

## Arş. Gör. Muhammed Türkalp SEÇKİN\*

Makale Gönderim Tarihi: 26 Nisan 2021

Makale Kabul Tarihi: 3 Mayıs 2021

### Sağlık Hizmetlerinde İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları ile Çalışan İşçilerin Pandemi Dönemindeki Çalışma Esasları

#### Öz

Mevzuatımızda, sağlık hizmetlerinde iyonlaştırıcı radyasyon kaynakları ile çalışan ve "radyasyon görevlisi", "radyasyon çalışanı" gibi ifadelerle tanımlanan işçilerin çalışma süreleri, izin hakları gibi hususlarda işçiler lehine bir takım ayrıcalıklı düzenlemeler yer almaktadır. Bununla birlikte uygulamada söz konusu işçilerin sahip oldukları bu haklardan kimi zaman işverenlerce faydalandırılmadıkları, kimi zaman da "hangi işçilerin" kapsam dahilinde kabul edilecekleri yönünde ihtilaf yaşandığı görülmektedir. Konuyla ilgili değerlendirmeler yapılırken kişilerin sağlık hakkının Türkiye Cumhuriyeti Anayasası madde 17 ve 56 ile güvence altına alınmış olduğu gerçeği göz önünde bulundurulmalı ve sağlık hizmetlerinde

iyonlaştırıcı radyasyon kaynakları ile çalışan işçilerin sağlık riski altında ya da sağlıklarının riske atıldığı bir çalışma düzeni içinde yaptıkları çalışmalar söz konusu güvence kapsamında değerlendirilmelidir. Bu bağlamda öncelikle kanun koyucu tarafından söz konusu işçilerin sağlıklarının korunması bakımından getirilen düzenlemelerin neler olduğu ve işçilerin bu haklardan hangi şartlar altında yararlanabilecekleri belirlenmeli, akabinde hangi işçilerin bu hakları haiz oldukları tespit edilmelidir. Diğer yandan konuya ilişkin olarak salgın hastalık dönemlerinde, işçilere sağlanmış olan bu ayrıcalıklı hakların kullanılmasında birtakım sınırlamalar getirilip getirilemeyeceği hususu da çalışmada incelenecektir.

#### Anahtar Sözcükler:

Sağlık hizmetleri, radyasyon görevlisi, iyonlaştırıcı radyasyon, şua izni, çalışma koşulları, pandemi.

### Working Principles of Employees Working with Ionizing Radiation Resources in Healthcare Services During The Pandemic Period

#### Abstract

In Turkish Legislation there are some privileged regulations in favour of workers working with ionizing radiation resources in health care

services and defined as "radiation worker" or "radiation officer" in terms of working hours, leave rights, etc. However, in practice, some-

\*İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Mühendisliği Bölümü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, seckint@itu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0866-4536

times employers do not provide these privileged rights to workers or sometimes disputes occur in terms of defining the scope of workers having right to benefit from these rights. The fact that Turkish Constitution article 17 and 56 assure right to health of people must be considered while discussing this subject and work carried out by workers working with ionizing radiation resources in health care services at health risk must be evaluated in considera-

tion of this assurance. In this regard, it is very important to determine which privileged regulations constituted by legislative authority to protect workers' life, under which circumstances workers can benefit from these rights and especially which workers have these privileged rights. Also, it is necessary to discuss whether some restrictions can be imposed on the usage of these privileged rights provided to workers during the epidemic disease period.

#### Keywords:

Health care services, radiation worker, ionizing radiation, ray leave, working conditions, pandemic.

