapılmalıdır. Görevlendirmeler ile ilgili Başhekim bilgilendirilir. Bu tür görevlendirmeler, sözleşmenin 7. maddesinde de olduğu gibi, yıllık olarak hazırlanıp ilan edilen ders programlarında aksamalara yol açabilir. Kaldı ki dayanak Yönetmelikte buna ilişkin düzenleme; **"Bakanlığa bağlı personel ve doğrudan kliniklere/laboratuvarlara bağlı olarak çalışan sağlık personelinin kongrelere gidişleri de dâhil olmak üzere izin ve benzeri özlük işlemleri sırasıyla klinik/laboratuvar idari sorumlusu, eğitim sorumlusu ve hastane başhekiminin uygun görüşü alınmak kaydıyla kadrosunun bulunduğu kurumun mevzuatına göre yürütülür."** şeklindedir.
10. Sözleşmenin 15 inci maddesinde akademik unvanlara bakılmaksızın tüm öğretim elemanları, uzman hekimlerin iş yükünde eşitlenmektedir. Oysa öğretim üyelerinin 2547 sayılı kanuna göre yükümlü oldukları eğitim ve bilimsel araştırma alanında ek görevleri olduğu açıktır. Bu uygulama klinik içi ekip çalışmasında sorunlara neden olabilir ve ünvanlı öğretim üyelerinin mobilizasyonuna dolayısıyla tıp eğitimi ve uzmanlık eğitiminin kesintiye uğramasına yol açabilir. Bu sebeple sağlık hizmeti yükü belirlenirken unvanlara dikkat edilmesi daha adil olacaktır. Profesör ünvanlı öğretim üyeleri nöbet, konsültasyon vb. faaliyetlerden muaf olmalıdır.
11. Sözleşme maddelerinde tıp eğitiminde olmazsa olmaz olan temel tıp bölümü öğretim üyelerinden, Tıbbi Biyokimya ve Tıbbi Mikrobiyoloji dışında söz edilmemektedir. Tıp eğitiminin sürekliliğini sağlamak için diğer temel tıp bölümü öğretim üyeleri ile de sözleşme imzalanmalıdır.
12. Hizmet sözleşmesi madde 16-2 “Öğretim elemanı Başhekimliğin uygun görmesi durumunda Bilimsel Çalışma, Eğitim veya Sağlık Hizmeti Sunumu performans hedeflerinden bir veya ikisini kapsayacak şekilde de sözleşme imzalayabilir. Bu durumda personel diğer hizmetlere yönelik performans kriterlerinden ve hedeflerinden muaf tutulur.” şeklindedir. Birbiriyle iç içe geçmiş bu üç faaliyetin ayrıştırılması birçok branş için mümkün değildir. Bu madde, “Usta-Çırak” ilişkisinin eğitimin temelinde olduğu mezuniyet öncesi ve mezuniyet sonrası Tıp Eğitiminde ciddi sorunlara yol açacaktır.

Öğretim Üyesi sadece sağlık hizmeti sunumu ile ilgili performans seçeneğine göre sözleşme imzalarsa, mesai saatleri içinde eğitim faaliyetlerini yürütmesi mümkün olabilecek midir? Veya bir klinisyen sadece eğitimle ilgili sözleşme imzalarsa, hastanede çalışmadan, poliklinik hizmeti ve hasta takibi yapmadan, tıp fakültesi öğrencilerine hastane stajları boyunca klinik eğitimlerini nasıl verecektir? Yine aynı maddenin 3. fıkrasının a bendinde kadrosu YÖK kontenjanında bulunan araştırma görevlilerinin performans hedeflerinin eğitim sorumlusu tarafından puanlamasının onaylanması Başhekim değil Dekanın yetkisinde olmalıdır. Bu araştırma görevlilerinin eğitim süreçlerinde Başhekimliğin bir onay yetkisi olmamalıdır.

