

Sağlık Bakanlığı ile “Birlikte Kullanım Protokolü” imzalayan Devlet Üniversitelerinin Tıp Fakültesi Öğretim Üyelerine İmzalatılmak İstenen “Tıp Hizmet Sözleşmesi” Hukuka Aykırıdır ve Uygulama Geri Çekilmelidir.

Sağlık Bakanlığı Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü, 16.12.2020 tarihinde “Birlikte Kullanım Kapsamında İmzalanacak Hizmet Sözleşmesi” konulu bir yazıyı gereği için 81 İl Valiliğine göndermiştir. Yazı ekinde ‘Tıp Hizmet Sözleşmesi’ sözleşme eki tablolar yer almaktadır.

Yazıda Birlikte Kullanım Protokolü imzalayan Devlet Üniversiteleri tıp fakülteleri öğretim elemanlarının engeç 31 Aralık 2021 tarihine kadar 1 yıl süre ile geçerli olmak üzere gönderilen Tıp Hizmet Sözleşmelerini imzalamaları gerektiği belirtilmektedir. “Personel” olarak tanımlanan öğretim üyeleri ve öğretim görevlileri ile Sağlık Bakanlığına bağlı sağlık kuruluşunun başhekimi arasında imzalanması bildirilen tıp sözleşmede özetle;

- “Personelin” bu sözleşme ile başhekimin kendisine görevi ile ilgili verdiği bütün işleri, mevzuatın yanında kurumsal hedeflere ve hasta memnuniyetine uygun olarak yapmayı yüklediği,
- Personelin çalışma saat ve sürelerinin hastanenin çalışma saat ve süreleri ile aynı olacağı, üst sınır belirlenmeksizin fazla çalışma yaptırılabilirliği,
- Sözleşme imzalayan öğretim üyelerinin, 2547 sayılı Kanun ile belirlenen serbest çalışma ya da kurumsal sözleşme ile çalışmasının sözkonusu olamayacağı,
- Bakanlığın öğretim elemanını bilimsel çalışmalarda ve bilimsel toplantılarda eğitim faaliyetlerinde eğitici olarak görevlendirebileceği, ancak üniversite tarafından benzer görevlendirmelerin, başhekimin uygun bulması halinde yapılabilirliği,
- “Personelin” eğitim planının başhekimin uygun görüşü ile Dekan veya hastanenin kurum eğitim sorumlusu tarafından belirleneceği,
- Sözleşmede, eğitim, bilimsel çalışma ve sağlık hizmet sunumu performans hedeflerinin her bir “Personel” için ayrı ayrı kişisel olarak başhekimlik tarafından belirleneceği,
- Öğretim elemanlarının bilimsel çalışma, eğitim veya sağlık hizmeti sunumu performans hedeflerinden bir veya ikisini kapsayacak diğerlerinden muaf tutulacak sözleşmeyi başhekim uygun görür ise imzalayabileceği,
- “Personelin” performansının başhekim tarafından puanlanacağı ve değerlendirileceği,
- Belirlenen sürenin sonunda sözleşmenin kendiliğinden sona ereceği, belirli koşulların varlığı halinde başhekimlik tarafından sözleşmenin süresinden önce feshedilebileceği ya da yenilenmeyebileceği, bu durumdaki personelin üniversitedeki görevine geri döneceği, yer almaktadır.

Sağlık Bakanlığı tarafından, Devlet Üniversitelerinde çalışan Yükseköğretim Personel Kanunun kapsamındaki öğretim üyeleri dahil bir bütün olarak öğretim elemanlarına, tıp, tıpta uzmanlık eğitiminde uygulamalı eğitim verebilmek, bilimsel araştırma yapabilmek için “Tıp Sözleşme” imzalama zorlaması öncelikle Anayasa’nın Yükseköğretime ilişkin 130. Maddesi ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve yükseköğretimi ile ilgili mevzuata aykırıdır. Sözleşme hükümleri 2547 sayılı Kanunda yer alan akademik hakları ve yetkileri hukuka aykırı olarak sınırlandırmakta veya bütünüyle ortadan kaldırmaktadır. Örneğin bilimsel çalışmalara katılmak, uygulamalı tıp ve tıpta uzmanlık eğitiminde görev almak 2547 sayılı kanun ile tanınmış bir hak ve görev iken, tıp sözleşmede kullanılması, yerine getirilmesi başhekimin uygun bulmasına bağlanmış çalışma alanlarıdır.

Hatta sözleşme hükümleri, dayanak olarak gösterilen 3359 sayılı Kanunun Ek 9. maddesine dahi aykırılık içermektedir. Örneğin Ek.9. maddede sözleşme fesh edilmediği takdirde kendiliğinden yenileceği belirtilmiş iken tip sözleşmede yenilenmediği takdirde kendiliğinden sona ereceği yönünde bir kural konulmuştur.

Esasen Tip Sözleşmenin pek çok hükmü Sağlık Bakanlığı tarafından 4.3.2020 gün ve 31058 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konulan “Sağlık Bakanlığına Ait Kurum ve Kuruluşlar İle Devlet Üniversitelerinin İlgili Birimlerinin Birlikte Kullanımı İle İşbirliği Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” hükümlerini uygulamaya koymaktadır.

“İşbirliği ve Birlikte Kullanım” düzenlemelerinin kısa tarihi

- Devlet üniversiteleri ile Sağlık Bakanlığı’na bağlı hastanelerin “işbirliği” ilk defa 18.2.2011 günlü Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konmuştur. Bu düzenlemenin iptali istemiyle TTB tarafından açılan davada, Danıştay 15. Dairesi, üniversitelerin bilimsel özerkliğini, diğer kamu kurum ve kuruluşlar ile olan ilişkilerini, personelin hukuki statüsünü ve özlük haklarını doğrudan ilgilendiren bu alanın düzenlemesinin hiçbir ilke ve kural konulmaksızın tamamen Sağlık Bakanlığı’na bırakılmasının yasama yetkisinin fiilen devri anlamına geldiği gerekçesi ile yürütmeyi durdurma ve devamında iptal kararı vermiştir.
- Yargılama aşaması sürerken 3359 SK Ek madde 9’da iki kez değişiklik yapılmıştır. Bunun üzerine 3.5.2014 günlü Resmi Gazete’de işbirliğine ilişkin düzenleme yayımlanmış, bu Yönetmeliğe karşı açılan davada da Danıştay 15.Dairesi E.2014/5234 sayılı dosyada tıp ve tıpta uzmanlık eğitimi doğrudan etkileyen düzenlemenin Yükseköğretim Kurulu ile müştereken hazırlanması gerekirken Yalnızca Bakanlık tarafından hazırlanarak yürürlüğe konulması nedeniyle iptal kararı verilmiştir.
- İptal kararından yalnızca 1 ay sonra yayımlanan yönetmelik bu sefer YÖK ve Sağlık Bakanlığı imzası ile yayımlanmış, daha önce bir tıp fakültesiyle en fazla iki eğitim ve araştırma hastanesi afiliye olabilirken yapılan yönetmelik değişikliğiyle bu sınır kaldırılmış, diğer üniversitelerle afiliye olmamış tüm eğitim araştırma hastaneleri (58 adet) Sağlık Bilimleri Üniversitesi çatısı altında birleştiren bir model ortaya konmuştur.
- Bu Yönetmeliğin yayımlanmasından sonra 20.8.2016 tarihli 6745 SK’un 39. maddesi ile 3359 SK’un EK 9. maddesi tekrar değiştirilmiş, Yönetmelik için açılan davada ise Eğitim sorumlusunun Kanuna uygun olarak Dekan tarafından belirlenmesi gerekirken, eğitim sorumlusunun başhekimin de görüşü alınmak suretiyle hastane yöneticisi tarafından görevlendirilmesi hukuka aykırı bulunarak yürütmeyi durdurma kararı verilmiştir.
- Bu karardan dokuz gün sonra bu sefer 8.5.2018 tarihli yeni düzenleme yürürlüğe konmuştur. Bu düzenlemelerin de iptali için açılan davada uzmanlık eğitiminin planlanması ve yürütülmesinden sorumlu program yöneticisinin Başhekimden tarafından belirlenmesi hukuka aykırı bulunmuş, Yönetmeliğin 10. maddesinin 1. fıkrasının yürütmesi durdurulmuştur.
- Ardından Sağlık Bakanlığı tarafından 4.3.2020 günlü ve 31058 sayılı Resmi Gazete’de “Sağlık Bakanlığına Ait Kurum ve Kuruluşlar İle Devlet Üniversitelerinin İlgili Birimlerinin Birlikte Kullanımı İle İşbirliği Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” yayımlanarak yürürlüğe konulmuştur. Türk Tabipleri Birliği, sözkonusu Yönetmeliğin de iptali için Danıştay’da yürütmeyi durdurma ve Yönetmeliğin dayanağı 3359 Sayılı Kanunun Ek.9. maddesinin kimi düzenlemelerinin Anayasaya

aykırılığı savı ile iptal davası açmıştır. Yürütmeyi durdurma talebinin görüşülmesi önümüzdeki günlerde beklenmektedir.

Orada da dile getirilen hukuka aykırılık nedenleri özetle;

1- Yönetmelik, Yükseköğretim Kurulu’nun Görüşü Dikkate Alınmadan Yayımlanmıştır.

3359 Sayılı Kanununun Ek 9. maddesinin son fıkrasında birlikte kullanım ve işbirliğine ilişkin Yönetmeliğin Maliye Bakanlığının ve Yükseköğretim Kurulunun (YÖK) uygun görüşü alınarak Sağlık Bakanlığı tarafından çıkarılacağı düzenlenmiştir. Bakanlık, YÖK’ün görüşünü dikkate almadan Yönetmeliği yayımlayarak Kanun’daki bu kurala uymamıştır.

YÖK Başkan Vekili imzalı Sağlık Bakanlığı ve Üniversitelere gereği için gönderilen 10.3.2020 tarihli yazıda Yükseköğretim Kurulunun uygun görüşü alınarak yönetmeliğin düzenlenmesi gerektiğine yer verildikten sonra sundukları görüşlerin Yönetmelikte dikkate alınmadığı ifade edilmiştir. Yönetmeliğin bu haliyle tıp ve dişhekimliğindeki eğitimlerin uygulamaları ile üniversitenin araştırma boyutuna zarar vermesinin yanısıra sosyal sıkıntılara yol açacağı, Kanunun öngördüğü şekilde YÖK’ün uygun görüşünün yer alacağı yeni bir düzenlemeye ihtiyaç bulunduğu belirtilmiştir. Sağlık Bakanlığı, YÖK’ün görüşünü dikkate almayarak kendi dışındaki idarelerin yetki ve görevlerine müdahale etmiş onları etkisizleştirerek yetkisini aşmıştır.

2. Bireysel Sözleşme Zorunluluğu Öğretim Elemanlarının Güvenceleri ile Akademik İşleyişi İhlal Etmektedir.

Öğretim üyelerinin sağlık tesisi ile ayrı ayrı bireysel sözleşme imzalamasına sözleşmelerde, sunulacak hizmetin niteliği, performans hedefleri ve süresi ile varsa eğitim ve hizmete ilişkin idari görev ve sorumlulukların, mezuniyet öncesi ve mezuniyet sonrası eğitim ile bilimsel çalışmalara ilişkin yetki ve sorumlulukların belirlenmesine ilişkin uygulama ile protokol imzalayan ya da imzalamak zorunda kalacak üniversite tıp fakültelerinin akademik kadrosunun, personelinin çalışma koşulları, hakları, Sağlık Bakanlığı’na bağlı hastane başhekimliğine bağlanmaktadır.

Yönetmelik düzenlemeleri Anayasanın 130. maddesi uyarınca öğretim üyelerinin her türlü özlük hakkının, yetki ve sorumluluklarının Kanun ile düzenleneceği kuralına aykırıdır. Yanı sıra öğretim üyelerinin işlevlerini yerine getirilebilmesinin zeminini tarif eden akademik kurulların oluşumu, kurullara ve işleyişe katılıma dair 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda yer alan kuralların bütünüyle örtülü bir biçimde ortadan kaldırılması sonucunu yaratmaktadır.

Bununla birlikte belirlilik ve öngörülebilirlik özellikleri taşımayan, takdire bağlı ve belirsiz yetki içeren kurallara aykırılık Yönetmeliğin 7.maddesinin 10.fıkrasında öğretim elemanının hastanedeki görevlendirmesinin sonlandırılması şeklinde yaptırıma bağlanmıştır. Yönetmelik uyarınca sözleşmesi feshedilen öğretim üyesinin hastanedeki görevinden ayrılacağı ancak üniversitedeki diğer görevlerini yürütmeye devam edeceği belirtilmektedir. Üniversitede eğitim, araştırma ve hizmet sunumu birlikte kullanıma bağlı kılındığından feshedilen ya da yenilenmeyen sözleşme sonucunda öğretim üyesinin çalışamaz hale geleceği ortadadır. Bireysel sözleşmesi sona erdirilen veya yenilenmeyen öğretim elemanı uygulamalı tıp ve tıpta uzmanlık eğitimine katılamayacak, sağlık hizmeti de sunamayacağından mesleğini icra edemeyecektir. Bu anlamı ile performans hedeflerinin gerçekleşmediği gerekçesi ile sözleşmesi

yenilemeyen ğretim elemanın sağlık profesyonellerini eğitmesi, asistanların bilgi görgü ve tecrübelerini geliştirmesi, hasta hizmetlerini faydalı şekilde sağlaması, bilimsel faaliyetler ve akademik çalışmalar yapabilmesi engellenecektir. Böylece ğretim elemanları güvencesiz bırakılmakta, hakları ortadan kaldırılmaktadır.

3. Uzmanlık Eğitimi İle İlgili Standartlar Bakanlığın Belirsiz Kriterlerine Bağlı Kılınmaktadır.

Birlikte kullanıma ilişkin esasların düzenlendiği Yönetmeliğin 5. maddesinin 1.fıkrasının  bendinde uzmanlık ğrencilerinin eğitimleri ile ilgili standartlar Bakanlıkça belirlenmiş sağlık planlamalarına bağlı kılınmıştır. Sağlık Bakanlığı'nın düzenlemede yer verilen şekliyle ilan edilmiş, uygulamaya temel oluşturacak bir sağlık planlaması bulunmamaktadır. Olmayan, henüz tamamlanmayan bir planlamaya atıf yapan düzenleme hukuki güvenlik ilkesine aykırı olarak tıpta uzmanlık eğitimini belirsiz hale getirmektedir.

İptali istenilen Yönetmelik maddesinin  bendi ile üniversitelerin güvence altına alınan yetki, sorumluluk ve işleyişine de müdahale edilmektedir. 2547 SK'un 13 ve 16. maddelerinden rektör, bağlı birimler, yönetim kurulu, senato ve dekanın görüşlerinden oluşan bir akademik işleyiş bulunduğu anlaşılmaktadır. Kamu tüzel kişiliğine sahip olmak, belli sınırlar içinde serbestçe karar alıp bu kararları uygulayabilmeyi; verilen görev alanı içinde kalmak koşuluyla, niversite dışı yönetsel birimlerin ve siyasal erkin karışması olmadan, işleyişini kendisinin ynlendirebilmesini gerektirmektedir. Sağlık Bakanlığının Yönetmelik düzenlemesi ile Anayasaya aykırı bir yetkiyi kazanması, bu yetki ile bilimsel kamu hizmetinin üretim yerlerinden üniversitelere müdahale edebilmesi mümkün hale getirilmektedir.

4. Başhekimlere Tanınan Yetki Tıpta Lisans ve Uzmanlık Eğitimini Olumsuz Etkileyecektir.

Yönetmeliğin 9. maddesinin 2.fıkrasında Başhekime verilen sorumluluk düzenlemenin diğer maddeleri ile de bütünlük arz etmemektedir. Buna göre; Yönetmeliğin 4. maddesinin 1. fıkrasının d bendinde eğitim sorumlusunun, dekanın görüşü alınarak başhekim tarafından görevlendirileceği belirtilmiştir.

- 8. maddenin 1.fıkrasında lisans ve uzmanlık eğitimlerinin dekanın yetki ve sorumluluğunda yürütüleceği düzenlenirken 5.fıkarda dekanın, başhekimin görüşünü alarak eğitim sorumlusunu belirleyeceği kural altına alınmıştır.
- Aynı fıkranın son cümlesinde klinik derslerin zaman izelgesinin Başhekimce planlanacağı ifade edilmiştir.
- 9. maddenin 2. fıkrasında Başhekimin eğitim ve sağlık hizmetlerinin aksamadan yürütülmesi için her türlü tedbiri almaya yetkili olduğu tanımlanmıştır.
- 10. maddenin 1.fıkrasında eğitim sorumlusunun uzmanlık eğitimlerinin planlanması, yürütülmesi ve denetiminden dekana karşı sorumlu olduğu düzenlenmiştir.

Dekan ve Başhekimin yetki ve sorumluluk sınırlarının netleşmemesinin, birbiri ile çelişkili maddelerin ortaya çıkma nedeni Bakanlığın yargı kararını uygulamayıp şeklen uygular gibi gözükme isteğinden ve niversiteleri vesayetinde yapılandırma amacından kaynaklanmaktadır.

Afiliasyona dair yönetmelik değişikliklerine ilişkin açılan davalarda birlikte kullanımının sağlık hizmet sunumu ve eğitim araştırma hizmetleri olmak üzere iki temel unsur üzerine kurulduğu, tesislerde sağlık hizmet sunumunun eğitime herhangi bir olumsuzluk oluşturmayacak şekilde yürütülmesi gerektiği

hastane yöneticisinin tedbir sınırının eğitim hizmetlerinin aksatılmaması olduğu açıklanmıştır. Bu bağlamda eğitimden dekan sorumlu olduğu halde eğitim sorumlusunun atanması ve eğitimle ilgili her türlü tedbiri alma yetkisinin başhekiye verilmesi, dekanın Sağlık Bakanlığınca yürütülmekte olan tıpta uzmanlık eğitimine ait prosedürlerin takipçisi konumuna sokulması, Yükseköğretim Kanunu ve Akademik Teşkilat Yönetmeliği'nin anabilim dalı ve bilim dalı akademik kurul ve başkanlarına yüklemiş olduğu yetki ve görevlerin yok sayılarak Başhekimin doğrudan yetkilendirilmesine ilişkin düzenlemeler de hukuka aykırıdır.

Tıp fakülteleri hastanelerinde sağlık hizmeti organizasyonun Başhekim sorumluluğuna verilmesi temel tıp eğitimi ve mezuniyet sonrası tıp eğitiminin yönetsel organizasyonun yapılmaması, performansla dayalı ek ödeme yönteminin ağır baskısı ile sağlık hizmet sunumunun tıp fakültesinin işlevlerinin önüne geçirilmesine neden olacaktır.

Ayrıca tüm dünyada mezuniyet öncesi tıp eğitimi mezuniyet sonrası tıp eğitimi ile birlikte aynı kadrolar tarafından ve aynı birimlerde yürütülmektedir. Bu yapılar yine dünyanın hemen her yerinde eğitimle birlikte hizmet sunumu ve araştırma faaliyetlerini de gerçekleştirmektedir. Mezuniyet sonrası tıp eğitimi için kadrolu öğretim elemanlarının haftada en az 20 saat zaman ayırmaları gerektiği hesaplanmıştır¹ Bu süreyi temel aldığımızda, tıp fakültelerindeki öğretim elamanlarının her gün en az 4 saatini mezuniyet sonrası eğitim için ayırmaları gerekmektedir. Dava konusu düzenlemeler öğretim görevlilerini eğitimin dışında sağlık hizmeti sunmaya yönlendirirken Başhekiye de bunu yapma yetkisi vermektedir. Tıp fakültelerinde önceliğin hizmet sunumuna kaydırılması tıp fakültelerindeki/okullarındaki eğitimcilerin önceliğini eğitim dışına yöneltmelerine neden olmaktadır.

5. Kongre de Dâhil İzin ve Benzeri İşlemler İçin Öngörülen Onay Zorunluğu Hakkın Özünü Zedelemektedir.

Yönetmeliğin 14. maddesinin 3.fıkrasında birlikte kullanım protokolü imzalanan sağlık tesisinde görevli öğretim elemanları ve uzmanlık öğrencileri ile eğitimde görev alan 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 yürütüleceği düzenlenmiştir. Öte yandan mesleki kongrelerin düzenlemedeki biçimiyle izne tabi tutulması hizmet gerekleri ile örtüşmemektedir.

6. Müşterek Tıp Protokolün Yasal Dayanağı Bulunmamaktadır.

Yönetmeliğin 7. maddesinin 1.fıkrasında Bakanlık ve YÖK tarafından birlikte kullanıma ilişkin müşterek tıp protokol hazırlanacağı belirtilmiştir. 3359 SK Ek Madde 9'un 2.fıkrasında "Birlikte kullanılacak sağlık tesisleri için, Bakanlık ve Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının uygun görüşü alınarak, Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu Başkanı ile üniversite rektörü arasında birlikte kullanım protokolü akdedileceği" kuralı bulunurken müşterek protokol Yasa maddesinde tanımlanmamıştır. Yasa'da öngörülen usulün

¹Bowen JL, Leff LE, Smith LG, Wolfsthal SD. (1999) Beyond the mystique of prestige: Measuring the quality of residency programs. American Journal of Medicine, 106(5):493-498. Kahn MJ, Blonde L. (1999) Assessing the quality of medical subspecialty training programs. American Journal of Medicine, Jun;106(6):601-604. Klessig JM, Wolfsthal SD, Levine MA, Stickley W, Bing-You RG, Lansdale TF, Battinelli DL. (2000) A pilot survey study to define quality in residency education. Academic Medicine, Jan; 75(1):71-73.

dışında yeni bir sözleşme tipinin alt normla düzenlenmesi, bu yolla idari kurumlara protokol yapma yetkisi tanınarak hak ve yükümlülüklerin düzenlenmesi hukuka aykırıdır.

7. Ön Değerlendirme Raporunun İçeriği Yönetmelikte Düzenlenmemektedir.

Yönetmeliğin 7. maddesinin 2.fıkrasında sağlık tesisinin insan gücü ve diğer tüm kaynakları hakkında, İl Sağlık Müdürünün başkanlığında, Başhekim ve Dekandan oluşan komisyon tarafından ön değerlendirme raporu hazırlanacağı belirtilmiştir. “Ön değerlendirme raporu” ifadesi Yönetmelikte yalnızca bu maddede yer almakta, raporun kapsamı ve diğer tüm kaynaklardan ne anlaşılması gerektiği açıklanmamaktadır. Yönetmeliğin dayanağı olan Yasa maddesinde ön değerlendirme raporu ve böyle bir rapor hazırlanmasına dair bir düzenleme bulunmamaktadır.

8. Bireysel Sözleşmeye İlişkin Yasa Normu Anayasa’nın 130. Maddesine aykırıdır.

Yönetmeliğin 2 ve 7. maddelerinde yer alan öğretim elemanları ve üniversite personeli için bireysel sözleşmeye ilişkin düzenlemeler 3359 SK EK madde 9’a 15.11.2018 tarihinde 7151 SK’un 20 maddesi ile yapılan 3.fıkra eklemesine dayanmaktadır. Yasa maddesinde fakülte dekanının görüşünün alınacağı, sözleşmenin 3 yıl süreli olacağı, sözleşmelerde, sunulacak hizmetin niteliği, performans hedefleri ve süresinin yer alacağı kural altına alınmış, eğitim ile bilimsel çalışmalara ilişkin yetki ve sorumlulukların ayrıca belirtileceği ifade edilmiştir.²

Anayasa’nın 130. maddesinde üniversitelerin kamu tüzel kişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip olduğu belirtilmiştir. Anılan maddenin 9. fıkrasında öğretim elemanlarının atanmaları ve disiplin işleri de dahil olmak üzere birçok hususun kanunla düzenleneceği kuralına yer verilmiştir.

Bilimsel özerklik kavramı, yargı içtihatları ve öğretilerde, bilimsel çalışmaların üniversite ortamında amacına uygun şekilde yürütülebilmesinin olmazsa olmaz koşulu olarak görülmekte ve üniversite mensuplarının ekonomik, siyasi veya diğer başka yönlerden nüfuz sahibi bulunan kişi ve kurumların baskısı, yönlendirmesi olmadan ve toplumda genel olarak hâkim olan düşünce ve kabuller doğrultusunda sonuçlara varmak gibi bir zorunluluk hissetmeden, sadece bilimsel ölçütler ve etik kurallar çerçevesinde eğitim, öğretim, araştırma ve yayın yapabilme imkânlarına sahip bulunmaları biçiminde açıklanmaktadır.

Bilimsel özerkliğin yukarıdaki tanımına uygun koşulların oluşturulabilmesi üniversitelerin kendi işleyişine ilişkin idari kararların alınmasında da serbest olmasını gerektirmektedir. Anayasa’nın 130. maddesinin gerekçesinde öğretim üyelerinin göreve alınmalarının, yükseltilmelerinin ve görevlerine son verilmesinin kendi organları tarafından yürütülmesinin bilimsel özerkliğin bir gereği olduğu belirtilmiştir. Anayasa’nın 130. maddesinin 6.fıkrasında öğretim elemanlarının seçiminin ve atamasının üniversite dışından kullanılacak bir yetki ile gerçekleşeceğine ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. Bu durum Anayasa’nın 130. maddesinin gerekçesi ile de uyumludur.

² (Ek fıkra:15/11/2018-7151/20 md.) Birlikte kullanıma konu sağlık tesisleri için bu maddede belirtilen esaslar çerçevesinde birden fazla üniversite ile de protokol yapılabilir. Birlikte kullanımdaki hastane tarafından üniversitenin tıp fakültesi ve diş hekimliği fakültesi öğretim elemanları ve bunların kadrosunda bulunan öğretim elemanı dışındaki diğer personelle, ilgili fakülte dekanının görüşü alınarak, yürütülecek hizmetlere ilişkin en fazla üç yıl süreli ayrı ayrı sözleşme imzalanabilir. Bu fakültelerin dışındaki üniversite personeli ile de rektörün görüşü alınarak sözleşme yapılabilir. Bu sözleşmelerde, sunulacak hizmetin niteliği, performans hedefleri ve süresi yer alır. Öğretim elemanlarıyla yapılan sözleşmelerde mezuniyet öncesi ve mezuniyet sonrası eğitim ile bilimsel çalışmalara ilişkin yetki ve sorumluluklar ayrıca belirtilir. Süresi biten sözleşmeler yenilenebilir. Sözleşme bitim tarihinden bir ay önce tarafların aksine yazılı bildirimi yoksa sözleşme kendiliğinden birer yıllık sürelerle uzar

3359 SK EK madde 9'un 3.fıkrası ile ğretim elemanlarının statülerine, çalışma biçimlerine müdahale etme yetkisi Sağlık Bakanlığı'na bağlı başhekiye verilerek Anayasa'nın 130. maddesinin 6.fıkrası ihlal edilmiştir. Eğitim ile bilimsel çalışmalara ilişkin yetki ve sorumlulukların bireysel sözleşmenin konusu haline getirilmesi, sözleşmenin performans, hizmetin niteliği gibi unsurları bağlı kılınması 130. maddenin koruduğu temel ilkelere aykırıdır.

Nitekim 2547 SK'un 3. maddesi uyarınca üniversitelerin tıp fakültelerine ait hastaneler bir uygulama ve araştırma merkezi olarak st düzey eğitim verilen ve mesleki hizmet üretilen kurumlardır. Tıp fakültelerinin eğitim ve araştırma gibi iki temel akademik işlevi, yürütülen sağlık hizmeti işlevi ile farklı bir boyut kazanmakta, böylece eğitim, araştırma faaliyeti ile sunulan sağlık hizmetinin bütünleştiği, i içe geçtiği bir alan ortaya çıkmaktadır. Üniversitelerde tedavi hizmeti üretilse de eğitim ve bilim alanlarında sonuçlar elde etmek de amaçlanmaktadır. Yasa normu; Anayasal kurallardan szlen bu akademik işleyiş ve işlevi zedelemektedir.

Sonuçta, bireysel sözleşme uygulaması ve sözleşmenin unsurları, performans vb unsurlar gerekçe gösterilerek sözleşmenin sona erdirilmesi ya da yenilenmemesine karar verilmesi, sözleşme feshinde ğretim elemanının mesleğini icra edemeyecek durumda kalması, eğitim ve öğretimin her türlü dış etkiden uzak, yansız ve baskısız bir ortam içinde yapılması gerekliliğine aykırıdır.

Diğer yandan Anayasa'nın 128. maddesinde devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütüleceği öngörülmüştür. Anılan maddede geçen diğer kamu görevlileri kavramı söz konusu asli ve sürekli görevlerde kamu hukuku ilişkisiyle görev yapan fakat memur olmayan kişileri ifade etmekte olup akademik özgürlüğünün özgünlükleri ile birlikte niversite ğretim elemanları da kamu görevlileri olarak kabul edilmektedir.

Kamu görevlileri statü rejimine göre çalışmakta ve bu rejimde "liyakat" ve "kariyer" ilkeleri temel ilkeler arasında yer almaktadır. Uzmanlaşmanın asıl olduğu liyakat, hizmetin en iyi biçimde görülmesini sağlayan niteliklerin tümünü içermektedir. Bu ilkeler, idarenin kamu hizmetini idari kurallara göre verilmesine olanak sağlayan "idari personel rejimi"nin bir parçasıdır. Anayasanın 128. maddesinin gerekçesi ve özü de bu doğrultudur.

Sözleşmelerin, bireysel olarak hazırlanacak performans kriterleri ve hedeflerindeki başarı oranlarına bağlı kılınması, sona erdirilmesine ilişkin hükümler kamu hizmetlerinin yürütülmesine ve kamu personel rejimine ilişkin Anayasal ilkelere bütünüyle aykırı olup imzalayacak tarafı kamusal güvenceden yoksun bırakmaktadır. Yasa metninde ne kurumsal hedefler ne de performans değerlendirme kriterleri tanımlanmıştır. Değerlendirmenin, hangi ölçütler üzerinden, hangi esaslarla, hangi yöntemle yapılacağı, kısaca ilkeleri Yasa maddesinde gösterilmemiştir. Anayasanın 7. maddesinde düzenlenen yasama yetkisinin devredilemezliği ilkesi uyarınca yürütme organına; asli, genel, sınırsız, esasları ve ervesi belirsiz ve takdir yetkisinin çok geniş olarak kullanılmasına yol açabilecek düzenleme yetkisi verilemez. Bu, aynı zamanda yasa koyucu tarafından idarenin işlemleri üzerinde yargı denetiminin etkisiz kılacak düzenleyici işlem yapılamayacağı şeklindeki kuralın gereğidir.

Anayasa Mahkemesi'nin kararlarında bir kamu hizmetinin yürütümünde yetkilendirilecek kişilerin kendilerine tanınan yetkinin gerektirdiği niteliklere sahip olması gerektiği, buna ilişkin kuralların da hukuki güvenlik ilkesi uyarınca belirli ve öngörülebilir olmasının zorunlu olduğu ifade edilmiştir.

SONUÇ:

Yönetmeliğin yayımlanmasının hemen ardından pandemi olarak ilan edilen Covid-19 salgını bilimsel araştırmaların önünün açılması, teşvik edilmesi gerekliliğini tartışılmayacak açıklıkta ortaya koymuş, bilim insanların herhangi bir müdahaleye uğramaksızın araştırma yapabilmesinin toplum sağlığı açısından önemini göstermiştir. Bilimin farklı politik ve ekonomik kaygılara alet edilmemesi, yapısal ve kurumsal kafes içine hapsedilmemesi, bilim politikasının yönetsel etkilerden korunması gerektiği açıkça ortaya çıkmıştır.

Yönetmelik değişiklikleri ve bu düzenlemelere dair verilen yargı kararları ardından gidilen yasama değişiklikleri; üniversitelerin bilimsel özerkliğinin yok sayıldığını, eğitim, araştırma ve hizmetle ilgili önem sıralamasının tersine döndürüldüğünü, öğretim üyelerinin eğitici ve araştırmacı rollerinin aşağıya çekildiğini, temel işlevi sağlık hizmeti sunumu olan Sağlık Bakanlığının beklentilerine göre üniversitelerin biçimlendirilip yapılandırıldığını ortaya koymaktadır. YÖK'ün görüşünün dava konusu değişiklikte dikkate alınmaması, birliktelik/müştereklik usulünün işletilmemesi, yetkinin Sağlık Bakanlığı tarafından üniversitenin Anayasal kuruluş amaçları ve gereklilikleri gözetilmeden kullanılmasını ortaya koymaktadır.

Bütün bu bilgiler ışığında;

1- Sağlık Bakanlığının, birlikte kullanım protokolünü imzaladığı Devlet Üniversiteleri öğretim üyelerine yönelik imzalanması için gönderdiği tip sözleşmeleri ağır hukuka aykırılığı nedeniyle ivedilikle geri almalıdır.

2- Üniversite Rektörleri, eşitler arasından belirlenmiş bir akademisyen olduklarını dikkate alarak meslektaşlarını hukuka aykırı bir sözleşmeyi imzalama zorlamasında bulunmamalı, böyle bir sözleşmenin imzalanamayacağı konusunda Sağlık Bakanlığı ile gerekli iletişimi kurma sorumluluğu altındadırlar.

3- Üniversitelerdeki öğretim üyesi meslektaşlarımız Anayasal ve Yasal haklarına hukuka aykırı olarak müdahale eden bu sözleşmeyi imzalamadan gerekçelerini belirterek geri alınmasını talep etme haklarını kullanabilirler. Bunun yanında yargı yoluna başvuruda bulunarak hem tip sözleşmenin hem de bu sözleşmenin dayanağı olan Yönetmeliğin iptali ile dayanak gösterilen yasanın Anayasaya aykırılık itirazında bulunabilirler.