## Giriş

2020 yılının hemen başında ortaya çıkan Covid-19 salgınının, çok kısa süre sonra ülkemizde de görülmeye başlanması, tüm sağlık çalışanları bakımından zorlu bir süreci başlatmıştır. Sağlık çalışanları, yeni ve dolayısıyla etkileri tam olarak öngörülemeyen, pandemi boyutuna ulaşmış bir viral hastalık tehdidi altında büyük özveri ile çalışmayı sürdürmüşlerdir. Covid-19 hastalığının tespitinde PCR testi kullanılıyor olsa da salgının ilk dönemlerinde testin henüz yaygınlaşmamış olması, test sonucunun alınmasında geçen zaman ve testin yalancı negatiflik gösterebilmesi ihtimali nedeniyle başta bilgisayarlı tomografi (BT) olmak üzere radyolojik görüntüleme yöntemleri yoğun şekilde kullanılmaya başlanmış<sup>1</sup> ve sağlık çalışanları arasında bir kesim, çalışmalarını hem virüs tehdidi hem de radyasyon tehlikesi altında yoğun şekilde sürdürmek durumunda kalmışlardır.

Hastalığın çoğunlukla akciğerleri etkiliyor olması nedeniyle BT vasıtasıyla hastaların akciğerleri görüntülenerek tanı konurken hastalığın takibinde röntgen cihazları kullanılmıştır. Yine hastalıktan etkilenme ihtimalleri bulunan beyin, kalp gibi diğer organların da radyolojik görün-

tülenmeleri yoluna gidilmiştir. Henüz salgının ilk dönemi sayılabilecek Mayıs 2020'de çıkan bir haberde salgın döneminde ülkemizde çekilen BT sayısının 700 bin civarında olduğu, bir hastaya Covid-19 teşhisi için en az bir BT çekimi ve ardından yürütülen tedavinin takibinde yaklaşık 3 ila 6 kez BT çekimi yapılabildiği, bu çekimlerin hastalara verilen radyasyon dozunda belli soru işaretlerinin ortaya çıkmasına neden olduğu ifade edilmiştir<sup>2</sup>.

Hasta sayısının tahmin edilmesi güç şekilde bir anda artması karşısında radyolojik görüntüleme yapabilecek sağlık çalışanlarının sayısının yeterli olmaması, yalnızca hastaların değil aynı zamanda iyonlaştırıcı radyasyon kaynaklarıyla (bundan sonra "İRK" olarak anılacaktır) çalışan sağlık personelinin de maruz kaldıkları radyasyon dozu bakımından tereddütlere yol açmıştır. Tıp alanında kullanılan iyonize radyasyonun, canlı dokudan geçerken enerjisinin bir kısmını ya da tamamını dokuya aktararak canlı organizmada düşük dozda dahi olası zararlı etkilere neden olabildiği bilinmektedir. Sadece BT olarak günlük ortalama 100 çekim yapılırken, salgının başlangıcından yaklaşık

1 Şener, Cömert S./Kıral N. (2020). Covid-19 Pnömonisinin Radyolojik Bulguları. South. Clin. Ist. Euras. 31, s.16-22.

2 Turan, M. (2020). Salgın Döneminde Türkiye'nin Akciğer Taraması Yapıldı. 26 Şubat 2021 tarihinde <https://www.aa.com.tr/tr/sirkethaberleri/saglik/salgin-doneminde-turkiyenin-akciger-taramasiyapildi/657503> adresinden erişildi.

1 yıl sonra dahi çekim sayısının ortalama 350-400 civarında seyrettiği ifade edilmiştir. Ulaşılan çekim sayısı, ortalama çekim sayısını 3,5-4 kat aşmıştır ki zaman içinde meydana gelen stokastik etkilerin<sup>3</sup> kansere, hatta ölümlere neden olabileceği ihtimali karşısında radyasyon çalışanlarının radyasyon maruziyetinin olabildiğince düşük tutulması ve kabul edilebilir doz sınırları içinde kalması bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>4</sup>.

Covid-19 salgınında ortaya çıkan bu tabloda İRK ile çalışan sağlık personelinin çalışma koşullarına ilişkin değerlendirme yapabilmek için öncelikle söz konusu personelin çalışma koşullarına ilişkin mevzuatımızda ne gibi düzenlemelerin yer aldığı açıklığa kavuşturulmalı, ardından olağan çalışma dönemindeki çalışma şartları, çalışma süreleri ve izin hakları üzerinde durulmalıdır. Salgın hastalık dönemlerinde farklı bir çalışma düzeninin varlığının kabul edilip edilemeyeceği ise "zorunlu nedenle fazla çalışma" başlığı altında özel olarak değerlendirilecektir. Çalışmamız ile ilgili olarak mevzuatta yer alan düzenlemelerden bazılarının başlıkları oldukça uzun olduğundan kısaltılarak kullanılmaları faydalı görülmüştür. Kısaltmalar, söz konusu düzenlemelerin ilk kullanımlarında esas başlığın yanında belirtilecektir.

## I. Sağlık Hizmetlerinde İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları ile Çalışan İşçiler

### A. Genel Olarak

Sağlık hizmetlerinde İRK ile işçi statüsünde çalışan kişilerin belirlenmesi, sağlıklarını riske ata-

rak görev yapan ve kendilerine bu bağlamda bir takım ayrıcalıklı haklar tanınan kimselerin haklarına ulaşabilmelerinin sağlanması bakımından son derece önemlidir. Sağlık hizmetlerinde İRK ile çalışan işçilerin belirlenmesinde 3153 Sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun<sup>5</sup> (bundan sonra Radyoloji Müesseseleri Hakkında Kanun olarak anılacaktır); Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname<sup>6</sup> (bundan sonra 'Tedavi Nizamnamesi' olarak anılacaktır); Radyasyon Güvenliği Tüzüğü<sup>7</sup>; Sağlık Hizmetlerinde İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları ile Çalışan Personelin Radyasyon Doz Limitleri ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik<sup>8</sup> (bundan sonra Radyasyon Kaynakları ile Çalışma Yönetmeliği olarak anılacaktır); Radyasyon Güvenliği Yönetmeliği<sup>9</sup>; Radyasyon Tesislerinde ve Radyasyon Uygulamalarına İlişkin Yetkilendirmeler Yönetmeliği<sup>10</sup> hükümleri esas oluşturmaktadırlar.

Konuya ilişkin kanun, tüzük ve yönetmelikler incelendiğinde söz konusu işçilerin tespiti bakımından farklı ölçütlerin kabul edildiği görülmektedir. Bu nedenle kapsam dahilindeki işçilerin tespit edilebilmesi ancak mevzuatta yer alan tüm ölçütlerin birlikte değerlendirilmesiyle mümkündür. Bunun için tüm ölçütler belirli başlıklar altında kategorize edilecek ve hangi işçilerin kapsam dahilinde oldukları belirlenmeye çalışılacaktır. Bu noktada, İRK ile çalışan sağlık personelinin kapsamının 'tek bir hukuki düzenleme' altında ve herhangi bir tereddüde yer veremeyecek şekilde açıklığa kavuşturulmasının olması gereken hukuk bakımından elzem olduğunun da belirtilmesi gerekmiştir.

### B. Öngörülen Radyasyon Dozu Sınırları

Radyasyon Kaynakları ile Çalışma Yönetmeliği

3 Uzun bir zaman sürecinde maruz kalınan küçük dozların toplamı ile ortaya çıkan etkiler stokastik etki olarak nitelendirilmektedir, Barlaz Us, S./Us, K. (2021). Türkiye'de Radyasyon Çalışanlarının Mevzuattan Kaynaklanan Hakları, Lokman Hekim Dergisi. 11(1), s.84.

4 Parlak, Y./Uysal B./Kıraç F.S./Kovan B./Demir M./Ayan A./Poyraz L./Özaslan İ.A./Köseoğlu K./Yeyin N./Dönmez S. (2020). Radyasyon Güvenliği Kılavuzu: Genel Tanımlar ve Nükleer Tıp Uygulamalarında Radyasyondan Korunma Kuralları. Nucl Med Semin. 6(2), s.71; Barlaz Us/Us, s.84.

5 RG: 28.04.1937/3591.

6 RG: 06.05.1939/3153.

7 RG: 07.09.1985/18861.

8 RG: 05.07.2012/28344.

9 RG: 24.03.2000/23999.

10 RG: 17.12.2020/31337.

m.1'de bu yönetmelikle korunması hedeflenen kitlenin "ilgili personel" olduğu ifade edilmektedir. "Personel" kavramı ise Radyasyon Kaynakları ile Çalışma Yönetmeliği m.4/1/h'de "teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerlerde radyasyon kaynakları ile çalışan radyasyon görevlisi" olarak tanımlanmıştır. Böylelikle korunmak istenen ilgili personel için "radyasyon görevlisi" tabirini kullanmak yanlış olmayacaktır. Radyasyon Kaynakları ile Çalışma Yönetmeliği m.4/1/ı'da bir yandan radyasyon görevlisi tanımı yapılırken, diğer yandan da radyasyon görevlisi olarak tanımlanabilecek kimseler bakımından bir sınırlama getirilmiştir. Hükme göre radyasyon görevlisi "Radyasyon kaynağı ile yürütülen faaliyetlerden dolayı görevi gereği, 24/3/2000 tarihli ve 23999 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Radyasyon Güvenliği Yönetmeliğinde toplum üyesi kişiler için belirtilen doz sınırlarının üzerinde radyasyona maruz kalma olasılığı olan kişi"dir.

Toplum üyesi kişiler için belirtilen doz sınırları ise Radyasyon Güvenliği Yönetmeliği m.10/1/b'de düzenlenmiştir. Hükme göre "Toplum üyesi kişiler için etkin doz yılda 1 mSv'i geçemez. Özel durumlarda; ardışık beş yılın ortalaması 1 mSv olmak üzere yılda 5 mSv'e kadar izin verilir. Cilt için yıllık eşdeğer doz sınırı 50 mSv, göz merceği için 15 mSv'dir"<sup>11</sup>. Yapılan görev nedeniyle söz konusu doz sınırlarının aşılabilmek ihtimali, işçilerin Radyasyon Kaynakları ile Çalışma Yönetmeliği m.4/1/ı uyarınca radyasyon görevlisi olarak kabul edilmeleri bakımından yeterli olmalı, belirtilen doz sınırlarının üzerinde radyasyona maruz kalması aranmamalıdır.

Radyasyon Güvenliği Yönetmeliği m. 10/1/a'da yer alan "Radyasyon görevlileri için etkin doz ardışık beş yılın ortalaması 20 mSv'i, herhangi bir yıl-

da ise 50 mSv'i geçemez. El ve ayak veya cilt için yıllık eşdeğer doz sınırı 500 mSv, göz merceği için 150 mSv'dir. Cilt için en yüksek radyasyon dozuna maruz kalan 1 cm<sup>2</sup>'lik alanın eşdeğer dozu, diğer alanların aldığı doza bakılmaksızın ortalama cilt eşdeğer dozu olarak kabul edilir" hükmü, radyasyon görevlilerinin maruz kalabileceği radyasyon dozunun üst sınırını belirtmektedir. Bu nedenle söz konusu sınır/sınırlar radyasyon görevlisinin mevzuat hükümleri gereğince sahip olduğu hakları kullanılabilmesi bakımından bir alt sınır olarak değil, doz aşımında uygulanması gereken tedbirlerin hayata geçirilmesi yönünde aşılması gereken bir eşik olarak kabul edilmeli, söz konusu değerler radyasyon görevlisi olarak kabul edilme şartları ile bir tutulmamalıdır. Nitekim Gaziantep BİM 5.İDD'nin 2020 tarihli kararı da bu yöndedir<sup>12</sup>.

