

**DANIŞTAY BAŞKANLIĞI'NA,**

DAVACI :1-Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi  
Şehit DanişTunalıgil Sokak No:2 Kat 4 Demirtepe Ankara  
2-Türk Dişhekimleri Birliği  
Ziya Gökalp Caddesi 37/11 Kızılay Ankara

VEKİLLERİ :Av.Mustafa GÜLER (Ankara Barosu – 10568)  
Strazburg Caddesi 28/28 Sıhhiye 06430 Ankara  
Av. Semra Demir-Av. Ziyet Özçelik  
Tunus Caddesi 21/3 Kavaklıdere/Ankara

DAVALI :Sağlık Bakanlığı  
Sıhhiye/Ankara

T.KONUSU :14.2.2013 tarih ve 28559 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumuna Bağlı Sağlık Tesislerinde Görevli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Yönetmelik'in 4. maddesinin (ç), (m), (n), (o), (ö), (p), (r), (s), (t), (çç) bentlerinin, 5. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin birinci cümlesinin, (b) bendinin ikinci ve beşinci cümlesinin, (ç) bendi ve (ı) bendinin, 6. maddesinin üçüncü fıkrasının ilk cümlesindeki "İkinci fıkranın (d), (e), (f) ve (g) bentlerinde belirtilen üyeler Başhekim tarafından" ibaresinin, 8. maddesinin birinci fıkrasının son cümlesinin, 9, 10 ve 11. maddelerinin 2. fıkralarının, Ek-2 sayılı çizelgenin 3. satırındaki "dışında kalan sağlık tesislerinde" ibaresinin ve 1.30 katsayısının, Ek-2 sayılı çizelgedeki hizmet alanı-kadro unvan katsayılarının 4. satırında tabip ve diş tabipleri için 1.10; 7. satırındaki özellikli ünitelerde çalışan pratisyen tabip ve temel tıp bilimleri uzmanları için 1.20; 8. Satırındaki ilk ve acil yardım hizmetlerinde çalışan pratisyen tabip ve temel tıp bilimleri uzmanları için 1.40 ve 9. satırındaki 0.80 olarak belirlenmesi işlemlerinin, Ek-3 sayılı çizelgenin 5,6,7,8 ve 9. Satırlardaki başasistanlar ve uzmanlar yönünden belirlenen katsayıların, 10. Satırındaki "dışında kalan sağlık tesislerinde" ibaresinin ve 1.30 katsayısının,11 ve 12. Satırlarındaki 1.10 katsayısının, 13. Satırındaki 0,80 katsayısının, 14 ve 15,16 ve 17. Satırdaki katsayıların, Ek 5 sayılı Çizelgenin 6. Satırında, tıpta uzmanlık eğitiminde görev alan başasistanlar ve uzman hekimlere yer verilmemesine dair noksanlığın iptaline karar verilmesi istemidir.

YAYIM TARİHİ :14.2.2013

## AÇIKLAMALAR

Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumuna Bağlı Sağlık Tesislerinde Görevli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Yönetmelik 14.2.2013 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Bu Yönetmelikte, genel olarak, hastanelerde görevli sağlık çalışanlarının yaptıkları sağlık hizmetlerinden alacakları puanla performanslarının belirlenmesi ve buna göre de döner sermayeden yapılacak ek ödemenin miktarının saptanmasına ilişkin hükümler bulunmaktadır.

Kamu görevlisi olan sağlık çalışanlarına ödenen aylık toplam ücretin önemli bir kısmını döner sermayeden yapılan ek ödeme oluşturmaktadır. Bu Yönetmelikte ek ödeme yöntemine ilişkin kuralların düzenlenmesi yolu ile Hekim ve Dişhekimlerinin, bir aylık çalışmaları karşılığında alacakları ücretin belirlenmesi söz konusudur. Yine ek ödeme miktarı hesaplanırken belirlenen ödeme yöntemlerinde her ne nedenle olursa olsun izinli ve raporlu olunan günler ek ödeme miktarının belirlenmesinde olumsuz bir etken olarak düzenlenmiştir. Bu nedendir ki aslında dava konusu Yönetmelik, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Anayasa, Avrupa Sosyal Şartı, Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Kültürel Haklar Sözleşmesi hükümlerine rağmen, ücretli yıllık izin, doğum-analık izni, süt izni, hastalık izni, şua(sağlık) izni, mesleki sağlık ve güvenlikle iç içe mesleki gelişime ilişkin eğitim izni haklarının ihlal edildiği bir anti-sosyal haklar manzumesidir.

Performansa dayalı ek ödeme sisteminin özü, sağlık hizmetlerinin verilmesi karşılığında gelir elde edilmesi, bir diğer deyimle sağlık hizmetlerinin ticari bir iş olarak düşünülüp, kâra katkıları oranında çalışanlara gelirden pay verilmesidir. Sistemde sağlık kuruluşunun belirli bir dönemdeki toplam gelirlerinden, giderler düşülüp kalan miktar üzerinden bir “bölüşürme” yapılmaktadır. Dolayısıyla gider miktarı düşük, gelir miktarı yüksek sağlık hizmetleri tercihi, ya da iyileştirmesi uzun sürecek, hekimin uzun saatler mesaisini gerektirecek hastalar ve hastalıklar yerine, basit, kısa süren işlemlerin yapıldığı çok gelir getiren hastalara öncelik verilmesi, diğerlerinin sevk edilmesi gibi tercihlere zemin hazırlayan bir düzenlemeden söz etmekteyiz. Bu nedendir ki bu tür bir ücret ödeme yöntemi “gelir getirecek hizmeti” esas olarak çalışma ve hizmet verilme koşullarını biçimlendirmektedir. Oysa sağlık hizmetinin doğası gereği “her bir insanın gereksinimi olan sağlık hizmetini vermeye odaklı” bir anlayışla verilmesi zorunludur. Yönetmelik ile düzenlenen ek ödeme yönteminin, insanın canının, sağlığının, onurunun ticari bir “meta”ya dönüştürülmesini sağlayıcı bir işlev gördüğü, giderek artan bilimsel çalışmalarla ortaya konulmuş, konulmaktadır. Bu haliyle Yönetmelik hükümlerinin ve dayanağı olan 209 sayılı Yasa hükümlerinin “insan hakları” kavramı içinde yer alan, sağlık hakkı, dinlenme hakkı, çalışma hakkı, adil çalışma koşullarının sağlanması, analık hakkı ve bu nedenle ayrımcılığa karşı korunma hakkı olmak üzere pek çok ulusal ve uluslararası düzenleme ile çeliştiği daha önce açılan davalarımızda belirtilmiştir. Bununla birlikte Danıştay ilgili Dairesi’nin ve Danıştay İdari Dava Dairelerinin bu yönde bir hukukilik denetimi ne yazık ki bu güne kadar gerçekleşmemiştir. Bu nedenle öteden beri belirttiğimiz bu aykırılıkları sorunun yakıcılığının daha da farkında olarak bir kez daha heyetinizin bilgisine sunuyoruz.

Aşağıda dava konusu Yönetmelik hükümlerinin ayrı ayrı hukuka aykırılık gerekçeleri Heyetinizin bilgisine sunulacaktır. Yönetmelik hükümleri açıkça hukuka aykırı olup uygulanması giderilmesi güç zararlara neden olacak olmakla birlikte dava dilekçemizde

yürütmenin durdurulması talebimiz sunulmamış olup cevaba cevap aşamasında sunulacaktır. Bu tutumumuzun nedeni ise davalı idarenin düzenleyici işleme hazırlık oluşturan işlemlerinin de tarafımızdan değerlendirilmesi bir gerekliliğidir. Yönetmelikle ilgili çalışanların mesleki ve sendikal örgütlerine danışılarak, yazılı görüşleri alınarak düzenleme yapılmadığından davalı idarenin sebep ve amaç unsurunu ortaya koyan işlem gerekçeleri tarafımızdan bilinmemektedir. Davalı idarenin savunması ile birlikte hazırlık işlemlerinin gerekçeleri sunulacağından cevaba cevapla birlikte yürütmeyi durdurma talebimiz gerekçeleri ile ortaya konulacaktır.

## İPTAL SEBEPLERİ

### A. Personelin Mesleki Yetkilerini Kısıtlayan, Hizmete Katkısını Ölçmeyen Düzenlemeler Yönünden:

Yönetmeliğin 4. maddesinin (ç) bendinde **birim performans katsayısı** tanımına yer verilmiştir. Birim performans katsayısı, personelin görev yaptığı birim için Kurum tarafından çıkarılacak Yönergeye göre belirlenen ve 0-1 arasında değişen, Yönetmeliğin 11. maddesine göre net ek ödemenin hesabında kullanılan bir katsayıdır.<sup>1</sup>

Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu (TKHK) tarafından ikinci basamak sağlık kuruluşları ile Ağız ve Diş Sağlığı Merkezleri için birim performans yönergeleri yayımlanmıştır. İkinci basamak sağlık kuruluşlarındaki birim performansı belirleyen Yönergede kimi uzmanlık alanları için belli işlemlerin yapılıp yapılmamasına göre katsayılar belirlenmektedir. Bazı uzmanlık alanları için ise toplam işlemler üzerinden katsayı hesaplanmaktadır. Diş hekimleri yönünden de Yönerge ile bazı işlemler esas alınarak katsayının belirlenmesi söz konusudur.

Bu katsayı 0-1 arasında değiştiğinden hekimler ve diş hekimlerine ödenecek döner sermaye ek ödeme miktarını düşürebilecek niteliktedir. Ayrıca yalnızca bazı işlemlerin katsayının hesabında dikkate alınması diş hekimleri ve hekimlerin tedavi yetkisini, mesleki özerkliğini sınırlandırmakta, hastaların gereksinim duyduğu tedaviyi alma, sağlık hakkı ile maddi ve manevi kişiliğini geliştirme hakkını da ihlal etmektedir. Örneğin ikinci basamak sağlık kuruluşlarında dahili branş hekimleri için vizit puanları üzerinden bir değerlendirme yapılmaktadır. Vizit, yatarak tedavi gören hastaların değerlendirilmesi olup hekimin yürüttüğü diğer poliklinik hizmeti, konsültan olarak bir ameliyatta yer alması gibi girişimsel işlemler dikkate alınmamaktadır. Cerrahi branşlar yönünden ise yalnızca ameliyatlara ve girişimsel işlemler dikkate alınarak bu katsayı belirlenmektedir. Bu branş için vizitler değerlendirme dışı tutulmaktadır. Yine kadın doğum ve uzman hekimleri için sezeryan işlemi dikkate alınarak ayrı bir puanlandırma yapılırken dahili branş olan dermatoloji uzman hekimlerinin gerçekleştirdikleri işlemler dikkate alınmayarak bu hekimler yönünden diğer tabipler birim performans katsayısı hesaplanmaktadır. **(Ek3)**

---

<sup>1</sup> Madde 11: (1)...Tavan ek ödeme tutarını aşmayacak şekilde belirlenen mesai içi brüt ek ödeme tutarı varsa **birim performans katsayısı** ile çarpılır ve bu tutardan gelir vergisi ve damga vergisi düşülerek ödenecek net ek ödeme tutarı bulunur.

Diş hekimleri yönünden ise girişimsel işlemler listesinde yer alan kimi kanal tedavisi işlemleri, dolgu işlemleri, fissur örtülmesi (seleant) (tek diş) işlemi, protez işlemleri dikkate alınarak birim performans katsayısı belirlenmektedir. (Ek4)

Görüldüğü gibi her bir uzmanlık alanı yönünden farklı uygulama içeren, hangi esaslar üzerinden tespit yapıldığı anlaşılamayan alt düzenleyici işlemlerle belirlenen birim performans katsayısı doğrudan hekim ve diş hekimlerinin alacakları ek ödemeyi azaltan bir katsayı olarak kullanılmaktadır.

Özellikle diş hekimleri yönünden Yönerge ile belirlenen işlemlerin yapılması halinde ancak birim performans puanının 1 olabileceği dikkate alındığında hekimler esasen belirlenen işlemleri yapmaya zorlanmaktadır. Aksi takdirde dilekçenin başında da belirttiğimiz gibi temel ücretlerinin çok çok üstünde olan ek ödemeleri azalacaktır. Bu durum ise hastanın gereksinim duyduğu tedaviyi almasını zorlaştıracak, hastaya uygulanacak tedavide Yönergede belirlenen işlemler öncelikli olacaktır.

Oysa Tıbbi Deontoloji Tüzüğü'nün 6. maddesinde hekim ve diş hekimlerinin mesleğini icra ederken hiçbir tesis ve nüfuza kapılmadan, vicdani ve mesleki kanaatine göre yerine getireceği, uygulayacağı tedaviyi belirlemede serbest olduğu düzenlenmiştir.

Tüm bu nedenlerle hekimlerin mesleki yetkilerini kısıtlayan, ikinci kez hekim ve diş hekimlerinin gerçekleştirdiği işlemleri değerlendiren ve sonuçta ek ödeme miktarını azaltan, hastaların nitelikli sağlık hizmeti almasını engelleyen Yönetmeliğin 4. maddesinin (ç) bendinin iptalini talep ediyoruz.

## **B. Mesai Dışı Çalışma Yönünden:**

Yönetmeliğin 4. maddesinin (m) ile (s) bentleri arasında mesai dışı çalışmaya ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Mesai dışı çalışmanın yasal günlük çalışma saatleri ile nöbet hizmetleri dışında kalan çalışma süresini ifade ettiği anlaşılmaktadır. Yönetmeliğin 9. maddesinin 2. fıkrasında ikinci basamak sağlık kuruluşlarında, 10. maddesinin 2. fıkrasında ise üçüncü basamak sağlık kuruluşlarında mesai dışı ek ödemenin; 11. maddenin 2. fıkrasında ise mesai dışı net ek ödeme miktarının hesaplanması yöntemi düzenlenmiştir.

209 sayılı Yasa'nın 5. maddesinde ise personele mesai içi ve mesai dışı ayrımı yapılmaksızın ek ödeme yapılabileceği belirtilmektedir. İdare madde ile kendisine verilen yetkiyi ayırım yaparak kullanmaktadır. Ancak özel bir ek ödeme yönteminin belirlendiği mesai dışı çalışma kavramı, acil sağlık hizmetleri ve yatan hastaların hizmetleri için yapılan fazla çalışmaları içermemektedir. Mesai dışı çalışma kavramı; normal mesai saatleri içinde verilen poliklinik hizmetleri ile acil olmayan ameliyat vb. girişimsel hizmetlerin mesai saatleri dışında yapılmasına yönelik çalışmaları kapsamına alacak bir şekilde düzenlenmiştir.

Sağlık hizmetinin gerekleri ve çalışanların sosyal hakları gözetilerek sağlık hizmetlerinin türlerine göre normal mesai saatleri içinde verilmesi gerekenler ile mesai saatleri dışında da sürdürülmesi gereken hizmetler ayrımı yapılmıştır. Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğinin 37 ve 46. Maddeleri arasında normal çalışma süreleri

dışında, personelin nöbet, vardiya gibi çalışma düzenleri ile 24 saat vereceği sağlık hizmetleri, acil sağlık hizmetleri ve yatan hastaların servis hizmetleri olarak düzenlenmiştir. Diğer hizmetlerin ise normal mesai saatleri içinde verilmesi gereklidir.

Mesai dışı çalışmaya ilişkin düzenleme, normal mesai saatleri içinde verilmesi gereken poliklinik hizmetlerinin normal mesai saatleri sonrasında da sunulmasına yönelik bir düzenlemedir. Mesai dışı çalışma zamanını, süresini belirleme yetkisinin tek başına idarede olması ve bu çalışma biçimi için çalışanların rızasının da aranmaması dikkate alındığında çalışanlara zorla çalıştırma yaptırıldığını göstermektedir. İdare tarafından, günlük mesai sürelerini aşan çalışmaya ek ödeme verilerek bu işlemler hukuka uygun gösterilmeye çalışılmaktadır. Oysa Anayasa'nın 18. maddesi ile angarya yasaklanmış, ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı hallerde vatandaşlık ödevi kapsamında yapılan çalışmaların zorla çalışma sayılmayacağı düzenlenmiştir. Mesai dışı çalışmanın zorla çalışma yasağının istisnası olmadığı açıktır. Bu tipte çalışmayı gerektiren bir ülke ihtiyacı bulunmamakta aksine idarenin toplum yararına olmayan işlemleri sonucunda ortaya çıkan sağlık kuruluşlarına mesai saatleri sonrası başvuruların karşılanabilmesi amacıyla bu uygulamaya gidilmektedir.

Mesai dışı çalışma, çalışanların dinlenme hakkını ihlal etmekte, devletin çalışanları koruma ödevini yok saymaktadır. İdarenin mesai saatleri içinde sağlık hizmeti alınmasını sağlayacak bir planlama yapmak yerine mesai dışı çalışmayı ücretlendirerek hizmet sunumunu tercih etmesi çalışanlar ve hastaların hukuksal düzenlemeler ile güvence altına alınan haklarını da ihlal etmektedir.

Bilindiği gibi Türkiye'nin onayladığı Avrupa Sosyal Şartının 2. maddesinde taraf devletlerin haftalık çalışma sürelerini aşamalı olarak azaltması öngörülmüş, dinlenmeleri için gerekli düzenlemeleri yapmaları gerektiğinin altı çizilmiştir. ILO'nun 1935 tarih ve 47 numaralı sözleşmesinde de çalışanların haftalık çalışma süresi 40 saat, 1977 tarihli ve 149 sayılı Sağlık Çalışanları Sözleşmesinde sağlık çalışanları açısından haftalık çalışma saatinin 40 saat olarak kabulünün zorunlu olduğu ifade edilmiştir. Anayasa'nın "Çalışma Şartları Ve Dinlenme Hakkı" başlıklı 50. maddesinin 3.fikrasına göre de "Dinlenmek çalışanların hakkıdır." Bu hak temel hak ve hürriyetlerden olması nedeniyle şahsa bağlı devredilemez sosyal bir haktır. Anayasanın 50. maddesinin gerekçesine göre de dinlenme hakkı "...hem çalışanın bedenini korunması için zorunlu hem de çalışanın dinlenme sonrası çalışmasının verimi için gereklidir." Dinlenme hakkının çalışanların olduğu kadar idarenin ve toplumun menfaatine bir hak olduğuna, hakkın çalışanların yaşam ve sağlıklarının korunması ve geliştirilmesine hizmet ettiğine, hakkın gerçekleşmesi için ise diğer sosyal haklarla birlikte idarenin etkin müdahalesinin gerektiğine şüphe yoktur.

Ne var ki çalışanların çalışma sürelerinin azaltılmasına yönelik düzenleme yapmak devletin ödeviyken idare , çalışanları daha fazla çalışmaya zorlayan hükümler getirmektedir. Mesai dışı çalışma mali haklarla ilişkilendirilerek teşvik de edilmektedir. Bir başka deyişle sağlık çalışanlarının daha çok çalışması istenmekte böylece döner sermaye gelirleri ile alacakları ek ödemeyi arttırması beklenmektedir. Aşırı çalışma süreleri ve beraberinde mesai saatlerindeki düzensizliğin, çalışanlarda bireysel olarak uyku düzensizliği, yemek alışkanlıklarında değişme, aile ve sosyal yaşam üzerinde rahatsız edici etkiler ve tükenmişlik sendromu gibi olumsuzlukların ortaya çıkmasına yol açacağı bilim çevrelerce kabul

edilmektedir.<sup>2</sup> Anılan olumsuzluklar ise çalışanların yanı sıra sağlık hizmeti alanların temel hak ve özgürlüklerinden olan yaşama ve sağlık hakkını ihlal eden sonuçlar doğuracaktır.

09.12.2003 tarihinde yürürlüğe giren İnsan Hakları Ve Biyotıp Sözleşmesinin 4. maddesi Mesleki Standartlar başlığı adı altında; “*Araştırma dahil, sağlık alanında herhangi bir müdahalenin, ilgili meslekî yükümlülükler ve standartlara uygun olarak yapılması gerekir.*” hükmüyle bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin korunmasının doğal uzantısı olan tıbbi girişimlerin ilgili mesleki standartlara uygun olma zorunluluğu getirilmiştir. Uzun çalışma süreleri ile ilgili uygulama sonucunda, hekimler için sağlık hizmetinin nitelikli biçimde sunulmasının koşulları ortadan kaldırılmakta ve standartlara aykırılık içererek insan sağlığı açısından da olumsuz sonuçlar doğurabilecek durumlar yaratılmaktadır.

Tüm bu nedenlerle mesai dışı çalışmayı düzenleyen Yönetmeliğin 4. maddesinin (m), (n), (o), (ö), (p), (r), (s) bentleri ile 9, 10 ve 11. maddelerinin 2. fıkralarının iptali talep ediyoruz.

### **C. Kanunen çalışılmayan günler yönünden:**

Yönetmeliğin Sağlık tesislerinde ek ödeme hesaplama usul ve esasları başlıklı 5. Maddesi Kamu Hastaneler Birliğine bağlı sağlık tesislerinde görevli personele yapılacak ek ödemeye ilişkin temel esasları düzenlemiştir. Bu maddenin (a) bendinin birinci cümlesine göre “*Ek ödeme, personele sağlık tesisine fiilen katkı sağladığı sürece verilebilir.*”

Bu düzenleme ile sağlık personeline, herhangi bir sebeple çalışmadığı süreler için herhangi bir ek ödeme verilmeyeceği anlaşılmaktadır. Yönetmelikteki diğer düzenlemelere bakıldığında da çalışanların yıllık izinde, doğum izninde ya da hastalık raporu sebebiyle istirahatli olduğu günlerle ilgili bir hüküm olmadığı görülmektedir.

Yönetmeliğin dayanağı 209 sayılı Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurumları ile Esenlendirme (Rehabilitasyon) Tesislerine Verilecek Döner Sermaye Hakkında Kanunun 5. maddesidir.

Anılan maddenin birinci fıkrasına göre;

“Döner sermaye gelirlerinden, döner sermayeli sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan memurlar ve sözleşmeli personel ile açıktan vekil olarak atanarlara mesai içi veya mesai dışı ayrımı yapılmaksızın ek ödeme yapılabilir. Sağlık kurum ve kuruluşlarında Bakanlıkça belirlenen hizmet sunum şartları ve kriterleri de dikkate alınmak suretiyle, bu ödemenin oranı ile esas ve usûlleri; personelin unvanı, görevi, çalışma şartları ve süresi, hizmete katkısı, performansı, tetkik, eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetleri ile muayene, ameliyat, anestezi, girişimsel işlemler ve özellik arz eden riskli bölümlerde çalışma gibi unsurlar esas alınarak Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.”

Dayanak yasa hükmünde, personele döner sermayeden yapılacak ek ödeme için sağlık tesisine fiilen katkı yapma şartı bulunmamaktadır. Söz konusu Yasa hükmünün 6428 sayılı Yasa ile değiştirilmeden önceki halinde çalışanın döner sermayeden ek ödeme talep edebilmesi için döner sermaye geliri katkısı olması gerektiği şeklinde yorumlanabilecek

---

<sup>2</sup> Hekimlerin Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesinin Etik Açısından Değerlendirilmesi, İnci Hot ve Esin Karlıkaya (İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Deontoloji ve Tıp Tarihi Anabilim Dalı)

ibareler bulunmaktaydı. Ancak 21/2/2013 tarihli ve 6428 sayılı Kanununun 16. maddesiyle, 209 sayılı Kanunun 5. maddesinin birinci fıkrasındaki “*Personelin katkısıyla elde edilen*” ibaresi ile ikinci fıkrasındaki “*ilgili personelin katkısıyla elde edilen*” ibaresi metinden çıkarılmıştır.

Yasakoyucunun ortaya koyduğu iradenin yanı sıra kamu çalışanlarının özlük haklarıyla ilgili genel hukuksal düzenlemelere göre de çalışanlara verilecek döner sermaye ek ödemesi *sağlık tesisine fiilen katkı yapma şartına bağlanamaz*. Kamu çalışanlarının yıllık izin, şua izni, hastalık izni, analık izni, süt izni gibi yasal haklarını kullanmaları halinde döner sermaye gelirinden herhangi bir ek ödeme yapılmaması bu hakların kullanılmasını kısıtlayıcı niteliktedir. Ayrıca çalışanların bu haklarını kullanmaları nedeniyle mali haklarından mahrum bırakılmamaları 657 sayılı yasa ile de güvence altına alınmıştır. Bu bakımdan çalışanların, anayasal hak kapsamında da yer alan dinlenme, analık, tedavi ve hastalık nedeniyle dinlenme haklarını kullanmaları ile gelirlerinin azalması arasında seçim yapmaya zorlanmaları hukuka aykırıdır. Kişilerin anayasal ve yasal haklarının Yönetmelik ile kısıtlanması; ayrıca dayanak yasal düzenlemede yer almayan bir kısıtlamanın yönetmelik ile getirilmesinin hukuka aykırı tartışmasıdır.

Benzer bir düzenleme ile ilgili olarak yaşanan uyuşmazlıkta Danıştay 8. Daire tarafından aşağıdaki gerekçeyle, ilgili Tebliğ düzenlemesinin iptaline karar verilmiştir:

“Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Biomedikal Ünitesinde teknisyen olarak çalışan davacının, göreve başladığı 1993 yılından itibaren döner sermayeden pay aldığı ancak, Maliye Bakanlığınca çıkarılan dava konusu Genelgenin 15. maddesi ile, 2547 sayılı Kanununun 58. maddesinin ( a ) fıkrasının dördüncü paragrafı hükmü uyarınca, döner sermaye gelirlerinden yararlandırılma katkısına dayandırıldığından, yıllık izin, şua izni ve döner sermaye faaliyetleri ile ilgili olarak yapılan geçici görevlendirmeler ile bu Tebliğin 12 nci maddesinde belirtilen görevlendirmeler dışında görevin fiilen yapılmadığı dönemlerde ilgililere döner sermaye gelirlerinden pay ödenmeyecektir ibaresinin iptalinin istenildiği anlaşılmaktadır.

Olayda, yıllık izin, şua izni ve döner sermaye faaliyetleri ile ilgili olarak yapılan geçici görevlendirmelerde döner sermaye katkı payı ödeneceği, kişilerin hastanede tedavi gördükleri ve raporlu oldukları süreler ile mazeret izni, doğum öncesi ve sonrası kullanılan izin sürelerinde, evlilik izni ve doğum izni v.b. izinlerinde döner sermaye gelirinden pay alamayacakları sonucuna ulaşılmaktadır.

Oysa; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun mazeret izinlerini düzenleyen 104. maddesinde ve hastalık izinlerini düzenleyen 105. maddesinde getirilen izinler ve hastalıklar sırasında çalışanların özlük haklarına dokunulamayacağı yolundaki emredici hüküm karşısında, Genelge ile Yasayla yapılan düzenlemeden farklı bir düzenlemeye gidilmesinde normlar hiyerarşisine uyarlık bulunmadığı görülmektedir.

Bu durumda, Sosyal Devlet ve Hukuk Devleti ilkelerine ve 657 sayılı Kanunun genel mantığına aykırı bir düzenlemeyle döner sermaye gelirinden pay alacak personeli kısıtlama yoluna giden dava konusu Tebliğ hükmünde hukuka uygunluk görülmemektedir.... Genel Tebliğinin 15. maddesinin iptaline...karar verildi.” ( E. 2005/5657K. 2007/1700T. 27.3.2007)

Bununla bağlantılı olarak, Yönetmeliğin “Tanımlar” başlıklı 4. maddesinin (t) bendindeki “Mesai içi çalışılmayan günler: Resmî tatil günleri, nöbet izinleri ile görevi sırasında veya görevinden dolayı bir kazaya, yaralanmaya veya saldırıya uğrayanların bu durumlarını sağlık raporuyla belgelendirmesi ve hastane yöneticisinin onaylaması halinde kullandıkları hastalık izin süreleri hariç olmak üzere tüm çalışılmayan günleri,” ifade eder şeklindeki hüküm de hukuka aykırıdır.