13. Hizmet sözleşmesinin 17. maddesi “Sözleşmenin süresi ve sona ermesi” konularını kapsamaktadır. Madde 17-3’de belirtildiği şekilde iki taraflı bir sözleşmede performans sonuçlarının sadece Başhekim tarafından değerlendirilmesi, sözleşmenin devamı ya da feshi konusunda Üniversitenin görüşünün alınmaması ve Bakanlığın görüşüne başvurulması Sözleşmeyi tek taraflı hale getirmektedir. Yine sözleşmede öğretim üyelerinin hastaneden elde edeceği gelirini (ek ödeme veya performans ödemesi oranı vb.) güvence altına alan ya da miktarını belirleyen herhangi bir ifade bulunmamaktadır. Bu durumda öğretim üyesine herhangi bir ücret ödenmediği takdirde yaptırımın ne olacağı ile ilgili de herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.
14. Madde 17-6 “Sözleşmesi sona erdirilen veya yenilenmeyen Personelin hastanedeki görevi sona erer ve bu personel üniversitedeki görevine döner” şeklindedir. Sözleşmenin “Personel” olarak tanımladığı “Öğretim Üyesi” hastanede sağlık hizmeti sunumunda çalışırken de öncelikle Üniversitesinde görevlidir ve “Öğretim Üyeliği”nin getirdiği görev ve sorumlulukları esas olarak yerine getirmekte, maaşını da üniversitesinden almaktadır. Aynı süre zarfında da Hastanede, sağlık hizmet sunumu görevini gerçekleştirmektedir. **“Üniversitedeki görevine dönme”** akademik kadroları itibarsızlaştıran talihsiz bir ifadedir. Bu ifade öğretim üyelerinin sadece Sağlık Bakanlığında çalışacağı hissiyatını açıkça ortaya koymakta, üniversitedeki görevlerinin göz ardı edildiğinin bir kanıtı olarak görülebilir. Oysa sözleşme imzalayan öğretim üyelerinden hem Üniversite hem de Sağlık Bakanlığındaki görevlerini yerine getirmesi beklenmektedir.
15. Kendisi ile sözleşme imzalanmayan ya da sözleşme süresi dolduktan sonra sözleşmesi yenilenmeyen Öğretim Üyesinin, Hastanede yürüttüğü bilimsel araştırmalarının ve klinik çalışmalarının yürütülmesi konusu da belirsizdir.
16. Hizmet Sözleşmesinin 18. maddesi “İşbu sözleşmenin uygulanmasında; 3359 sayılı Kanunun Ek 9 uncu maddesi ile Bakanlığın ve Üniversitenin tabi olduğu ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.” şeklinde olmakla birlikte, işbu sözleşme metni, yukarıda belirtildiği şekilde Yükseköğretim mevzuatına aykırı hükümler taşımaktadır.

Sonuç olarak, ülkemiz ve sağlık sistemimiz pandemi şartları altında zor günler geçirirken, bu hizmet sözleşmesinin çok kısa sürede imzalanmak üzere taraflara gönderilmesi uygun olmayıp, en azından sözleşmelerin imzalanmasının pandemi sonrasına ertelenmesinin

uygun olacağı açıktır. Sözleşme imzalamak istemeyen öğretim elemanlarımızın pandemi ile mücadelede kendisine düşen görevleri bugüne kadar olduğu gibi bugünden sonra da hastanelerde çalışmalarına izin verildiği müddetçe yapmaya devam edeceklerinden kimsenin şüphesi olmamalıdır. Önerimiz, birlikte kullanımda, sözleşmeli veya sözleşmesiz, tüm öğretim elemanlarının çalışma ortamını, iş barışını ve hukuki haklarını etkilemeyecek şekilde çalışmasına olanak sağlayacak, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile çelişmeyecek ve en önemlisi Tıp Eğitiminin zafiyete uğramasına yol açmayacak idari ve mali düzenlemelerin yapılmasıdır. Bu birlikte kullanım mevzuatının adına yaraşır şekilde birlikte çalışıldığında mümkün olacaktır.

Prof. Dr. Hakan GÜNDÜZ

Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanı

Prof. Dr. Reyhan ERSOY

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanı

Prof. Dr. Canan ÇELİK İÇEN

Giresun Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanı

Prof. Dr. Mustafa Kasım KARAHOCAGİL

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanı