

# ÖZEL SAĞLIK SEKTÖRÜNDE NASIL ÇALIŞMALI?



ŞİRKET  
KURARAK  
MI?  
BORDROLU  
MU?



İSTANBUL  
TABİP ODASI



# ÖZEL SAĞLIK SEKTÖRÜNDE NASIL ÇALIŞMALI?

ŞİRKET KURARAK MI (4B'Lİ)  
YOKSA İŞ SÖZLEŞMELİ / BORDROLU (4A'Lİ)  
OLARAK MI ÇALIŞMALI?



**İSTANBUL  
TABİP ODASI**

## **ŞİRKET KURARAK MI (4B'Lİ) YOKSA İŞ SÖZLEŞMELİ / BORDROLU (4A'Lİ) OLARAK MI ÇALIŞMALI?**

Özel sağlık sektöründe çalışmak isteyen hekimler çoğunlukla zorunlu olarak "iş ortağı" (şirket kurma) seçeneği ile karşı karşıya kalırken, bir kısım hekim de kendi isteği ile kurduğu şirketle özel sağlık sektöründe yerini aldı.

Halihazırda hekimler büyük çoğunlukla ister zora dayalı, ister gönüllü olsun özel sağlık sektöründe artık çalışan değil "işveren" olarak yer almaktadır. Çünkü bir "işveren hekim"ın aynı zamanda bir "çalışan hekim" olması ve "bir çalışma ortamından" söz edilmesi hukuken mümkün değildir. Ancak hukuken işveren olarak tanımlandıkları bu durum hekimlerin içinde yaşadığı gerçeklikle kesinlikle uyuşmamaktadır.

Hekimler, özel sağlık sermayesinin kurduğu ve yönettiği sağlık kurumlarını "çalışma ortamı" ya da "kendi işyeri" kavramları açısından değerlendirmeli ve aşağıdaki sorulara yanıt aramalıdırlar.

Özel sağlık sermayesinin kurduğu ve yönettiği sağlık kurumlarında;

1. Hekim olarak mülkiyet açısından yasal bir hak sahipliğim var mıdır?
2. Hekim olarak idari işleyle ilgili söz söyleme ve karar alma hakkım var mıdır?
3. Hekim olarak ticari konularda söz söyleme ve karar alma hakkım var mıdır?
4. Hekim olarak kurumun karı ve zararı konusunda hak ve sorumluluklarım var mıdır?
5. Hekim olarak konumumla ilgili olarak özgür irademle hekimlik yapma koşullarımı belirleme hakkım var mıdır?
6. Hekim olarak özgür iradem olmadan sağlık kurumundan ayrılmam söz konusu olabilir mi?

Bu sorulara verilecek yanıtlar, hekimin çalıştığı sağlık kurumunun “kendi işyeri” olup olmadığı ya da kendisi açısından bir “çalışma ortamı-işyeri” olup olmadığı kararını verdirecektir.

Hekim, içinde bulunduğu sağlık kurumunun kendisi için bir çalışma ortamı-işyeri olduğu yönünde karara vardığında ise doğal olarak hukuksal konumu da çalışan olacaktır.

Ayrıca özel sağlık kurumunun hekimin kurduğu şirket ile yaptığı hizmet alımı sözleşmesinin gerçek durum ile uyumsuzluğu ve bunun yarattığı hukuksuzluk-

tan dolayı hekim birçok hak kaybına uğrarken, temel çalışma yasaları karşısında da suçlu duruma düşmesi söz konusudur.

Hekimlerin 4a (iş sözleşmesi-çalışan), 4b (hizmet alımı sözleşmesi-şirket) ile çalıştırılma sorunu 2008'den bu yana birçok kez başta Türk Tabipleri Birliği, İstanbul Tabip Odası ve diğer tabip odalarının özel hekimlik kol ve komisyonlarında hekimlerle birlikte tartışılmıştır. Bu toplantılarda çoğu kez SGK ve Maliye Bakanlığı uzmanları, çalışma hayatına ilişkin akademisyenler, ilgili uzmanlar da yer almıştır. Toplantı içerikleri, sonuçları ve konuyla ilgili raporlar, çalışmalar tüm hekimlerle paylaşılmıştır.

Bu çalışmalar sonucunda çıkan ortak görüşler şunlardır:

1. Temel yasalar gereği özel sağlık sektöründe hekimlerin mevcut çalışma biçimi iş sözleşmesi (4a) yönünde olmalıdır.
2. Hekimler gerek isteyerek, gerekse de sağlık kurumunun baskısı sonucu iş sözleşmesi yerine (4a), hizmet alımı (4b) sözleşmesiyle çalışmalarına bağlı olarak zaman içerisinde hukuksal ve ekonomik çok büyük zararlarla karşı karşıya kalacaklardır.

## **HEKİMİN ÇALIŞAN OLMADIĞI-ŞİRKET SAHİBİ (4b'li) OLDUĞU DURUMDA YİTİRDİĞİ HAKLAR:**

- Aynı işverene bağlı bir yıl çalışma süresi sonunda kıdem tazminatı hakkı.  
(*Vefat durumunda hekime ait kıdem tazminat tutarını tüm mirasçılara talep edebilir.*)

- İşten ayrılması istendiğinde açık ve net bir şekilde fesih nedeninin yazılı olarak bildirilmesi ve buna karşın hekimin savunma hakkı.
- Sağlık kurumunun kısmen veya tümüyle devredilmesi durumunda aynı yerde ve koşullarda çalışma hakkı.
- Çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğin olacağı durumlarda yazılı bildirim sonrası yazılı onay hakkı.
- Sağlık nedenlerine dayalı işe devamsızlık durumunda iki günden sonrası için yasa ile belirlenen esaslar çerçevesinde SGK tarafından geçici iş görmezlik ödeneği alma hakkı.
- Kadın hekimler için doğumdan önce ve sonra 8'er hafta olmak üzere, toplam 16 hafta doğum izni hakkı. (Çoğul gebeliklerde doğum öncesi izin süresine 2 hafta eklenir.) Doğum izni bitiminde işe başlamayla birlikte çocuğun bir yaşına gelmesine dek günde 1,5 saatlik süt izni hakkı.
- Aynı işverene bağlı çalışma süresi (deneme süresi de içinde olmak üzere) en az bir yıl olduğunda yıllık ücretli izin hakkı.
- Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde ücretli izin hakkı.
- Çalışma süresi 7,5 saate kadar olan çalışmalarda ara dinlenmesi süresinin yarım saat, bu sürenin üzerinde fazla çalışılıyor ise ara dinlenmesinin en az bir saat olma hakkı.

- Bir yılda toplam 270 saatten çok fazla mesaiye zorlanmama hakkı.
- İşverenin ücret ödeme dönemi sonunda ücret ödememesine bağlı olarak istendiğinde tüm yasal haklar saklı kalmak üzere tek taraflı fesih hakkı.
- İş sağlığı ve güvenliği kapsamında ücreti işverence karşılanmak üzere sürekli sağlık gözetimi hakkı.
- 01 Ocak 2018 ve sonrasında işe giriş ve kesintisiz çalışma halinde kadın ise 7200 günü en erken 31.12.2038 yılında tamamlayacağından 58 yaş yerine 59 yaşında, erkek ise 7200 günü en erken 31.12.2038 yılında tamamlayacağından 60 yaş yerine 61 yaşında emekli olabilme hakkı.
- Sosyal Güvenlik Kanunu gereği prime esas gelir açısından % 37,5 olan prim tutarının % 22,5'i işveren tarafından ödenecek olup, hekimin en fazla % 15'ini ödeme hakkı.
- Yaşadığı olumsuzluklar karşısında diğer çalışan hekimlerle birlikte örgütlenme, demokratik mücadele hakkı.

## **ÖZETLE ŞİRKET KURARAK ÇALIŞAN HEKİMİN HAK KAYIPLARI:**

1. İş ve ücret güvencesi ortadan kalkacaktır.
2. İşine son verilmesi durumunda kıdem tazminatı ve diğer hakları olmayacaktır.
3. Çalışma sürelerine ilişkin yasal haklardan yararlanamayacaktır.



4. Kısa ya da uzun süreli hastalık hallerinde hastalık izni kullanılsa da iş göremezlik ödeneği alamayacaktır.
5. Hukuksal süreçler iş hukuku ve iş mahkemelerinde değil, ticaret hukuku ve ticaret mahkemelerinde işleyecektir.
6. Demokratik olarak örgütlenme ve mücadele hakkını kaybedecektir.

## **HEKİMİN ŞİRKET SAHİBİ OLARAK KARŞI KARŞIYA KALACAĞI SORUMLULUKLAR:**

1. Limited şirket kurmanın yüksek maliyet bedelini ödeyecektir.
2. Profesyonel muhasebe desteği almak zorunda olacaktır.
3. Şirket tasfiyesi sırasında herhangi bir kazanç elde etmemiş olsa da uzun işlemler ve parasal giderlerle karşı karşıya kalacaktır.
4. Çalışmadığı yani gelirinin bulunmadığı dönemde de şirket giderlerini karşılanmak zorunda olacaktır.
5. Şirket genel olarak 'kağıt üzerinde' olduğundan ve gerçek anlamda giderleri olmadığından şirketin geliri dolayısı ile karı sürekli artacak, gelir paylaşımı durumunda ek vergi ile karşılaşacaktır.
6. Vergi indirimi için göstereceği gider kalemleri denetime tabi olacak ve yasal olarak gösterilebilecek

- giderler karşısında aldığı indirimler beklenenden az olacaktır.
7. Giderlerini artırmak adına farklı arayışlarla karşı karşıya kalabilecektir.
  8. 01 Ocak 2018 ve sonrasında işe giriş ve kesintisiz çalışma halinde kadın hekim 9000 gün ve 58 yaş ya da 5400 gün ve 61 yaş; erkek hekim ise 9000 gün ve 60 yaş ya da 5400 gün ve 63 yaş tamamladığında emekli olabilecektir.
  9. İşsizlik sigortası kapsamında bulunmadığından işsiz kaldığında işsizlik ödeneği alması söz konusu olamayacaktır.
  10. Sosyal Güvenlik Kanunu gereği prime esas gelir açısından % 37,5 olan prim tutarının tamamını ödemesi gerekecektir.
  11. Ticari kurum olarak yasalar gereği denetime tabi olacak ve aykırı durumlarda cezai işlemlerle karşı karşıya kalacaktır.

## **HEKİMLERİN ŞİRKET KURARAK (4b'li) ÇALIŞMASININ ÖZEL SAĞLIK SERMAYESİNE GETİRİLERİ:**

- Çalışma hayatına ilişkin hekimle ilgili yasal mevzuatın getirdiği tüm sorumluluklardan kurtulacaktır.
- Hekime sadece çalıştığı dönemde ödeme yapacaktır.

- Haklı gerekçelerle de olsa hekim çalışmadığı durumda işine son verebilecektir.
- Hekimden alacağı serbest meslek makbuzu ya da faturayı gider olarak gösterecek ve böylece vergi yükünü azaltacaktır.
- Kendisine (işverene) karşı hekimlerin yasal örgütlenme hakları ortadan kalkmış olacaktır.
- Hizmet alım sözleşmesinde aykırı bir hüküm yoksa 'hizmet alımına' istediği anda son verebilecektir.
- Kendi sağlık grubu içerisinde (farklı şehirlerde de olsa) hekimin istediği birimde çalışmasını isteyebilecektir.
- Zorunlu mesleki sorumluluk sigortası ile ilgili yasal ödemesi gereken payı ödemeyecektir.

## **SONUÇ OLARAK;**

Ülkemizde hekimin çok özel durumlar dışında işverenle eşit koşullarda ticari sözleşme yapma olanağı yoktur. Bu nedenle de hekimin evrensel çalışma yasaları ile korunması ve yasalarca belirlenmiş çalışma biçimini tercih etmesinin yararı tartışılmaz. Aksi durumda hekim hem İş Kanunu'nun sağladığı olanakları yitirecek hem de temel yasalara uygun olmayan ticari ilişkileri nedeniyle önemli riskler almış olacaktır. Bu aykırılık nedeniyle de yapılacak denetimlerde cezalarla karşı karşıya kalacaktır.

Özel sağlık sektöründe çalışmak isteyen hekimler çoğunlukla zorunlu olarak "iş ortağı" (şirket kurma) seçeneği ile karşı karşıya kalırken, bir kısım hekim de kendi isteği ile kurduğu şirketle özel sağlık sektöründe yerini aldı.

Hali hazırda hekimler büyük çoğunlukla ister zora dayalı, ister gönüllü olsun özel sağlık sektöründe artık çalışan değil "işveren" olarak yer almaktadır. Çünkü bir "işveren hekim"ın aynı zamanda bir "çalışan hekim" olması ve "bir çalışma ortamından" söz edilmesi hukuken mümkün değildir. Ancak hukuken işveren olarak tanımlandıkları bu durum hekimlerin içinde yaşadığı gerçeklikle kesinlikle uyumsuzdur.

Hekimler, özel sağlık sermayesinin kurduğu ve yönettiği sağlık kurumlarını "çalışma ortamı" ya da "kendi işyeri" kavramları açısından değerlendirmelidir.



**İSTANBUL  
TABİP ODASI**