Anılan hüküm, çalışanların ay içindeki mesai günlerinden fiilen çalışmadıkları resmi tatil günleri, nöbet izinleri ile hastalık raporlarından görevle bağlantılı olup da hastane yöneticisinin onayını alabilenler istisna kabul edilerek düzenlenmiştir. Bu haliyle, çalışanların yıllık izinleri, radyoloji çalışanlarının şua izinleri, kadın çalışanların analık izni, süt izni gibi yasal izin haklarının kullanılması halinde bu süreler **mesai içi çalışılmayan gün** olarak kabul edilecektir.

Yönetmeliğin 9 ve 10. maddelerinde çalışanların döner sermaye ek ödemesine esas alınacak performanslarının belirlenmesinde diğer çarpanların yanı sıra “mesai içi aktif çalışılan gün katsayısı” da kullanılmaktadır. Mesai içi aktif çalışılan gün katsayısı, o dönem içindeki toplam gün sayısından çalışılmayan günlerin çıkarılması sonucu bulunan çalışılan gün sayısının, o dönem içindeki toplam gün sayısına bölünmesi sonucu bulunan katsayıyı ifade etmektedir.

Dolayısıyla, çalışana yapılacak ek ödeme belirlenen performansa, performans mesai içi aktif çalışılan gün katsayısına, bu katsayı da mesai içi çalışılmayan günlere bağlı olarak belirlenmektedir.

Bu durumda, çalışanların mesela yıllık izne ayrılmaları halinde alacakları aktif çalışılan gün katsayısı izin günüyle orantılı olarak azalacak, sonuçta çalışanın alacağı ek ödeme de buna göre oldukça düşük bir şekilde belirlenmiş olacaktır.

Aylık gelirin önemli bir kısmının kaybedilmesi riski çalışanların izin kullanma kararlarını etkileyebilecek, gelirlerinin düşmesini engelleyebilmek için izin kullanmadan çalışan sağlık çalışanlarının hizmet içinde yer almasına sebep olacaktır. Sağlık hizmetleri gibi hatanın sonuçlarının ağır biçimde tezahür ettiği bir alanda, çalışanların dinlenmelerini teşvik etmek yerine öldürücü bir tempoda çalışmalarına sebep olacak düzenlemelere yer verilmesi hizmetin gereklerine aykırı olduğu gibi Anayasanın 17 ve 56. Maddelerinde ifadesini bulan yaşam ve sağlık haklarını da ihlal etmektedir.

Bu nedenlerle, Yönetmeliğin yasal özlük haklarını tanımayan bu bakımdan eksik düzenlenmiş olan “Tanımlar” başlıklı 4. maddesinin (t) bendi ile dayanak yasal düzenlemeyi aşkın bir şekilde getirilmiş olan “Sağlık tesislerinde ek ödeme hesaplama usul ve esasları” başlıklı 5. Maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin “*Ek ödeme, personele sağlık tesisine fiilen katkı sağladığı sürece verilebilir.*” şeklindeki birinci cümlesinin iptalini talep ediyoruz.

#### **D. Hekimin emeğinden bağımsız katsayılar belirlenmesi**

Yönetmeliğin 4. maddesinin (çç) bendinde **sağlık tesisi kalite katsayısı** Yönerge ile belirlenen esaslara göre hesaplanan ve 0-1 arasında değişen katsayı şeklinde tanımlanmıştır. Bu hüküm uyarınca yayımlanan Yönerge incelendiğinde memnuniyet katsayısı, kalite standartları katsayısı dikkate alınarak sağlık kalite katsayısının hesaplandığı görülmektedir. Anılan katsayılar ise kurumun fiziki olanakları, hizmetin yürütümü, hasta memnuniyeti gibi çalışanların emeklerine bağlı olmayan, doğrudan idarenin üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirip getirmemesine bağlı ölçütler üzerinden hesaplanmaktadır. **(Ek5)**

209 sayılı Yasa'nın 5. maddesinde ek ödemenin esas ve usullerinin Bakanlıkça belirlenen hizmet sunum şartları ve kriterleri dikkate alınarak belirleneceği düzenlenmiştir. Bu hükmün personel yönünden belirlenecek hizmet sunum şartları ve kriterlerine atıf yaptığı açıktır. Nitekim Yasa hükmü personele yapılacak ek ödemenin koşullarının personelin çalışmasına bağlı ölçütler üzerinden belirleneceğini düzenlemiştir. Bir başka anlatımla "personelin performansı ölçülerek" ek ödeme yapılması temel kural haline getirilmiştir. Yönetmelikte düzenlenen sağlık tesisi kalite katsayısı ise personelin değil tesisin fiziki, teknik, donanımsal vb. özelliklerinin Bakanlıkça belirlenen kriterlere uygun olup olmadığı üzerinden yapılan bir değerlendirme sonucunda elde edilen puanı ifade etmektedir. Bu anlamıyla olsa olsa idarecilerin performansının ölçülmesinde esas alınabilecek bir ölçüttür. Ancak Yönetmeliğin 8. maddesinin 1. fıkrasında bu katsayının personele dağıtılabilecek döner sermaye tutarının hesaplanmasında kullanıldığı görülmektedir.

Sonuç olarak söz konusu katsayı 209 sayılı Yasa'nın 5. maddesinde öngörülmeyen bir ölçüt olup ek ödemeyi emekten bağımsızlaştırmaktadır. Çalışanların müdahale edemedikleri unsurlar üzerinden hesaplama yapılması aynı zamanda Anayasa'nın 55. maddesinde düzenlenen ücretin emeğin karşılığı olduğuna ilişkin hükme de aykırıdır.

Bu nedenle Yönetmeliğin 4. maddesinin (çç) bendinin iptalini talep ediyoruz.

#### **E. Alt düzenleyici işleme atıf yapılması**

Yönetmeliğin 5. Maddesinin (b) bendinde hekimlerce gerçekleştirilecek muayene ve girişimsel işlemleri incelemek amacıyla birliğe bağlı her bir sağlık tesisinde **inceleme heyeti** oluşturulacağı belirtilmiş, heyetin çalışma usul ve esasları, yapısının ise **Yönerge ile belirleneceği** düzenlenmiştir. Bugüne kadar henüz bir yönerge yayımlanmamıştır.

Henüz herhangi bir bilgi edinilemeyen inceleme heyeti, birim performans katsayılarının belirleyecek yetkili idari organdır. Çalışanlara dava konusu edilen Yönetmelik uyarınca döner sermayeden ek ödeme yapılmaya başlandığı dikkate alındığından ek ödemenin hesabında kullanılacak bir ölçütü belirlemek üzere yetkili kılınan bir heyetin halen belirlenmemiş olması düzenleyici işlemin hukuki güvenlik ilkesine aykırılığını açıkça ortaya koymaktadır.

Bilindiği gibi Anayasa'nın 124. maddesinde; başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzelkişilerinin, kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla, yönetmelikler çıkarabilecekleri düzenlenmiştir. Sağlık Bakanlığı'na 209 sayılı Yasa'nın 5. maddesi ile verilen Yönetmelik çıkarma yetkisinin teknik konulara ilişkin olmadığı hallerde yönetmelik dışında daha alt düzenleyici işlemler tesis etmek yoluyla kullanılması Anayasaya aykırı olacaktır. Danıştay tarafından da idarenin düzenleme yetkisinin sınırlı, tamamlayıcı ve bağımlı bir yetki olduğu belirtilerek Yönetmelik ile belirlenmeksizin daha alt düzenleyici işlemlere atıf yapan hükümlerin iptaline karar verilmiştir.<sup>3</sup>Bu durum aynı zamanda Anayasanın 2. Maddesinde düzenlenen hukuk devleti ilkesinin alt başlığı olan hukuki güvenlik ilkesine de aykırıdır.

<sup>3</sup> Danıştay 10. Dairesi'nin E.2008/2745 sayılı ve 24.07.2008 günlü kararı

Bu nedenle Yönetmeliğin 5. maddesinin (b) bendindeki "*İnceleme heyet heyetlerinin yapısı, çalışma usul ve esasları Kurumca çıkarılacak yönerge ile belirlenir.*" cümlesinin iptalini istiyoruz.

## **F. Disiplin cezasının ek ödemeye etkisi**

Yönetmeliğin 5. Maddesinde çalışanlara yapılacak ek ödemeye ilişkin temel esasları belirlenmiştir. Maddenin birinci fıkrasının (b) bendinin beşinci cümlesinde, tabipler tarafından gerçekleştirilen muayene ve girişimsel işlemleri incelemek üzere oluşturulan inceleme heyetlerinin raporuna bağlı olarak açılan disiplin soruşturması sonucunda ceza alanlara bir aydan altı aya kadar ek ödeme yapılmayacağı hükme bağlanmıştır.

Disiplin cezası, belirli eylemlerin karşılığı olarak belirlenmiş olan idari yaptırım olarak tanımlanabilir. Disiplin cezasını gerektiren eylem ve bunun karşılığında verilebilecek olan disiplin cezaları yasada belirtilmiştir. Buna göre, 657 sayılı Devlet Memurları Yasasında sayılan disiplin suçlarının ağırlığına göre uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması ile Devlet memurluğundan çıkarma cezalarından biri verilir.

Ek ödeme sağlık çalışanlarının gelirlerinin önemli kısmını oluşturmaktadır. Herhangi bir yasal dayanağı da olmaksızın, disiplin cezasının yansıma yaptırımı olarak ek ödemenin altı aya kadar kesilmesi, idarenin sahip olmadığı bir yetkiyle çalışanları çok ağır bir baskıya maruz bırakması niteliğindedir.

Sağlık hizmetlerinin yanı sıra, diğer kamu hizmeti alanlarında da disiplin cezası alan çalışanların ek ödemelerinin kesilmesine yönelik düzenleyici işlemler yapılmış ise de bunların hemen hepsi Danıştay kararlarıyla durdurulmuş ve iptal edilmiştir. Bu **kararların ortaklaştığı nokta bir disiplin cezası alana ayrıca bir de aylıktan kesme cezası niteliği taşıyacak şekilde belli bir süre ek ödemeden yararlandırmama yoluna gidilmesinde hukuka uygunluk bulunmadığı ve disiplin cezasına konu eylemler için uygulanacak yaptırım mevzuatta belirlenmiş olup, idari düzenlemeyle disiplin cezasının yanında aynı eylemden dolayı bir de gelir mahrumiyetine yol açacak biçimde düzenleme getirilmesine olanak tanıyan bir yetki davalı idareye tanınmamış olduğudur.**<sup>4</sup>

2010 yılında Danıştay 5. Dairesi ve Danıştay 10. Dairesinin ortak heyetinde oybirliğiyle aldığı kararda da, Devlet Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü personeline yapılan ek ödemelerin usul ve esaslarında, disiplin cezası alanlara ek ödemenin yapılmamasına ilişkin maddenin yürütmesinin durdurulmasına karar verilmiştir. Bu Kararda da, Danıştay'ın bu alandaki yerleşik içtihadına uygun olarak "Ek ödemelerin kurum personelinin almakta olduğu aylığın önemli bir parçası olduğu görülmektedir. Herhangi bir disiplin cezası alanlara bir de aylıktan kesme cezası niteliğinde belli bir süre hiç ek ödeme yapılmamasında hukuka uyarlık bulunmamaktadır. Zira, disiplin cezasına konu eylemler için uygulanacak yaptırım mevzuatta belirlenmiş olup, idari düzenlemeyle disiplin cezasının yanında aynı eylemden dolayı bir de gelir yoksunluğuna yol açacak biçimde düzenleme getirilmesine olanak tanıyan bir yetki davalı idareye tanınmamıştır." gerekçesine yer verilmiştir.

<sup>4</sup>Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu E. 2008/142 K. 2012/941 T. 15.6.2012; E. 2008/155 T. 6.3.2008; E. 2006/886 K. 2008/1370 T. 29.5.2008; E. 2007/917 T. 6.3.2008; Danıştay 12. Daire E. 2008/1695 K. 2011/3752 T. 8.7.2011; Danıştay 12. Daire E. 2007/2766 K. 2009/5295 T. 13.10.2009; Danıştay 11. Daire E. 2003/3005 K. 2005/5382 T. 15.11.2005;

Danıştay içtihadında belirtilen ve dava konusu düzenleme bakımından da geçerli olan husus esasen daha önce de pek çok yargılamanın konusu olmuş; Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu Sağlık Bakanlığının bu alandaki yargı kararlarına aykırı olarak aynı düzenlemeleri yeniden yaptığını vurgulayıp bu durumun suç oluşturduğuna da vurgu yapmıştır:

“Değınilen Yönetmeliğın 5. maddesinin (ç) bendinin sondan iki tümcesinde "İnceleme heyetinin raporuna istinaden hakkında disiplin soruşturması açılıp, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 12. maddesine göre cezalandırılanlardan, uyarma cezası alanlara bir ay, kınama cezası alanlara iki ay, aylıktan kesme cezası alanlara üç ay, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alanlara altı ay süreyle ek ödeme yapılmaz. Ek ödeme yapılmaması işlemine, cezanın ilgiliye tebliğ tarihinden itibaren başlanır." kuralına, ( v ) bendinde de "Kurumlarda, Bakanlık hasta hakları kurulu raporuna istinaden hakkında disiplin soruşturması açılıp, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 inci maddesine göre cezalandırılan personelden; uyarma cezası alanlara bir ay, kınama cezası alanlara iki ay, aylıktan kesme cezası alanlara üç ay kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alanlara dört ay süreyle, net performans puanının dönem ek ödeme katsayısı ile çarpımı sonucu bulunan tutar, tavan ek ödeme tutarını geçmiyorsa, net performans puanının dönem ek ödeme katsayı ile çarpımı sonucu bulunan tutardan, eğer geçiyorsa tavan ek ödeme tutarından %30 oranında kesinti yapılır. Kesinti işlemine cezanın ilgiliye tebliğ tarihinden itibaren başlanır." kuralına yer verilmiştir.

Yönetmeliğın değınilen hükümlerinin iptali ve yürütmenin durdurulması istemiyle Danıştay Onbirinci Dairesinin 2006/4806 sayılı esasına kayıtlı olarak açılan davada, Dairece verilen yürütmenin durdurulması isteminin reddine ilişkin karara davacı tarafından yapılan itiraz sonucu Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 19.4.2007 günlü, YD.İtiraz No:2007/144 sayılı kararıyla; "209 sayılı Kanun'da yer alan ölçütler doğrultusunda ek ödemenin personelin almakta olduğu aylığın önemli bir parçası olduğu görölmektedir. Ayrıca, herhangi bir disiplin cezası alanlara ayrıca bir de aylıktan kesme cezası niteliğı taşıyan şekilde belli bir süre hiç ek ödemededen yararlandırmama veya ek ödeme tutarından kesinti yapılması yoluna gidilmesinde hukuka uygunluk bulunmamaktadır. Zira disiplin cezasına konu eylemler için uygulanacak yaptırım mevzuatta belirlenmiş olup, idari düzenlemeyle disiplin cezasının yanında aynı eylemden dolayı bir de gelir mahrumiyetine yol açacak biçimde düzenleme getirilmesine olanak tanıyan bir yetki davalı idareye tanınmamıştır." gerekçesine yer verilmek suretiyle değınilen düzenlemeler yönünden yürütmenin durdurulmasına karar verilmiştir.

Davaya konu Yönetmeliğın 2. maddesiyle, 12.5.2006 günlü, 26166 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında Görevli Personele Döner Sermaye Gelirlerinden Ek Ödeme Yapılmasına Dair Yönetmelik"ın 5. maddesi yeniden düzenlenmiş ve bu arada 5. maddenin birinci fıkrasının (ç) bendi ile (v) bendinde Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nca yürütülmesi durdurulan kurallara yeniden ve aynen yer verilmiştir.

Anayasanın 2. maddesinde, Türkiye Cumhuriyetinin Hukuk Devleti olduğu vurgulanmakta ve 138. maddesinin son fıkrasında "Yasama ve yürütme organları ile idare, mahkeme kararlarına uymak zorundadır; bu organlar ve idare, mahkeme kararlarını hiçbir suretle değıştirmemez ve bunların yerine getirilmesini geciktirmemez." yolunda açık, kesin ve buyurucu bir kurala yer verilmektedir.

Öte yandan 2577 sayılı Yasanın 28. maddesinin 1. fıkrasının birinci tümcesi,

"Danıştay, bölge idare mahkemeleri, İdare ve vergi mahkemelerinin esasa ve yürütmenin durdurulmasına ilişkin kararlarının icaplarına göre idare, en geç otuz gün içinde işlem tesis etmeye ve eylemde bulunmaya mecburdur," şeklindeki kuralıyla Anayasanın 2. maddesinde yer alan "Hukuk Devleti" ilkesine uygun bir düzenleme getirmektedir. Söz konusu ilke karşısında, idarenin maddi ve hukuki koşullara göre uygulanabilir nitelikte olan bir yargı kararını "aynen" ve "gecikmeksizin" uygulamaktan başka bir seçeneğı bulunmamaktadır.

Olayda hukuka aykırı bulunarak yürütülmesi durdurulan Yönetmelik hükümlerinin, dava konusu Yönetmelikle aynı yönde yeniden düzenlendiği anlaşılmakta olup, yapılan bu düzenlemenin yargı kararını etkisiz bırakma amacını taşıması nedeniyle Anayasa'nın 138. ve 2577 sayılı Yasa'nın 28. maddelerine aykırı bu uygulamayla hukuk devleti ilkesinin ihlal edildiği kuşkusuzdur.

SONUÇ : Açıklanan nedenlerle, olayda 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun değişik 27. maddesinde öngörülen ve yürütmenin durdurulmasına karar verilebilmesi için gerekli olan koşulların "Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında Görevli Personele Döner Sermaye Gelirlerinden Ek Ödeme Yapılmasına Dair Yönetmelik" in dava konusu Yönetmelikle değişik 5. maddesinin birinci fıkrasının ( ç ) bendinin sondan iki tümcesi ile ( v ) bendi yönünden gerçekleştiği anlaşıldığından, davacı itirazının kısmen KABULÜ ile dava konusu Yönetmeliğin değinilen hükümlerinin yürütülmesinin durdurulmasına; dava konusu Yönetmeliğin iptali istenilen diğer maddeleri ile genelgelerin iptali istenilen maddeleri yönünden ise 2577 sayılı Yasa'nın 27. maddesindeki koşullar gerçekleşmediğinden davacı itirazının bu maddelere yönelik kısmının REDDİNE, 06.03.2008 günü oybirliği ile karar verildi."Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu E. 2008/155 T. 6.3.2008

Dava konusu Yönetmeliğin, yargısal kararlarla da istikrarlı biçimde hukuka aykırı bulunarak iptal edilmiş olan bir düzenlemenin tekrarı niteliğindeki 5. Maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin *“İnceleme heyetinin raporuna istinaden hakkında disiplin soruşturması açılıp, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 inci maddesine göre cezalandırılanlardan; uyarma cezası alanlara bir ay, kınama cezası alanlara iki ay, aylıktan kesme cezası alanlara üç ay, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alanlara altı ay süreyle ek ödeme yapılmaz.”* şeklindeki beşinci cümlesi hukuka aykırı olmakla iptaline karar verilmesini talep ediyoruz.

Sağlık çalışanlarının gelirlerinin çok önemli bir kısmını oluşturan ek ödemenin verilen bir takım disiplin cezalarına bağlı olarak bir aydan altı aya kadar kesilmesine olanak veren Yönetmeliğin 5. Maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin *“İnceleme heyetinin raporuna istinaden hakkında disiplin soruşturması açılıp, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 inci maddesine göre cezalandırılanlardan; uyarma cezası alanlara bir ay, kınama cezası alanlara iki ay, aylıktan kesme cezası alanlara üç ay, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alanlara altı ay süreyle ek ödeme yapılmaz.”* şeklindeki beşinci cümlesi hukuka aykırı olup iptalini talep ediyoruz.

## **G. Geçici görevlendirmede ek ödeme**

Yönetmeliğin 5. maddesinin (ç) bendine göre *“Sağlık tesisleri arasında geçici veya re’sen görevlendirilen personele, görevlendirildiği sağlık tesisinden ek ödeme yapılır.”*

Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin *“Geçici görevlendirme”* başlıklı 11. maddesine göre çalışanlar yılda iki ayı aşmayacak şekilde re’sen geçici görevlendirilebilecekler; Bakanlığın taşra teşkilatı ise personeli kendi birimleri içinde yılda altı ay geçici görevlendirebilme hakkına sahiptir.

(1) Bakanlık ve bağlı kuruluşlar önceden duyurmak suretiyle talepte bulunan personeli geçici olarak görevlendirebileceği gibi ihtiyaç hâlinde re’sen de görevlendirebilir. Re’sen görevlendirilen personel için süre bir mali yılda iki ayı geçemez.

(2) Bakanlık ve bağlı kuruluşların taşra teşkilatları, kendi birimleri içinde ihtiyaç hâlinde görevlendirme yapabilir. Bu şekilde görevlendirilme bir mali yılda her seferinde üç ayı ve toplamda altı ayı geçemez.

Sağlık çalışanları, Sağlık Bakanlığının sürekli değiştirdiği sağlık sisteminde oluşan kaos sebebiyle sıklıkla geçici görevlendirmelerle kadrolarının bulunduğu yerlerden başka yerlerde çalıştırılmaktadır. Bu durum kimi zaman hizmet sunumunda ortaya çıkan bir ihtiyacın karşılanması için ise de çoğunlukla idarenin çalışanları cezalandırma aracı olarak kullanılmaktadır. Yönetmeliğin bu düzenlemesiyle, idarenin çalışanlar üzerindeki keyfi görevlendirme işlemleri bir yandan da çalışanın mali yönden kayıplarına sebep olabilecek şekilde güçlendirilmiştir. Bir başka anlatımla, bu düzenleme, idarenin geçici görevlendirme adıyla ortaya koyduğu keyfi işlemlerin çalışanlar üzerindeki etkisini ölçüsüz biçimde ağırlaştırmıştır.

663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname uyarınca yeniden yapılandırılan Sağlık Bakanlığının taşra teşkilatı içinde yer alan hastaneler, KHK'nın 29. maddesinde bağlı kuruluş olarak tanımlanan Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumuna bağlanmıştır. Aynı KHK'nın 30. maddesine göre, "...Kuruma bağlı ikinci ve üçüncü basamak sağlık kurumları, il düzeyinde Kamu Hastaneleri Birlikleri kurularak işletilir."

Kamu hastane birlikleri, 2013 yılı itibariyle kurulmuş, Sağlık Bakanlığına bağlı bütün hastaneler illerinde kurulan kamu hastane birliğine bağlanmıştır. Böylece, çalışanlar il düzeyinde tek bir yapıya bağlanmakla yıl içinde altı aya kadar geçici olarak görevlendirilebilecekleri yerler de büyük bir coğrafyayı kapsayacak biçimde genişlemiştir. Örneğin Ankara Ulucanlar Göz Eğitim ve Araştırma Hastanesi veya Atatürk Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görevli bir hekimin her yıl altı ay süreyle aynı Kamu Hastane Birliğine bağlı olan ve merkeze iki saat uzaklıktaki Şereflikoçhisar ya da merkeze üç saat uzaklıktaki Nallıhan Devlet Hastanelerinde görevlendirilmeleri mümkündür.

Bu şekilde yapılacak görevlendirmelerle asli ve sürekli bir kamu hizmetini yürütmenin hukuka uygun olmadığı açık olmakla birlikte halen bu geçici görevlendirmeler sıklıkla yapılmaktadır. Geçici görevlendirmenin çalışan üzerindeki etkisi burada tartışma konusu yapılmayacaktır. Ancak zaten mağdur edilen personelin dava konusu Yönetmelik düzenlemesiyle de mali olarak cezalandırıldığını ifade etmek isteriz.

Şöyle ki, dava konusu düzenlemeye göre sağlık tesisleri arasında geçici veya re'sen görevlendirilen personele, görevlendirildiği sağlık tesisinden ek ödeme yapılır. Örneğimizden devam edersek, Ulucanlar Göz Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görevli hekim Nallıhan Devlet Hastanesine geçici görevlendirme ile gönderildiğinde ek ödeme bakımından kadrosu ile bağı kesilmekte, görevlendirildiği hastanenin dağıtabildiği kadar ek ödemeye mahkum edilmektedir. Ek ödemenin kaynağı hasta sayısı ve yapılan işlemler olmakla dağıtılabilecek döner sermaye ek ödemesi bakımından ilçe devlet hastanesi ile merkezdeki bir hastane arasında büyük bir fark olabileceği açıktır. Böylesine büyük farkın, kişinin gelirin önemli kısmını oluşturan bir gelir kaleminde ortaya çıkması ve yılın yarısında sürmesine çalışanların katlanması beklenmemelidir.

Sorunun çözümü, Yönetmeliğin 5. Maddesinin (g) bendinde belirtilmiştir aslında. Anılan hükümde, görevlendirme ile başka bir yere gönderilen personele gittiği yerdeki sağlık tesisinden ödeme yapılmasının yanı sıra kadrosunun bulunduğu sağlık tesisinden de ödeme yapılmasını, ancak bunların toplamının tavan ek ödeme tutarını aşmaması gerektiği belirtilmiştir. Söz konusu hükmün uygulanabilmesi ise "**Kurumca oluşturulan komisyon**

**tarafından ihtiyaç planlaması yapılan yerlerde resen geçici görevlendirilme” şartına bağlanmıştır.**

Her iki hüküm birlikte değerlendirildiğinde, komisyon tarafından ihtiyaç planlaması yapılan yere geçici görevlendirilen hekim her iki yerden de ek ödeme alırken böyle bir planlamaya tabi tutulmayan yere geçici görevlendirilen hekim ise sadece görevlendirildiği yerden ek ödeme alabilecektir. Adil olmadığı gibi hukuka uygun bulunmadığı da açık olan Yönetmeliğin 5. maddesinin (ç) bendine göre “Sağlık tesisleri arasında geçici veya re’sen görevlendirilen personele, görevlendirildiği sağlık tesisinden ek ödeme yapılır.” hükmünün iptalini talep ediyoruz.

## **H. Sendika Yönetim Kurulu üyelerine yapılan ek ödeme**

Yönetmeliğin 5. maddesinin (1) bendinde, kamu kurumlarında çalışan sendika ve konfederasyon yönetim kurulu üyelerine sendikal faaliyetlerini sürdürmek için haftada 1 gün olmak üzere verilen izin günlerinde bu kişilerin ek ödemelerinin hesabında sağlık tesisi puan ortalamasının esas alınacağı belirtilmiştir.

Bu hüküm 4688 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 18. maddesinin 1. fıkrasındaki; " Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tabi tutulamaz ve görevlerine son verilemez" hükmüne aykırıdır. Zira sendika yönetim kurulu olan sağlık çalışanları bu faaliyetleri nedeniyle ortalama puan üzerinden değerlendirilerek ayrımcılığa uğramaktadır.

Oysa Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanarak yürürlüğe konulan 87 ve 155 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleriyle, kamu personelinin örgütlenme hakkı kabul edilmiştir. Söz konusu sözleşmeler ile taraf devletlere bu hakkın korunmasına yönelik tedbirleri alma yükümlülüğü getirilmiştir. Yine Avrupa Sosyal Şartı'nın 5. maddesinde sözleşmeciler tarafların örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak zorunda olduğu, bu özgürlüğü zedeleyici biçimde uygulama yapamayacakları ifade edilmiştir. Anayasa'nın 53. maddesiyle de kamu görevlilerinin örgütlenme özgürlüğü Anayasal güvenceye kavuşturulmuştur.

Bu nedenle kamu görevlilerinin sendika yönetim kurullarında üye olmasını cezalandıran bu anlamıyla Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesi ile Anayasa'nın 53. maddesindeki örgütlenme özgürlüğüne açıkça aykırı olan Yönetmeliğin 5. maddesinin (1) bendinin iptalini talep ediyoruz

## **İ. Döner sermaye komisyonunun oluşturulması**

Çalışanlara dağıtılabilecek ek ödemesinin miktarının belirlenmesinden ek ödemenin ödül ve ceza olarak uygulanmasında da önemli görev ve yetkileri bulunan Döner Sermaye Komisyonu'nun kimlerden oluşacağı ve üyelerin seçim yöntemi Yönetmeliğin 6. maddesinde belirtilmiştir.

Buna göre; “(2) Döner sermaye komisyonu aşağıdaki üyelerden oluşur:

- a) Hastane Yöneticisi,
- b) Başhekim,
- c) İdari ve Mali Hizmetler Müdürü,

- ç) Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü,
- d) Dâhili ve cerrahi klinikleri ile laboratuvar ve röntgen birimlerini temsilen birer sorumlu uzman tabip, üçüncü basamak sağlık tesislerinde ise birer eğitim sorumlusu/eğitim görevlisi veya uzman tabip,
- e) Bir pratisyen tabip,
- f) Bir asistan,
- g) Bir dış tabibi,
- ğ) Bir sağlık lisansiyeri (psikolog, diyetisyen, fizyoterapist, sosyal hizmet uzmanı, biyolog gibi),
- h) Bir sağlık hizmetleri sınıfı temsilcisi (hemşire, ebe veya sağlık memuru gibi),
- ı) Bir teknik hizmetler sınıfı temsilcisi,
- i) Bir yardımcı hizmetler sınıfı temsilcisi,
- j) Bir genel idari hizmetler sınıfı temsilcisi,
- k) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından sağlık ve sosyal hizmetler kolunda faaliyet gösteren sendikalardan o kurumda en çok üyeye sahip sendikanın temsilcisi.

Bileşenlerine bakıldığında, komisyonun asıl olarak, hizmeti üretenlerin hepsini kapsayan bir üye yapısıyla kurulduğu söylenebilir. Ancak iş bunların belirlenmesine geldiğinde davalı İdare demokratik bir biçimde çalışanların alınan kararlara katılım hakkını kullanmaları sağlayacak şekilde kendi temsilcilerini seçmelerine olanak vermemektedir. Komisyonun üçte ikisine yakın çoğunluğunu idare belirlemektedir. Zira,6. Maddenin üçüncü fıkrasına göre İkinci fıkranın (d), (e), (f) ve (g) bentlerinde belirtilen üyeler Başhekim tarafından belirlenmektedir.

Toplam 17 kişiden oluşan bu komisyonun **ilk dördü** zaten **atanmış** kişilerdir. Listede dış tabibine kadar olan **7 üyeyi de başhekim belirlemektedir**. Diğer 6 üye ise ilgili sınıfların kendi aralarında yaptıkları seçimle belirlenmektedir. Bu sayede, 17 üyenin 11'i atanmış kişilerden oluşmaktadır.

Kliniklerden seçilecek uzman tabipler, pratisyen ve asistan tabip ile dış tabibinin ilgili mesleki alanların mensuplarınca seçilmesine olanak sağlanmaması demokratik hukuk devleti ilkesine, çalışanların işyerinde kendileri ile ilgili kararların belirlenmesine katılmasına ve danışılma haklarına aykırıdır. Nitekim Anayasa Mahkemesi, verdiği kararda demokratik düzenin en belirgin niteliğinin seçimler olduğunu belirttikten sonra seçim yapıla olanağını kaldıran düzenlemelerin “*demokratik hukuk devleti ilkesi*”yle bağdaşmayacağına vurgu yapmıştır.

Bütün bu sebeplerle, Yönetmeliğin, döner sermaye komisyonunun hekim ve dışhekim üyelerinin başhekim tarafından belirleneceğine ilişkin 6. maddesinin üçüncü fıkrasının ilk cümlesindeki “İkinci fıkranın (d), (e), (f) ve (g) bentlerinde belirtilen üyeler Başhekim tarafından” ibaresinin Anayasa'nın 2. maddesinde belirtilen Türkiye Cumhuriyetinin demokratik bir hukuk devleti olduğuna ilişkin düzenlemeye de aykırılığı gözetilerek iptalini talep ediyoruz.

#### **J. Dağıtılabilecek Döner Sermaye Tutarı Yönünden:**

Yönetmeliğin 8. Maddesinde, elde edilen döner sermayenin, gerekli kesintiler yapıldıktan sonra, belirlenen ölçütlere göre yapılan hesap sonucunda ortaya çıkan üst sınırı aşmayacak şekilde döner sermaye komisyonu tarafından karara bağlanacağı düzenlenmiştir. Düzenlemenin devamında ise, bunca ölçütle belirlenip Komisyon tarafından karara bağlanan bu miktarın ancak **genel sekreterin onayıyla kesinleşeceği** hükme bağlanmıştır.

Genel sekreter, kamu hastane birliğinin üst yöneticisi olmakla birlikte çalışanların en önemli gelir kalemini oluşturan ek ödemenin miktarının belirlenmesinde yasal bir görev ve

yetkisi yoktur. Yönetmeliğin dayanağı 209 sayılı Kanunda ve genel sekreterin görevlerinin de belirtildiği 663sayılı KHK’de genel sekretere bu yönde bir görev ve yetki verilmemiştir.

209 sayılı Kanununun 5. maddesinde döner sermayeden yapılacak ek ödemeye ilişkin ana ölçütler belirtilerek bunların ayrıntısının yönetmelikle belirlenmesi hüküm altına alınmış, dava konusu bu Yönetmelikte de söz konusu ayrıntılar düzenlenmiştir:

“Sağlık kurum ve kuruluşlarında Bakanlıkça belirlenen hizmet sunum şartları ve kriterleri de dikkate alınmak suretiyle, bu ödemenin oranı ile esas ve usûlleri; personelin unvanı, görevi, çalışma şartları ve süresi, hizmete katkısı, performansı, tetkik, eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetleri ile muayene, ameliyat, anestezi, girişimsel işlemler ve özellik arz eden riskli bölümlerde çalışma gibi unsurlar esas alınarak Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.”

Yasa’da Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine Sağlık Bakanlığı tarafından çıkartılacak yönetmelikle yapılacak ödemenin belirliliğinin sağlanması öngörülmüş iken, bir Yönetmelik hükmüyle bu noktada herhangi bir yöneticiye takdiri yetki tanımlayan kural tanımlanarak ek sınırlamalara olanak tanınmaz.

Diğer yandan, önemle belirttiğimiz üzere, çalışanların gelirinin önemli kısmını oluşturan bir gelir kaleminin herhangi bir ölçüte bağlı tutulmaksızın genel sekreterin onayına bırakılması idareye güven ve belirlilik ilkelerine aykırıdır.

Bütün bunlardan başka, sağlık çalışanları bakımından asli maaş niteliğinde kabul edilen bu ek ödemenin, özlük hakları arasında değerlendirilmesi gerektiğinde kuşku yoktur. Kamu görevlisinin özlük haklarını kısıtlayabilecek bir yetkinin genel sekretere bırakılması, yürütmenin düzenleme yetkisinin sınırlı, tamamlayıcı ve bağımlı (türevsel) bir nitelik taşıması ve Anayasanın 128. maddesindeki “Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir.” hükmü karşısında açıkça hukuka aykırıdır.

Bu sebeplerle, Yönetmeliğin 8. maddesinin birinci fıkrasının “Sağlık tesisi döner sermaye komisyonunca belirlenen dağıtılacak ek ödeme tutarı genel sekreterin onayıyla kesinleşir” şeklindeki son cümlesinin iptalini talep ediyoruz.

## **L. Ekli Çizelgelerdeki Katsayılar Yönünden:**

a) Ek ödeme hesabında kullanılan hizmet alanı-kadro unvanı katsayıları ikinci basamak sağlık kuruluşları için Ek-2, üçüncü basamak sağlık kuruluşları için Ek-3 sayılı çizelgede düzenlenmiştir. Ek-2 sayılı çizelgenin 9 ve Ek-3 Sayılı Çizelgenin 13. Satırındaki “Tabip Muayene ve girişimsel işlemler puanı bulunmayan tıbbi ve idari ünitelerde çalışan tabip,diş tabibi, uzman tabip, uzman diş tabipleri ile temel tıp bilimleri uzmanlarının katsayılarının 0,80 olarak belirlendiği görülmektedir. Klinisyen uzman hekimleri için bu katsayı 2,40 ve 2,50; diğer hekimler için 1,10’dur. Katsayılar arasındaki fark oldukça fazla olup ücrette adaletin sağlanması ilkesine ve eşitlik ilkesine aykırıdır.

b) Ek 3 sayılı Çizelgede eğitim araştırma hastanelerinde hizmet alanı kadro unvan katsayıları düzenlenirken eğitim sorumluları ile başasistan ve uzman tabiplerin katsayıları arasında yaratılan fark da aynı şekilde ücrette adaletin sağlanması ve eşitlik ilkelerine aykırıdır.

c) Yine Ek-2 ve Ek-3 sayılı çizelgelerde uzman dış hekimleri ile ADSM ve dış hastaneleri dışındaki kuruluşlarda çalışan dış hekimleri yönünden uygulanacak katsayı 1,30 olarak, diğer dış hekimleri için ise 1,10 olarak belirlenmiştir. ADSM'ler ile dış hastanelerinde çalışan dış hekimleri ile diğer kuruluşlarda çalışan dış hekimleri arasında katsayıların farklı belirlenmesi, bu derece ayrımı haklı kılan bir neden ortada olmadığı için Anayasa'nın 10. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesini ihlal etmektedir.

d) Ek Puan Tablosuna ilişkin Ek 5 sayılı Çizelgenin 6. satırında düzenlenen Eğitici Destekleme Puanı tıpta uzmanlık eğitiminde görev alan başasistanlar ve akademik unvana sahip olmayan uzman tabipler yönünden düzenlenmemiştir. Böylece tıpta uzmanlık eğitiminde görev alan hekimler arasında önemli bir ayrımcılık yapılmıştır. Söz konusu çizelgenin 6. satırı, başasistan ve uzman hekimlere yer vermemesi nedeniyle hukuka aykırıdır.

Tüm bu nedenlerle Ek-2 sayılı çizelgenin 3 satırındaki "dışında kalan sağlık tesislerinde" ibaresinin ve 1,30 katsayısının, Ek-2 sayılı çizelgedeki hizmet alanı-kadro unvan katsayılarının 4. Satırında tabip ve dış tabipleri için 1.10, 7. satırındaki özellikli ünitelerde çalışan pratisyen tabip ve temel tıp bilimleri uzmanları için 1.20, 8. Satırındaki ilk ve acil yardım hizmetlerinde çalışan pratisyen tabip ve temel tıp bilimleri uzmanları için 1.40 ve 9. satırındaki 0.80 olarak belirlenmesi işlemlerinin,

Eğitim sorumlusu ve eğitim görevlileri katsayılarına göre adil bir orantının kurulmaması nedeniyle Ek-3 sayılı çizelgenin 5,6,7,8 ve 9. Satırlardaki başasistanlar ve uzmanlar yönünden belirlenen katsayıların, 10. Satırındaki "dışında kalan sağlık tesislerinde" ibaresinin ve 1.30 katsayısının, 11 ve 12. Satırlarındaki 1.10 katsayısının, 13. Satırındaki 0,80 katsayısının, 14 ve 15,16 ve 17. Satırdaki katsayıların,

Ek 5 sayılı Çizelgenin 6. Satırında, tıpta uzmanlık eğitiminde görev alan başasistanlar ve uzman hekimlere yer verilmemesine dair noksanlığın iptaline karar verilmesi talep edilmektedir.

Üniversitelerle ortak kullanılanlar da dahil olmak üzere bütün kamu hastanelerinde çalışanlara yapılacak ek ödemelerle ilgili kuralların düzenlendiği bu yönetmeliğin dava konusu hükümleri ek ödemenin ancak fiilen çalışma halinde ödenebileceğine ilişkin düzenlemelerin, analık, dinlenme, hastalık, şua izni gibi ücretli izin haklarını ihlal ettiği, mesai dışı ek ödeme düzenlemeleri ile hizmet gereklerine ve çalışanların sosyal haklarına aykırı olarak çalışma sürelerini üst sınır olmaksızın uzattığı dikkate alındığında yalnızca etkisi para ile sınırlı bir düzenleme olarak nitelendirilemeyeceği açıktır.

Ayrıca dağıtılabilecek döner sermaye miktarının genel sekreterin onayıyla kesinleşeceğini düzenlemekle dayanağı yasayı da aşan, disiplin cezalarına ek yaptırım bağlamakla 657 sayılı Yasa'ya aykırılık oluşturan, geçici görevlendirmede ödenecek ek ödemeyi kısıtlayarak çalışanların ek mağduriyetlerine sebep olan ve döner sermaye komisyonunun hekim üyelerinin belirlenmesinde demokratik hukuk devleti ilkesine aykırılık taşıyan düzenlemeleriyle dava konusu Yönetmelik hükümleri açıkça hukuka aykırıdır.

Bu kuralların uygulamasını sürdürmesi, sağlık hizmetinin niteliğini olumsuz etkileyeceği gibi sağlık çalışanlarının sosyal haklarının yanı sıra parasal hakları kapsamında almaları gereken ek ödemeleri tam olarak alamamalarına sebep olacaktır. Her ne kadar dava

konusu düzenlemenin ihlal ettiği değer para ve iptal kararı ile telafi edilebilir gibi görünmekte ise de bu ödeme yönteminin aynı zamanda verilecek sağlık hizmetlerini de biçimlendirdiğinin dikkate alınması gerektiği kanısındayız. Bununla birlikte ek ödemenin niteliği gereği geriye dönük hesaplama yaparak yeniden ödeme yapmanın önemli zorlukları bulunmaktadır. Zira, ek ödeme ilgili dönemdeki döner sermaye birikiminden dağıtılmakla, iptal kararı üzerine geriye dönük olarak yeniden hesaplamalar yapıp yapılan ödemelerin tamamının yeniden belirlenmesi, buna göre fazla yapılan ödemelerin iadesi eksiklerin ödenmesi gerekecektir. Ancak bu dönemde kurum değiştiren, emekli olan ve ölenlerin de olacağı varsayıldığında bu hesaplamada önemli zorluk bulunmaktadır. Bütün bu durumlar telafisi imkansız zararı oluşturmaktadır.

**KANITLAR** :Ekli işlem, belgeler ve davalı nezdindeki kayıtlar ile diğer bütün kanıtlar.

**HUKUKSAL NEDENLER** :Anayasa, İYUK, 209 sayılı Kanun, 663 sayılı KHK, 6023 sayılı Kanun, 3224 sayılı Kanun ve diğer tüm mevzuat.

**SONUÇ VE İSTEM** :Açıklanan nedenlerle; 14.2.2013 tarih ve 28559 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumuna Bağlı Sağlık Tesislerinde Görevli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Yönetmelik’in

1. “Tanımlar” başlıklı 4. maddesinin ç), (m), (n), (o), (ö), (p), (r), (s), (t), (çç) bentlerinin,
2. “Sağlık tesislerinde ek ödeme hesaplama usul ve esasları” başlıklı 5. Maddesinin,
3. Birinci fıkrasının (a) bendinin “*Ek ödeme, personele sağlık tesisine filen katkı sağladığı sürece verilebilir.*” şeklindeki birinci cümlesinin,
4. Birinci fıkrasının (b) bendinin “İnceleme heyetlerinin yapısı, çalışma usul ve esasları Kurumca çıkarılacak yönerge ile belirlenir.” şeklindeki ikinci cümlesinin,
5. Birinci fıkrasının (b) bendinin “İnceleme heyetinin raporuna istinaden hakkında disiplin soruşturması açılıp, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 inci maddesine göre cezalandırılanlardan; uyarma cezası alanlara bir ay, kınama cezası alanlara iki ay, aylıktan kesme cezası alanlara üç ay, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alanlara altı ay süreyle ek ödeme yapılmaz.” şeklindeki beşinci cümlesinin,
6. Birinci fıkrasının “Sağlık tesisleri arasında geçici veya re’sen görevlendirilen personele, görevlendirildiği sağlık tesisinden ek ödeme yapılır.” şeklindeki (ç) bendinin,
7. Birinci fıkrasının (ı) bendinin,
8. “Sağlık tesislerinde döner sermaye komisyonunun teşkili” başlıklı 6. maddesinin üçüncü fıkrasının ilk cümlesindeki “İkinci fıkranın (d), (e), (f) ve (g) bentlerinde belirtilen üyeler Başhekim tarafından” ibaresinin,
9. “Dağıtılabilecek döner sermaye tutarının belirlenmesi” başlıklı 8. maddesinin birinci fıkrasının “Sağlık tesisi döner sermaye komisyonunca belirlenen dağıtılacak ek ödeme tutarı genel sekreterin onayıyla kesinleşir” şeklindeki son cümlesinin,

10. 9, 10 ve 11. maddelerinin 2. fıkralarının
11. İkinci basamak sağlık tesisleri hizmet alanı-kadro unvan katsayılarına ilişkin Ek-2 sayılı çizelgenin
12. 3 satırındaki "dışında kalan sağlık tesislerinde" ibaresinin ve 1.30 katsayısının,
13. 4. Satırında tabip ve diş tabipleri için 1.10 olarak belirlenen katsayının
14. 7. satırındaki özellikli ünitelerde çalışan pratisyen tabip ve temel tıp bilimleri uzmanları için 1.20 olarak belirlenen katsayının
15. 8. Satırındaki ilk ve acil yardım hizmetlerinde çalışan pratisyen tabip ve temel tıp bilimleri uzmanları için 1.40 olarak belirlenen katsayının
16. 9. satırındaki 0.80 olarak belirlenen katsayının
17. Üçüncü basamak sağlık tesisleri hizmet alanı-kadro unvan katsayılarına ilişkin Ek-3 sayılı çizelgenin
- o 5, 6, 7, 8 ve 9. Satırlardaki başasistanlar ve uzmanlar yönünden belirlenen katsayıların,
- o 10. Satırındaki "dışında kalan sağlık tesislerinde" ibaresinin ve 1.30 katsayısının,
- o 11 ve 12. Satırlarındaki 1.10 katsayısının,
- o 13. Satırındaki 0,80 katsayısının,
- o 14 ve 15,16 ve 17. Satırdaki katsayıların,
18. Ek 5 sayılı Çizelgenin 6. Satırında, tıpta uzmanlık eğitiminde görev alan başasistanlar ve uzman hekimlere yer verilmemesine dair noksanlığın iptaline, duruşma istemimizin kabulüne, yargılama giderleri ve vekalet ücretinin davalıya yükletilmesine karar verilmesini saygılarımızla ve vekaleten talep ederiz. 15.04.2013

**Davacılar vekili**  
**Av. Mustafa GÜLER**

**Ekleri:**

1-Onaylı vekaletnameler

2-Dava konusu işlem

3- Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumuna Bağlı İkinci Basamak Sağlık Tesislerinde Görev Yapan Personeler Birim Performans Katsayısının Uygulanmasına Dair Yönerge

4- Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumuna Bağlı Ağız ve Diş Sağlığı Merkezleri ile Diş Hastanelerinde Görev Yapan Personeler Birim Performans Katsayısının Uygulanmasına Dair Yönerge

5- Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumuna Bağlı Sağlık Tesislerinin Kalite Katsayısının Belirlenmesine İlişkin Yönerge