.................. İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNE

Pandemi sürecinde sağlık personellerinin iş yükü katlanarak artmıştır. Salgını bitirme noktasında en önemli gereksinimlerden olan aşının bulunması ile beraber vatandaşlar sağlık personeli tarafından aşılanmaya başlanmıştır. Yapılan aşıların büyük kısmı Aile Hekimleri ve Aile Sağlığı çalışanları tarafından Aile Sağlığı Merkezlerinde yapılmıştır. Bütün zor koşullara rağmen hayat kurtarmaya devam eden sağlık çalışanlarının moral ve motivasyonlarını yüksek tutmak amacıyla birçok Ülke kendi personeline ek ödeme yapmıştır. Ülkemizde de bu şekilde ek ödemeler yapılmış olmasına rağmen her defasında Aile Hekimleri ve Aile Sağlığı Çalışanları maalesef kapsam dışında tutulmuştur.

Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü’nün 17/06/2021 tarihinde yayınlamış olduğu COVID-19 Pandemisi nedeniyle oluşturulan aşı odalarında Görev Yapan Personele Ek ödeme konulu yazısında ‘‘COVID-19 pandemisinin bertaraf edilmesi amacı ile aşı çalışmalarının hızlanmış olması **ve COVID-19 için ayrılmış aşı odalarında görevlendirilen personelin motivasyonunun artırılması** amacı ile Mezkur Makam onayına ilave olarak 17/06/2021 tarihli ve E-49022165-020-345 sayılı makam onayı alınmıştır. Bu kapsamda mezkur yönetmelik kapsamında bulunan personelden;

1) COVID-19 için oluşturulan aşı odalarına aşı yapmak için görevlendirilen personelin, mezkur makam onayında yer alan ek tabloda unvanlar için ayrı ayrı belirlenen COVID dışı **Ek Ödeme** Katsayısının;

a) Tabipler için %30;

b) Tabip dışı sağlık hizmetleri sınıfı personel için %100 artırımlı olarak uygulanması,

2) Tabip dışı sağlık hizmetleri sınıfı personel için hesaplanan tutar, 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesi uyarınca ödenen sabit ek ödeme tutarından mahsup edilmeden ayrıca ödenmesi,

3) Bu şekilde yapılacak ek ödeme tutarı mesai içi tavan ek ödeme tutarını geçemez. Mezkur makam onayına ilave olarak belirlenen usul esaslar çerçevesinde, ikinci ve üçüncü basamak sağlık tesislerinde mezkur ek ödeme yönetmeliği kapsamında bulunan personele 01/04/2021 tarihinden geçerli olmak üzere 4 (dört) ay süre ile **ek ödeme yapılması**’’ denilmektedir.

*Belirtilmelidir ki, eşitlik İlkesi en temel anlamda Anayasa'nın 10. ve 55. maddelerinde ifade edilmiş, 10. maddede “Herkes, dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” kuralına yer verilmiştir. 55. maddenin kenar başlığı ise “Ücrette Adalet Sağlanması” şeklindedir*. (YHGK, T.15.3.2017, E.2016/9-1913, K.2017/450)

***Eşitlik, hukuk ve adaletin temel kavramları içinde yer alan ve sosyal devletler açısından vazgeçilmez bir ilkedir. Hukukta eşitlik ilkesi ile aynı ve benzer durumda olanlar arasında haklı nedene dayanmayan keyfi ayrımların önlenmesi amaçlanmıştır.*** *Türk hukukunda eşit davranma borcunun dayanakları Anayasanın 10. maddesinde yer alan “eşitlik ilkesi” ve İş Kanununun 5. maddesinde yer alan eşit davranma ilkesidir. Ayrıca, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun*[*25*](http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/tc6356.htm#25)*. maddesinde de sendikal hak ve özgürlükler kapsamında işverenin eşit davranma borcuna dair düzenleme bulunmaktadır. İç hukuktaki düzenlemelerin yanında Türkiye İLO'nun sekiz esas Konvansiyondan “Eşit Ücret” (C 100 ) ve “Ayrımcılık” Konvansiyonları ve Birleşmiş Milletlerin Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına dair Konvansiyonuna taraftır.* (Kılıçoğlu, M.: “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarına Egemen Olan İlkeler ve Ayrımcılık Yasağı”, Legal İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.9, S. 36, s. 42)

*Eşitlik ilkesi iş hukuku bakımından işverene işyerinde çalışan işçilere haklı ve objektif neden olmadıkça eşit davranma borcunu yüklemiştir. İş Kanununda işverenin eşit işlem yapma borcuna aykırılığın yaptırımı ayrımcılık tazminatıdır. Ayrımcılık tazminatı İş Kanunun 5. maddesinde düzenlenmiştir ve ayrımcılık yasağına aykırı davranış halinde işveren işçiye dört aya kadar ücreti tutarında bir tazminat ödemekle yükümlü olduğu gibi idari para cezası da ödemek durumundadır. Ayrımcı davranış sendikal sebepten kaynaklanıyor ise İş Kanunu kapsamında öngörülen ayrımcılık tazminatı değil, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunun*[*25*](http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/tc6356.htm#25)*. maddesinde öngörülen sendikal tazminat söz konusu olacaktır. Çünkü İş Kanunun 5. maddesinin 6. fıkrasında dört aya kadar ücret tutarında ayrımcılık tazminatı öngörüldükten sonra “2821 Sayılı Sendikalar Kanunun*[*31*](http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/tc2821.htm#31)*. maddesi hükümleri saklıdır” düzenlemesi getirilmiştir. Bu açık yasal düzenleme sebebiyle sendikal tazminat ile ayrımcılık tazminatına birlikte hükmedilemeyecektir* (Mollamahmutoğlu, H./Astarlı, M./Baysal,U. :İş Hukuku, 6. b., Ankara 2014, s.750-751 ).

Anayasa, kanunlar ve yargı kararlarından anlaşılacağı üzere eşitlik ve adaletin sağlanabilmesi için aynı ve benzer durumda olanlar arasında keyfi uygulamalarla ayrım yapılmaması gerekmektedir. Pandemi döneminde yıllık izinlerin kaldırılması, istifa ve emeklilik hakkının durdurulması, esnek, dönüşümlü çalışma uygulamalarından ve idari izinlerden muaf tutulma gibi uygulamalar diğer bütün sağlık kuruluşlarında olduğu gibi Aile sağlığı merkezlerinde görev yapan Aile Hekimleri ve Aile sağlığı çalışanlarına da uygulandı. Yani bu olumsuz durumların hiç birinde Aile Hekimleri muaf tutulmadı. Bunun yanında yapılan Covid aşılarının büyük çoğunluğu Aile Sağlığı Merkezlerinde yapılmaktadır. Bütün bunlar göz önüne alındığında Anayasa’mızda güvence altına alınan ‘eşitlik ve adaletin’ sağlanabilmesi için hastane ve İlçe Sağlık Müdürlüklerinde görev yapan hekimlere ödenen ek ödemeden az olmamak kaydıyla tarafıma ek ödeme yapılmasını arz ederim.