

T.C.

KOCAELİ

4. ASLİYE HUKUK MAHKEMESİ TÜRK MİLLETİ ADINA

GEREKÇELİ KARAR

ESAS NO : 2021/530 Esas

KARAR NO : 2022/345

HAKİM : S. ASLANI 22865

KATİP : Ö.

DAVACI

VEKİLLE [REDACTED] 5873-78076-40785] UETS Karabaş Mah. Belde Sok. Ekşi İşmerkezi No.5

K:5 D:510 Özarabacı Hukuk Ve Arbuluculuk İzmit /KOCAELİ

DAVALI : SAĞLIK BAKANLIĞI - [35756-76579-89740] UETS

VEKİLİ : [REDACTED] Sağlık Müdürlüğü İzmit / KOCAELİ

DAVA : Aile Hekimliği (Yayınlanmayan)

DAVA TARİHİ : 04/02/2021

KARAR TARİHİ : 19/10/2022

GEREKÇELİ KARARIN

YAZILDIĞI TARİH : 20/10/2022

Mahkememizde görülmekte bulunan Alacak davasının yapılan açık yargılamasının sonunda,

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

Davacı vekilinin Kocaeli 7 İş Mahkemesinin 2021/524 Esas sayılı dosyasına vermiş olduğu 04/02/2021 tarihli dava dilekçesinde özetle; Davacı vekili mahkememize vermiş olduğu dava dilekçesi ile; "müvekkil, Körfez Barbaros Aile Sağlık Merkezi'nde yönetici aile hekimi olarak görev yapmaktadır. Aile sağlığı merkezinde 41.12.007 ve 41.12.044 numaralı olmak üzere iki aile hekimliği bulunmaktadır. Ocak 2019'dan itibaren 41.12.044 numaralı birim boş kalmış, boş birime geçici görevlendirme ile müvekkilin hizmet vermesi uygun görülmüştür. 03.02.2019 tarihinde 41.12.007 ve 41.12.044 numaralı birimde görev yapmak üzere [REDACTED] LP sözleşmeli aile sağlık elemanı olarak işe alınmıştır. İş akdi 04.02.2020 tarihinde sona erdirilmiştir. İş akdinin sona erdirilmesi ile ödenmesi gereken kıdem tazminatları müvekkil tarafından ödenmiştir. Ödenen kıdem ve ihbar tazminatı bedeli hem müvekkilin görev yaptığı 41.12.007 numaralı birim için hem de geçici görevlendirme ile görev yapılan 41.12.044 numaralı birim için ödenmiştir. Mevcut iki birim için de hizmet veren aile sağlık elemanının asgari fiziki ve teknik şart gideri niteliğindeki kıdem ve ihbar tazminatının; Aile Hekimliği Ödeme ve Sözleşme Yönetmeliği'nin 16/1(c) hükmü gereği dolu birim için cari gider olarak müvekkile ödeme yapılması ve boş birime düşen cari giderin müdürlüğün döner sermayesinden karşılanmasının gerekmesi üzerine Kocaeli İl Sağlık Müdürlüğü'ne başvurulmuştur. (EK:1-Başvuru dilekçesi) Ancak "Müdürlüğün işçilerin kıdem tazminatının ödenmesinden sorumlu olmadığı" belirtilerek müvekkilin ödeme talebi reddedilmiştir. Kocaeli Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü'nün 12004570 sayılı ret kararı (EK: 2-Ret kararı) 23.03.2020 tarihinde müvekkile tebliğ edilmiş olup karara karşı 08.05.2020 tarihinde İYUK m. 11 uyarınca itiraz edilmiş, yapılan itiraza karşı idari makamca cevap verilmemiştir. (EK:3-İtiraz dilekçesi ve evrak kayıt numarası) Yapılan başvuruya altmış gün içinde cevap verilmeyerek talebimiz zımnen reddedilmiştir. Başvurumuzun zımnen reddedilmesi üzerine T.C Kocaeli 2. İdare Mahkemesi .2020/1317 Esas üzerinden idari işlemin iptali davası açılmıştır. Ancak idare mahkemesince "Aile Sağlığı Merkezinde kamu görevlisi olmayan sözleşmeli aile sağlığı elemanı (hemşire) olarak görev yaptırılan kişiye iş akdinin sonlandırılması üzerine davacı aile hekimi tarafından yapılan ihbar ve kıdem tazminatı ödemelerinin 4857 sayılı İş Kanunu ile mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olan 14. maddesi kapsamında olduğususuz gözetildiğinde, çalıştırılan personel, davacı aile hekimi ve davalı idare arasındaki ilişkinin hukuki niteliği ve ilgililerin statüleri (asıl-alt işverenlik veya işveren vekilliği) ile söz konusu ihbar ve kıdem tazminatlarının yukarıda anılan mevzuat hükümleri kapsamında ödenme şartlarının oluşup oluşmadığı hususlarının irdelenmesi ve değerlendirilmesine yönelik uyuşmazlık konusu davanın görüm ve çözümünde adli yargının (İş Mahkemesi) görevli bulunduğu sonucuna varılmıştır." ifadeleri ile yetkisizlik kararı verilmiştir. İdare Mahkemesince yetkisizlik kararı verilmesi üzerine [REDACTED] Arbuluculuk Bürosu 2020/4142 Başvuru Numarası ile arbuluculuk yoluna başvurulmuş ancak Arbuluculuk Bürosu 2020/4142 Dosya numarası ve 2020/24011 Arbuluculuk numarası ile yapılan görüşme [REDACTED] içinde anlaşamama ile son tutanak tutulmuştur.2)

Ödenmesi talep edilen kıdem ve ihbar tazminatı hem asgari fiziki teknik şart hem de asıl işverenin borcu olup hem boş birime hem de dolu birime ait cari giderlerin karar defterinin ibrazı üzerine ilgili müdürlüğün döner sermayesinden ödenmesi gerekmektedir. Zira Aile Hekimliği Ödeme ve Sözleşme Yönetmeliği'nin 16/1(c) maddesine göre; "Aile Sağlığı Merkezi Giderleri: Sözleşmeyle çalıştırılan aile hekimine, hizmet verdiği merkezin kira, elektrik, su, yakıt, telefon, internet, bilgi-işlem, temizlik, büro malzemeleri, küçük onarım, danışmanlık, sekreteryaya ve tıbbi sarf malzemeleri gibi Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliğinin 23 üncü ve 24 üncü maddeleri ile belirlenen asgari fiziki ve teknik şartların devamına yönelik giderleri için her ay tavan ücretin %50'sinin, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yayımlanan illerin satın alma gücü paritesi puanı ile çarpımı sonucuna göre bulunacak tutarda ödeme yapılır. Aile hekimliği pozisyonunun, sözleşmeli aile hekimi bulunmaması nedeniyle boş olması durumunda, bu ödeme müdürlüğün döner sermayesine aktarılır ve birimin giderleri karar defterinin ibrazı üzerine müdürlüğün döner sermayesinden karşılanır." Aile Hekimliği Kanunu'nun 3. Maddesi uyarınca "Aile sağlığı çalışanları, aile hekimi tarafından belirlenen ve Sağlık Bakanlığı tarafından uygun görülen, kurumlarınca da muvafakatı verilen Bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşları personeli arasından seçilir ve bunlar sözleşmeli olarak çalıştırılır." Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliği'nin 22/3 maddesine göre ise "Aile hekimleri, sağlık hizmetlerine yardımcı olmak amacıyla ebe, hemşire, sağlık memuru, tıbbi sekreter gibi ilave sağlık hizmetleri personeli ile güvenlik, temizlik, kalorifer, sekreteryaya ve benzeri hizmetler için ferdan veya müştereken personel çalıştırabilir ya da hizmet satın alabilirler." Aynı yönetmeliğin "Aile Sağlığı Merkezi Gideri Olarak Yapılacak Katkıların Tespitinde Kullanılmak Üzere Aile Hekimliği Birimi Gruplandırması" EK1'de yer alan "Belgelendirmek kaydıyla ebe, hemşire, acil tıp teknisyeni, sağlık memuru (toplum sağlığı) veya tıbbi sekreterden birisi çalıştırılmaktadır (aile hekimi başına haftalık 10 saat)" ve "Belgelendirmek kaydıyla her aile hekimi için 9 uncu satıra ilave olarak haftalık 10 saat ebe, hemşire, acil tıp teknisyeni, sağlık memuru (toplum sağlığı) veya tıbbi sekreterden birisi çalıştırılmaktadır." standartları gereği A grubunda yer alan Aile Sağlık Merkezlerinin aile sağlık elemanı çalıştırmaları zorunluluk arz etmektedir. Somut uyuşmazlıkta; Barbaros Aile Sağlık Merkezi'nde her iki birim de A Grubu olup iki birim bakımından da acil tıp teknisyeni olarak aile sağlık elemanı çalıştırılması zorunluluk teşkil etmektedir. [Redacted] lük kapsamında müvekkil, her iki birimde de görev almak üzere sözleşmeli aile sağlık elemanı olarak ATT [Redacted] ile anlaşmıştır. Yine Sağlık Bakanlığı Türkiye Halk Sağlığı Kurum Başkanlığı'nın 99858683 sayılı Aile Hekimliği Gruplandırma İşlemleri konulu yazısının 8. Maddesi gereğince *gruplu aile hekimliği birimlerinden sözleşmeli aile hekiminin ayrılması durumunda Halk Sağlığı Müdürlüğünce grup şartlarının devam ettirilmesi esas olup, grup şartlarından biri de acil tıp teknisyeni çalıştırılmasıdır.* Her iki birimde görev alan aile sağlık elemanının görev süresince maaşları, SGK primleri ve vergileri müvekkil tarafından ödenmiştir. Boş birime düşen maaş, SGK primi ve vergiler için yapılan ödemelerin yarısı, karar defterinin ibrazı üzerine müdürlüğün döner sermayesinden müvekkile ödenmiştir. Ancak iş akdinin sona ermesi ile ödenmesi gereken asgari fiziki teknik şart gideri ve asıl işverenin borcu niteliğindeki kıdem ve ihbar tazminatı için müdürlük tarafından ödeme yapılmamıştır.3)Kıdem tazminatı; Yargıtay'ın, "işverene ait işyeri ya da işyerlerinde belli bir süre çalışmış olan işçinin, işini kaybetmesi halinde, işinde yıpranması ve yeni bir iş edinmede karşılaşıacağı güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık olmak üzere, kanuni esaslar dahilinde işverence işçiye verilen toplu para" olarak tanımladığı bir tazminat türüdür. Her ne kadar 12004570 sayılı Kocaeli Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü'nün kararında; "İş akdi, kıdem tazminatına hak kazanılacak şekilde işçi veya işveren tarafından feshedildiğinde ödenmesi gereken kıdem tazminatından asıl işveren alt işverenle birlikte sorumlu olacaktır. 25/01/2013 tarih ve 28539 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliği'nin 22 nci maddesinin üçüncü fıkrasında "Aile hekimleri, sağlık hizmetlerine yardımcı olmak amacıyla ebe, hemşire, sağlık memuru, tıbbi sekreter gibi ilave sağlık hizmetleri personeli ile güvenlik, temizlik, kalorifer, sekreteryaya ve benzeri hizmetler için ferdan veya müştereken personel çalıştırabilir ya da hizmet satın alabilirler." hükmü yer almaktadır. Bu kapsamda aile hekimlerince aile sağlık merkezlerinde hizmet satın alma yolu ile çalıştırılan işçilerin asıl işvereni ilgili aile hekimi olup asıl ya da alt işvereni Sağlık Bakanlığı olmadığından Müdürlüğünüzün söz konusu işçilerin kıdem tazminatının ödenmesinden sorumlu olmadığı değerlendirilmektedir. Körfez Barbaros Aile Sağlık Merkezinde görevli Aile Hekimi Nazım Uzunca'nın konuya ilişkin talebinin Bakanlık hükümlerine göre ödeme yapılmayacağı.." belirtilmişse de bu değerlendirme son derece hatalıdır. Şöyle ki; Kararda "hizmet satın alma yolu ile çalıştırılan" işçilerin asıl işverenin Sağlık Bakanlığı olmadığı bu nedenle Müdürlüğün işçilerin kıdem tazminatından sorumlu olmadığı belirtilmektedir. Başvuru konusu Barbaros Aile Sağlık Merkezi'nde görevli olan ve iş akdi bir yıl devam eden personel sözleşmeli olarak çalıştırılmış olup ödeme talep edilen personelin hizmet satın alma yolu ile çalıştırılmadığı aşikardır. Sözleşmeli olarak aile sağlık elemanı çalıştırıldığı halde talep konusu personelin hizmet satın alma yolu ile çalıştırıldığı değerlendirilmesi eksik ve hatalı değerlendirme yapıldığını göstermektedir. Diğer yandan sözleşmeli personelin görev süresince ödenmesi gereken maaşları, SGK primleri ve vergilerinin müvekkil tarafından ödenmiş olup, boş birim bakımından da hizmet veren personel için boş birime düşen giderler karar defterine işlenerek müdürlükten talep edilmiştir. Talep edilen bu ödemeler için müvekkile toplam bedelin

yarısı oranında bir ödeme yapılmıştır. Bu ödemeler nazara alındığında; sözleşmeli personel için ödenmesi gereken kıdem ve ihbar tazminatları da asgari fiziki teknik şart gideri niteliğinde olup maaş, prim ve vergi gibi cari giderler için ödeme yapılırken tazminatlar için ödeme yapılmaması hukuka aykırıdır. Kaldı ki; boş birimde hizmet veren aile hekiminin bulunması halinde bu birimde hizmet veren aile hekiminin yapacağı ödeme, birimin boş olması sebebiyle müvekkil tarafından yapılmıştır. Dolayısıyla müvekkil hem kendi birimi için hem de geçici görevlendirme ile görev yaptığı boş birim için ödeme gerçekleştirmiş olup cari giderler için yapılması gereken ödeme yapılmayarak yönetmelik hükmüne aykırı bir durum yaratılmıştır. Müvekkilce ödenen kıdem ve ihbar tazminatlarının müvekkile ödenmemesinde hukuka uygunluktan bahsedilemeyecektir. Bu hususlarla beraber İl Sağlık Müdürlüğü tarafından yapılan aile hekimliğinde çalıştırılan işçilerin asıl işverenin ilgili aile hekimi olduğu, asıl ya da alt işverenin Sağlık Bakanlığı olmadığı yönündeki değerlendirmeler Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 27.09.2018 tarih 2018/7550 Esas 2018/16826 Karar sayılı ilamında açıkça aykırıdır. Bu ilama göre; "Aile hekimlerinin çalışmaları sırasında sağlık hizmeti verdikleri kişilerden hiçbir şekilde ücret almadıkları bu nedenle aile hekimliğinin Vergi Usul Kanunu ve Gelir Vergisi Kanunu yönünden ayrı bir işyeri olmadıklarını vurgulayarak aile hekimlerinin işveren vekili konumunda oldukları, aile sağlık elamanları bakımından asıl işverenin Sağlık Bakanlığıdır. Kararda ise bu hususlar şu ifadelerle yaşılanmıştır; "İş hukuku ve 4857 sayılı İş Kanunu yönünden değerlendirmede ise; ilgili hükümler değerlendirildiğinde bu işyerinde çalışan aile sağlık elamanları, sevk ve idare yönünden aile hekimlerine bağlı olmakla birlikte çalışma koşullarının Bakanlık tarafından belirlendiği, ücretlerini aile hekimlerinden değil, aile hekimi gibi sağlık müdürlerinin onayı ile devletten aldıkları, bu anlamda aile hekiminin işveren vekili konumunda kaldığı, işverenin Bakanlık olduğu kabul edilmelidir." Görüldüğü üzere; 12004570 sayılı Kocaeli Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü kararı birçok yönden hatalı ve eksik değerlendirme içermekte olup boş birimin payına düşen kıdem ve ihbar tazminatının ödenmemesine dair idari işlemin iptali gerekmektedir ve idari işlemin iptali ile kıdem ve ihbar tazminatının tarafımıza ödenmesi talebi ile idare mahkemesine başvurulmuştur. Ancak idare mahkemesi, tarafımız ile davalı idare arasındaki uyuşmazlığın hukuki niteliğinin asıl - alt işverenlik veya işveren vekilliği olduğundan bahisle söz konusu kıdem ve ihbar tazminatının iş hukuku anlamında bir uyuşmazlık mahiyetinde olduğu kanaati ile görev yönünden yetkisizlik kararı vermiştir. Anılan idare mahkemesi kararı sonucu davamızı iş hukuku kapsamında değerlendirmemiz sonucunda; 4857 sayılı İş Kanunu'nda, 2. maddede "asıl işveren-alt işveren ilişkisi" tanımlanmakta ve bu düzenlemeyle "alt işveren" kavramı da bütün unsurlarıyla ortaya konulmaktadır. Buna göre: "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir." Maddede "asıl işveren-alt işveren" ilişkisinin unsurlarında, 1475 sayılı İş Kanunu'nda yer alan esasların genel olarak korunduğu görülmektedir. Buna göre, bir işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin "asıl işin bir bölümünde" veya "yardımcı işlerinde" iş alan diğer işverenler, işçilerini sadece bu işyerinde çalıştırdıklarında asıl işveren alt işveren ilişkisi doğmuş olacaktır. Somut olaya bakıldığında; ilgili AHB'nin 41.12.007 numaralı ve 41.12.044 numaralı birim için yapılan kıdem ve ihbar tazminatı ödemelerinde AHB alt işveren konumunda olup Kocaeli Valiliği asıl işveren konumundadır ve alt işverenin çalışanları işçilik haklarının kendilerine ödenmesi için alt işverene veya doğrudan asıl işverene başvurabilir. Ödemeyi yapan taraf, borcun tamamını veya sorumluluğundan fazlasını ödemiş ise diğer tarafa rücu etme hakkına sahiptir. İş bu durum göz önüne alındığında davacı müvekkilce ödenen tazminat bedellerinin tamamının asıl işverenden rücu edilmesi gerekmektedir. Davaya konu tüm bu tazminattan davalı idare asıl işveren olarak sorumludur.. Yargıtay'ın bu konudaki görüşleri ise; Yargıtay 23. Hukuk Dairesi 2019/2245 E. , 2020/3609 K. 12.11.2020 Tarih sayılı kararında "Bu durumda mahkemece yukarıda belirlenen ilkeler ve özellikle iş mahkemesi hükmüne esas olan hesaplama da dava dışı işçinin sadece davalı bünyesinde çalıştığının görülmesi üzerine ödenen bedelin tamamından davalının sorumlu olduğu gözetilerek karar verilmesi gerekirken, yanlıgılı gerekçe ile taraflar arasındaki sözleşme ilişkisinde sorumluluğun belirlenmediği bu halde tarafların ödenen bedelden yarı yarıya sorumlu olduklarına karar verilmesi hatalı görülmüş, bozmayı gerektirmiştir." şeklindedir. Tüm bu açıkladığımız hususlar doğrultusunda görevli görülen iş mahkemesi sayın hakimliğinize başvurma zaruretimiz doğmuştur. Netice olarak; Sağlık Bakanlığı ile davacı müvekkil Nazım UZUNCA arasında rücu edilmesi gereken kıdem ve ihbar tazminatının rücu yolu ile müvekkile ödenmesi gerekmektedir." şeklinde dilekçesi ile; fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla, her iki birim için de görev yapan aile sağlık elamanları tarafından müvekkili tarafından ödenen 2.920,00 TL kıdem ve 2.313,93 TL ihbar tazminatının davalı yana başvuru ile beraber işleyecek en yüksek mevduat faizleri ile beraber davalı yandan alınarak rücu müvekkile ödenmesine ve yargılama giderleri ile vekalet ücretinin davalı yan üzerine bırakılmasına karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili Kocaeli 7 İş Mahkemesinin 2021/524 Esas sayılı dosyasına vermiş olduğu cevap dilekçesi ile özetle; Bakanlıklar bünyesinde 09/12/2004 tarihli ve 25665 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 5258 sayılı Aile Hekimliği Kanunu kapsamında Kocaeli ilinde 14 Kasım 2010 tarihinde aile hekimliği uygulamasına geçildiğini, 09/12/2004

tarihli ve 25665 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 5258 sayılı Aile Hekimliği Kanununun 8 inci maddesindeki “Aile hekimi ve aile sağlığı elemanlarının çalışma usul ve esasları; çalışılan yer, kurum ve statülerine göre öncelik sıralaması; aile hekimliği uygulamasına geçiş ve nakillere ilişkin puanlama sistemi ve sayıları; aile sağlığı merkezi olarak kullanılacak yerlerde aranacak fizikî ve teknik şartlar; meslek ilkeleri; iş tanımları; performans ve hizmet kalite standartları; hasta sevk evrakı, reçete, rapor ve diğer kullanılacak belgelerin şekli ve içeriği, kayıtların tutulması ile çalışma ve denetime ilişkin usul ve esaslar, Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.” hükmü gereğince 25/01/2013 tarihinde 28539 sayılı Resmi Gazetede Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliği yayınlanmış; anılan Yönetmeliğin 22 nci maddesinin 3 üncü fıkrasında “Aile hekimleri, sağlık hizmetlerine yardımcı olmak amacıyla ebe, hemşire, sağlık memuru, tıbbi sekreter gibi ilave sağlık hizmetleri personeli ile güvenlik, temizlik, kalorifer, sekreteryaya ve benzeri hizmetler için ferden veya müştereken personel çalıştırabilir ya da hizmet satın alabilirler.” hükmü düzenlendiğini, aile hekimlerine, aile sağlığı elemanları dışında sağlık hizmetlerine yardımcı olmak amacıyla ebe, hemşire, sağlık memuru, tıbbi sekreter gibi ilave sağlık hizmetleri personeli ile güvenlik, temizlik, kalorifer, sekreteryaya ve benzeri hizmetler için ferden veya müştereken personel çalıştırabilme ya da hizmet satın alabilme hakkı tanınmıştır. Bu anlamda aile hekimleri, aile sağlığı merkezlerinde, sağlık hizmetlerini aksatmamak ve yönetmelikte belirtilen asgari fiziki şartları taşımak koşulu ile aile sağlığı merkezinin güvenlik, temizlik, kalorifer, sekreteryaya vb. ihtiyaçlarını nasıl karşılayacakları konusunda tercih hakkına sahiptirler. Bu hizmetleri bizzat kendileri yerine getirebilirler, personel çalıştırabilirler ya da hizmet satın alabileceklerini, Bakanlıkları ve bağlı kuruluşlarının bir müdahalesi olmadığı gibi, aile hekimleri tarafından bu ihtiyaçların nasıl karşılandığı konusunda aile hekimleri tarafından bilgi verilmesi zorunluluğu bulunmadığından, Bakanlıkları ve bağlı kuruluşlarının bilgisi bulunmadığını, davanın usul ve esas yönünden reddini; yargılama giderleri ile vekâlet ücretinin davacı tarafa yükletilmesine karar verilmesini istemiştir.

Kocaeli 7 İş Mahkemesi vermiş olduğu kararda; Yasasının 1. Maddesindeki düzenleme gereğince, İş Mahkemeleri, İş Yasasına göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş sözleşmesinden veya İş Yasasına dayanan her türlü hak iddiasından doğan hukuksal uyuşmazlıklara bakmakla görevli olduğunu, bu nedenle davaya bakmaya Asliye Hukuk Mahkemesi görevli olması nedeniyle dava şartı yokluğu nedeniyle usulden reddine Asliye Hukuk Mahkemesi görevli olduğuna karar vermiştir.

Davacı vekili mahkememizde vermiş olduğu beyanda özetle; davanın kabulüne karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili mahkememizde vermiş olduğu beyanda özetle; öncelikle husumet itirazlarını tekrarla, dava dışı işçi ile bakanlıklarının her hangi bir iş sözleşmesi olmadığından davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Bildirilen deliller doğrultusunda; dava dışı işçi [REDACTED]’e ait özlük işlem dosyası, sözleşmeler, ekleri, teknik ve idari şartnameler ve hizmet işleri genel şartnameler davalı tarafından incelenmiş, dosya resen seçilen hesap bilirkişisi Doç. Dr. Ednan Ayvaz’a tevdi edilerek rapor düzenlemesi istenilmiş, bilirkişi 27/07/2022 tarihli raporunda davacının dava dışı işçiye alacaklısı olarak yaptığı tüm ödemeler nedeniyle toplam 5.234,59-TL talep edebileceğine dair rapor tanzim etmiştir.

Tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde;

Dava dava dışı işçiye ödenen işçilik alacakları [REDACTED]’in tazminine ilişkindir, davacının aile hekimi olarak görev yaptığı Barbaros Aile Sağlık Merkezinde dava dışı [REDACTED] sözleşmede Aile sağlık elamanı olarak çalıştığı, bu kişinin iş akdi sona erdiğinde davacı tarafından kendisine kıdem tazminatı ödendiği ve uyuşmazlığın dava dışı kişiye ödenen işçilik alacaklarından kimin sorumlu olduğu noktasında toplandığı anlaşılmıştır.

Yargıtay 9. HD nin 2018/7550 esas - 2018/16826 karar sayılı ve 27/09/2018 tarihli ilamında "yasal mevzuat hükümleri dikkate alındığında aile hekimliği ve aile sağlık elamanları için önce sözleşme, sonra faaliyetin gösterileceği uygun bir yerin (işyeri) oluşturulması ve düzenlenmesi gerekecektir. Sözleşme, çalışma şartları, çalışanların nitelikleri ve ücretleri yukarıda belirtilen ve sağlık bakanlığı tarafından uygulanan mevzuat hükümleri ile belirlenmiştir. Aile Hekimliğine dönüştürülen yada yeni kurulan iş yerinin 4857 Sayılı İş Kanunu ve 5510 sayılı Kanun Kapsamında bir iş yeri olduğu açıktır. Ancak bu iş yerinin sözleşme imzalanan aile hekimine mi, yoksa yasal koşullarını belirleyen Bakanlığa mı ait olacağı çözülmesi gereken bir sorundur.

Ticari ve Mesleki faaliyette bulunmanın amacı bu yolla gelir elde etmektir. Bu bir Serbest faaliyet olarak kabul edilir ve bağımsız işyeri ve iş veren olmada bir kısıt olarak kabul edilir. Bir gelir elde etme amacını taşımadan yapılan faaliyetin ticari veya mesleki olduğu söylenemez. Aile hakimleri, çalışmalarını sırasında sağlık hizmeti verdikleri kişilerden hiçbir şekilde ücret alamazlar. O sebeple Aile Hekimlerinin iş veren, aile hekimliğinin vergi usul kanunu ve gelir vergisi kanunu yönünden ayrı bir iş yeri olmadıkları açıktır.

İş hukuku ve 4857 sayılı iş kanunu yönünden değerlendirmede ise; ilgili hükümler değerlendirildiğinde bu iş yerinde çalışan aile sağlık elemanları, sevk ve idare yönünden aile hekimlerine bağlı olmakla birlikte çalışma koşullarının bakanlık tarafından belirlendiği, ücretlerinin aile hekimlerinden değil, aile hekimi gibi sağlık müdürlerinin onayı ile

devletten aldıkları, bu anlamda aile hekiminin iş veren konumunda kaldığı, İş verenin Bakanlık olduğu kabul edilmelidir. " denmekte olup, yasal düzenlemeler ve yukarıdaki Yargıtay ilamı birlikte değerlendirildiğinde; davacının iş veren olmayıp, iş veren vekili konumunda olduğu, asıl işverenin Sağlık Bakanlığı olduğu ve dava dışı kişiye ödenen işçilik alacaklarından asıl işveren olan Sağlık Bakanlığı sorumlu olduğu anlaşılmış olup, davanın kabulü ile aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle;

1. Davanın KABULÜ ile;

2. Davalı kurumun maddi tazminatın ödeme tarihi olan 05/02/2020 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalı kurumun davacıya verilmesine,

3. Davalı kurum harçtan muaf olduğu için davacı tarafça yatırılan başvurma harcı ve peşin harç karar kesinleştiğinde ve talep halinde davacı tarafa iadesine,

4. Davacı kendisi tarafından temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan avukatlık asgari ücret tarifesi gereğince hesaplanan 5 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine, 5 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

5. Davacı tarafın müzekkere ve tebligat giderleri ile bilirkişi ücreti ki toplamı 5 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

HMK 120. maddesi gereğince davacı tarafından yatırılan gider avansından karar kesinleşene kadar yapılacak masraflar mahsup edilerek arta kalan miktar olduğu takdirde karar kesinleştiğinde ve talep halinde davacıya iadesine,

Dair, **taraf vekillerinin yüzüne karşı** miktar itibari ile kesin olarak verilen karar, açıkça okundu, usulen anlatıldı. 19/10/2022

Katip 121565

Hakim 33865