İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
24.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/472
Karar No. 2026/1078
Tarihi: 04/06/2026

●ÖZEL HASTANEDE MAKBUZ KESEREK ÇALIŞAN HEKİM
●BAĞIMLILIĞIN UNSURLARININ BULUNDUĞU
●İŞ SÖZLEŞMESİ GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Dosyaya sunulan iş sözleşmesi, deliller ve tanık beyanları dikkate alındığında, davacının davalı kurumda davalıya bağımlı olarak, emir ve talimat altında, işverenin yönetim hakkı kapsamında, işverenin belirlediği koşullarda iş sözleşmesi ile çalıştığı, bu nedenlerle davacı ve davalı arasında işçi işveren ilişkisi olduğu ve davacının iş güvencesi hükümlerinden faydalandığı; davacının ücretinin dosyadaki bilgi ve belgeler doğrultusunda brüt ücret üzerinden, usul ve yasaya uygun olarak hüküm altına alınmış olduğu, iş akdinin haklı ve geçerli nedene dayanmadan feshedildiği anlaşılmıştır.
Tüm bu nedenlerle İlk Derece Mahkemesi kararının; tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, vakıa mahkemesi hakiminin objektif, mantıksal ve hayatın olağan akışına uygun dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine ve uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına, dosya kapsamına, usul ve yasaya uygun olduğu anlaşılmakla, davalı vekilinin istinaf isteminin reddine yönelik aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

Taraflar arasında görülen davada, kararın istinaf kanun yolunda incelenmesi istenmiş olmakla, 6100 sayılı HMK'nın 356/1. maddesi gereğince yapılan değerlendirmeye göre incelemenin duruşmalı yapılmasını gerektiren bir husus görülmediğinden istinaf incelemesi duruşmasız olarak yapılarak dosya incelendi, gereği görüşülüp, düşünüldü;

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacı davalı işyerinde Hizmet Alımı Doktor Sözleşmesi adı altında iş sözleşmesiyle 02.01.2018 tarihinden iş sözleşmesinin haksız ve geçersiz olarak sona erdirildiği 21.04.2025 tarihine kadar Göğüs hastalıkları ve Tüberküloz Uzmanı doktor olarak çalıştığını, davacının iş sözleşmesi sebep gösterilmeksizin sadece muvazaalı olarak hizmet alım sözleşmesi olarak gösterilen sözleşmenin 8.maddesine atıf yapılarak sona erdirildiğini, davalı işverenlik fesih yazısında geçerli ve haklı bir sebep göstermediğini, iş sözleşmesinden doğan yükümlüklerden kaçınmak için muvazaalı olarak yapılan hizmet alım sözleşmesi geçerliymiş gibi fesih yazısı gönderdiğini, özel hastanelerin yaygınlaşmasıyla birlikte, adına sağlık müteahhitliği diyebilecekleri bir uygulama bu sektörde hızla yaygınlaştığını, hastane sahipleri kâğıt üzerinde hekimlerle muvazaalı sözleşmeler imzaladığını, imzalanan bu sözleşmede iş sözleşmesinde bulunması gereken tüm hükümler yer aldığını, ancak sadece özel düzenlenen bir maddeyle "hekim kendi nam ve hesabına çalışan kişidir" veya "iş bu hizmet alım sözleşmesidir" şeklinde ifade konulduğunu, üstelik bu hekimlere şirket kurdurulduğunu, hekim, hastaneye yaptığı işler, baktığı hastaya göre serbest meslek makbuzu kesmek zorunda bırakıldığını, hasta sayısını artırmak için yaşamsal önemde olan SGK ile anlaşmaları hastane yapmadığını, bu ilişki, tek tek hekimler üzerinden kurulduğunu, hekime asgari bir ücret, hastane üzerinden ödendiğini, ücretin diğer kısmı hekimin kurduğu şirket üzerinden aktarıldığını, davacı iş sözleşmesiyle işçi statüsünde çalıştığını ve 4857 sayılı iş yasası kapsamına girdiğini, davacı ile yapılan sözleşme hizmet alım sözleşmesi olarak adlandırılmış olsa da iş sözleşmesinin tüm unsurlarını taşıdığını, taraflar arasında gerçekte iş sözleşmesi yapıldığını, davalı işverenlik muvazaalı sözleşmeyle iş hukukundan doğan yükümlüklerinden kaçınmaya çalıştığını, taraflar arasındaki ilişkinin bağımlılığın tüm unsurlarını taşıdığı, davacının iş sözleşmesiyle çalıştığı, hukuki statüsünün işçi olduğu ve iş yasası hükümlerine tabi olduğu görüleceğini, davacı doktor olduğunu, bağımlı çalışan bir doktora işverenin verebileceği emir ve talimatların tamamı sözleşme hükmü olarak yazıldığını, davacının bu emir ve talimatların dışına çıkarak hasta bakması işini yapması sözleşmeye göre asla mümkün olmadığını, iş sözleşmesinin ayırt edici unsuru olan hukuki bağımlılık açık net bir şekilde sözleşme hükümlerinden de görülebildiğini, iş sözleşmesinin bir diğer unsuru olan ücret karşılığı çalışma da somut olayda gerçekleştiğini, somut olayda davacının ücreti poliklinik hizmetleri, göğüs hastalıkları ve tüberküloz ve yatan hasta olmak üzere üç ayrı unsur üzerinden yüzde usulü ile belirlendiğini, ayrıca ilk 12 ay ödenecek meblağ başlığı altında garanti ücret saptandığını, somut olayda; davalı

işverenlik somut olgulara dayalı bir fesih bildiriminde bulunmadığını, sadece muvazaalı sözleşmenin feshin süresini belirten 8.maddesine atıf yapmakla yetindiğini, bu durum davacı işçinin haklı veya geçerli fesih nedeni olacak bir davranışının bulunmadığını ve davalı işverenliğin feshi gerçek olmayan/ya da gizli saiklerle yaptığını açıkça ortaya koyduğunu, feshin bu şekilde gerçekleştirilmiş olması başlı başına fesih nedeni olduğunu, feshin geçersizliği ile davacının işe iadesi ile boşta geçen 4 aylık ücret ile 8 aylık ücret tutarında işe almama tazminatı iddia ve talep edilmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacı davalının değil, Gamze Türker Sağlık Hiz. Ltdç Şti.'nin çalışanı ve yetkilisi olduğunu, söz konusu şirket hakkında bir arabuluculuk başvurusu yapılıp sonuçlandırılmadan dava açıldığından, davanın dava şartı yokluğu nedeni ile reddine karar verilmesini, taraflar arasında ticari bir ilişki bulunduğundan görevsizlik kararı verilmesini, davacının muvazaalı şekilde davalı işyerinde çalıştırıldığı iddiası gerçeği yansıtmadığını, 6645 sayılı Kanunu'nun 49.maddesiyle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na eklenen ve 23.04.2015 tarihinden itibaren yürürlüğe giren Ek Madde 10 hükmü gereğince hizmet alım sözleşmesi ile çalıştığını, davacı, Gamze Türker Sağlık Hiz. Ltd. Şti.'nin yetkilisi olduğunu, elde ettiği kazanç karşılığında da davalıya yetkilisi bulunduğu bu firma üzerinden fatura düzenlendiğini, davacı, davalı hastanede hizmet vermeye başlamadan çok daha önce Gamze Türker Sağlık Hiz. Ltd. Şti.'ni kurduğunu ve davalı işyerinde de daha önce çalıştığı hastaneler de olduğu gibi hizmet alım sözleşmesi ile çalışmak istediğini, davalıya ifade ettiğini ve tarafların ortak iradesi doğrultusunda hizmet alım sözleşmesi imzalandığını, davacının elden ettiği kazancı sözleşmeye uygun faturalandırıldığını ve fatura bedelleri de davacı tarafından eksiksiz ödendiğini, davacının hizmet alım akdi ile çalıştığı dönemde, bir işçi gibi sürekli davalıyla bağlı şekilde çalışıp çalışmadığının, tüm emeğini davalıya hasredip etmediğinin tespiti açısından, aynı dönemde başkaca firmalarda çalışıp çalışmadığının araştırılması için davacının 02.01.2018-21.04.2025 tarihleri arasındaki hizmet dökümünün ve bu dönemdeki işveren listesinin de SGK'dan celp edilmesini, davacının yetkilisi olduğu Gamze Türker Sağlık Hiz. Ltd. Şti.'nin ticari defter ve kayıtları, davacının verdiği hizmet karşılığı bu firma üzerinden davalıya kesilen faturalar, davacının hizmet döküm cetveli ve taraflar arasında düzenlenen sözleşme birlikte incelendiğinde davacının davalı işyerinde iş akdi ile çalışmadığı, bir yıl süreli hizmet alım sözleşmesi ile üstlendiği net bir şekilde ortaya çıkacağını, Özel Hastaneler Yönetmeliği'nde davacının iddia ettiği gibi iş akdi ile çalıştırılması konusunda zorunluluk da bulunmadığını, bu nedenle davalı ile arasında hizmet alım sözleşmesi bulunan davacının işe iade talebinin reddi gerektiğini, 05535 yevmiye numaralı ihtarname davalı tarafından davacıya tebliğ ettirilerek, hizmet alım sözleşmesi sona erdirildiğini savunarak davanın reddi talep edilmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİKARAR ÖZETİ:

İlk Derece Mahkemesince özetle; " ...*Somut olayda, davacının davalı Yedikule Surp Pırgiç Ermeni Hastanesi Vakfı İktisadi İşletmesi'nde, davalıya bağımlı olarak, emir ve talimat altında, işverenin yönetim hakkı kapsamında izinlerini ve çalışma saatlerini işverenin belirlediği koşullarda iş sözleşmesi ile çalıştığı dosyaya sunulan deliller, tanıkların beyanları ile tespit edilmiştir.*

Yargılamaya ilişkin kanıtların hukuksal değerlendirmesine göre; davacının 02/01/2018 - 21/04/2025 tarihleri arasında davalı işverene ait işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı anlaşılmıştır. Dava, hak düşürücü süre içerisinde açılmıştır. Ayrıca, fesih tarihi itibariyle davacı işçinin kıdemi 6 aydan fazla olduğu gibi işyerinde de 30 işçiden daha fazla işçi çalıştırılmaktadır. Bu nedenlerle, iş güvencesi kapsamında bulunan davacının yasal süresi içerisinde açmış olduğu davanın esastan incelenmesine engel bir durum mevcut değildir.

Davacının iş sözleşmesi, Bakırköy 21. Noterliği'nin 5535 yevmiye numaralı 21.04.2025 tarihli ihtarnamesi ile feshedilmiş olup ihtarnamede davacının iş akdinin neden feshedildiği açıkça belirtilmemiş olup davacının iş akdinin haklı veya geçerli sebeple feshedildiğine dair delil ibraz edilmediğinden bu koşullar altında, hukuken geçerli bir fesihten söz etmek mümkün olmadığından, açılan davanın kabulü ile davacının işine iadesine karar vermek gerekmiş, bu gerekçeler doğrultusunda davanın kabulüne dair aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

İşe iade kararının gereği olarak, işe başlatmama halinde davacıya ödenmesi gereken tazminat miktarı belirlenir iken; davacının kıdemi ve fesih nedenleri göz önünde bulundurularak, takdiren 5 aylık brüt ücret tutarında işe başlatmama tazminatı ve 4 aylık boşta geçen süre ücreti ve diğer haklara hükmedilmiş ve bu gerekçeler doğrultusunda davanın kabulüne dair aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur. ..."şeklinde belirtilen gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

İSTİNAF SEBEP ve GEREKÇELERİ:

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; davacının , davalı hastanenin sigortalı bir işçisi olmadığını, kurduğu "Gamze Türker Sağlık Hizmetleri Ltd. Şti." isimli şirketin çalışanı ve yetkilisi olduğunu, davacının , hastanede 5510 sayılı Kanun'un Ek 10. maddesi kapsamında "Hizmet Alım Sözleşmesi" ile çalıştığını, bu sözleşmeyi, kendi isteğiyle ve ticari olarak daha avantajlı bulduğu için imzaladığını, dolayısıyla İş Kanunu kapsamında bir iş ilişkisinin(muvazaa) olmadığını, davacının, sözleşme bittikten sonra "işçi" olduğunu iddia ederek işe iade davası açmasının Türk Medeni Kanunu Madde 2 (Dürüstlük Kuralı) uyarınca açıkça kötü niyetli olduğunu, SGK kayıtlarına göre davacının davalı hastanede hizmet verdiği dönemde eş zamanlı olarak başka kurumlarda (Dehaist Sağlık Hizmetleri ve İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi) aylık 30 gün tam süreli sigortalı olarak çalıştığını, davalı hastanenin emir ve talimatı altında çalışan bir işçinin, başka kurumlarda aynı anda tam zamanlı çalışmasının fiilen imkansız olduğunu, bu durumun davacının bağımsız bir serbest meslek/ticari faaliyet yürüttüğünü kanıtladığını yerel mahkemenin bu SGK delilini hiç değerlendirmediğini, davacının hastanede sadece

kurumun hastalarına değil, kendi takipli hastalarına da baktığını, davacının davalı hastaneye şirket adıyla aylık faturalar kesildiğini ve vergiler dahil yüksek gelirlerin tahsil ettiğini, ancak kendi şirketinin vergi levhasında matrahsız veya cüzi vergi ödediği görüldüğünü, davacının işçi kabul edilse bile mahkemenin ücret tespitinin hatalı olduğunu, davacıya ödenen fatura bedellerinin içinde vergi, SGK primleri ve malpraktis sigorta giderlerinin mevcut olduğunu, bu giderler ve davacının vergiden kaçındığı tutarlar dışlanmadan, faturadaki toplam brüt bedelin "net ücretmiş gibi" esas alınarak fahiş tazminat (boşta geçen süre ve işe başlatmama) hesaplanmasının hukuka aykırı olduğunu belirterek Mahkeme kararının kaldırılmasına davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

UYUŞMAZLIK:

İş sözleşmesinin feshinin haklı ya da geçerli nedene dayanıp dayanmadığı ve davacının işe iade davasının talebinin yerinde olup olmadığı noktasındadır.

DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE GEREKÇE:

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu 355. Madde düzenlemesine göre, kamu düzenine aykırılık halleri hariç, istinaf dilekçesinde belirtilen sebepler ile sınırlı olmak üzere yapılan inceleme sonunda;

Dosyaya sunulan iş sözleşmesi, deliller ve tanık beyanları dikkate alındığında, davacının davalı kurumda davalıya bağımlı olarak, emir ve talimat altında, işverenin yönetim hakkı kapsamında, işverenin belirlediği koşullarda iş sözleşmesi ile çalıştığı, bu nedenlerle davacı ve davalı arasında işçi işveren ilişkisi olduğu ve davacının iş güvencesi hükümlerinden faydalandığı; davacının ücretinin dosyadaki bilgi ve belgeler doğrultusunda brüt ücret üzerinden, usul ve yasaya uygun olarak hüküm altına alınmış olduğu, iş akdinin haklı ve geçerli nedene dayanmadan feshedildiği anlaşılmıştır.

Tüm bu nedenlerle İlk Derece Mahkemesi kararının; tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, vakıa mahkemesi hakiminin objektif, mantıksal ve hayatın olağan akışına uygun dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine ve uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına, dosya kapsamına, usul ve yasaya uygun olduğu anlaşılmakla, davalı vekilinin istinaf isteminin reddine yönelik aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

H Ü K Ü M: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

1-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun HMK'nın 353/1-b.1 maddesi gereğince **ESASTAN REDDİNE,**

2-Alınması gerekli 732,00 TL istinaf karar harcı davalı tarafından yatırılmış olmakla başkaca harç alınmasına yer olmadığına,

3-Davalıtarafça yapılan istinaf yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

4-İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından taraflar yararına istinaf vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

5-Karar tebliğ ve harç tahsil müzekkeresi işlemlerinin İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda; 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 7/3 maddesi yollaması ile 6100 Sayılı HMK 'nın 362/1 -a maddesi uyarınca kesin olmak üzere 04/06/2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.