### C. Denetimli veya Gözetimli Alanlarda Çalışma

Radyasyon görevlisi tabiri için bir tanımlama da Radyasyon Güvenliği Yönetmeliği m.4/1/h'de yer almaktaydı. Hükme göre radyasyon görevlisi "bu Yönetmeliğin 10uncu maddesinde belirtilen yıllık doza maruz kalma olasılığı bulunan ve bu Yönetmeliğin 15inci maddesinde belirtilen denetimli ve gözetimli alanlarda görevi gereği radyasyon kaynağı ile çalışan kişi" şeklinde tanımlanmaktaydı. Böylelikle bir işçinin radyasyon görevlisi olarak kabul edilebilmesi için belirli bir dozun üzerinde radyasyona maruz kalma ihtimali yanında denetimli ve gözetimli alanlarda radyasyon kaynağı ile çalışması gerekli olacaktı.

Radyasyon Güvenliği Yönetmeliği m.15/1'de maruz kalınacak yıllık dozun 1 mSv değeri geçme olasılığı bulunan alanlar radyasyon alanı olarak nitelendirilmekte ve radyasyon alanları da radyasyon düzeyine göre denetimli alanlar ile gözetimli alanlar olarak ikiye ayrılmaktadır. Radyasyon Güvenliği Yönetmeliği m.15/1/a'ya göre

11 Milisievert (mSv) radyasyonun insan vücudunda zararlı etkilerinin ölçümünde kullanılan uluslararası bir birimdir, bkz. aşağıda I/C; tıbbi uygulamalarda radyasyon dozu ölçümü için genellikle mSv değeri kullanılmaktadır. Örneğin, bilgisayarlı tomografi (BT) görüntüleme yapılan hastaların aldıkları radyasyon dozu 8-15 mSv, PET/BT görüntüleme yapılan hastaların aldıkları radyasyon dozu 12-25 mSv aralığındadır, Parlak ve diğerleri, s.57.

12 Gaziantep BİM 5.İDD'nin 02.06.2020 tarih ve 2019-154/783 sayılı kararı, Lexpera; karar metni için bkz. aşağıda III/B/1.

denetimli alanlar "Radyasyon görevlilerinin giriş ve çıkışlarının özel denetime, çalışmalarının radyasyondan korunma bakımından özel kurallara bağlı olduğu ve görevi gereği radyasyon ile çalışan kişilerin ardışık beş yılın ortalama yıllık doz sınırlarının 3/10'undan fazla radyasyon dozuna maruz kalabilecekleri alanlardır". Radyasyon Güvenliği Yönetmeliği m.15/1/b'ye göre gözetimli alanlar "Radyasyon görevlileri için yıllık doz sınırlarının 1/20'sinin aşılma olasılığı olup, 3/10'unun aşılması beklenmeyen, kişisel doz ölçümünü gerektirmeyen fakat çevresel radyasyonun izlenmesini gerektiren alanlardır". İşçinin radyasyon görevlisi olarak kabul edilebilmesi için denetimli veya gözetimli alanlarda görev yapmasının beklenmesi, Radyasyon Kaynakları ile Çalışma Yönetmeliği m.4/1/1'da yer alan düzenlemeyi aşan niteliktedir.

17 Aralık 2020 tarihinde "Radyasyon Güvenliği Yönetmeliği'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik<sup>13</sup>" m.1 ile Radyasyon Güvenliği Yönetmeliği m.4, dolayısıyla radyasyon görevlisinin denetimli veya gözetimli alanlarda çalışmasının gerekli olduğu yönündeki düzenleme yürürlükten kaldırılmıştır. Gerçekten de bu alanlarda görev yapmasa dahi bir çalışanın radyasyon görevlisi olarak kabul edilebilmesi mümkün olmalıdır. Örneğin, hastanede hastanın nükleer tıp biriminden servise taşınmasında görevli personel ile hasta arasındaki mesafe 0,5 metre olduğu takdirde, transfer devamlı olarak aynı personel tarafından yapılıyorsa, bu personelin 0,1 mSv/ay radyasyona maruz kalabileceği rapor edilmiştir. Sağlık kurumunda herhangi bir klinikte çalışan hemşirenin PET/BT görüntüleme ya da miyokart perfüzyon sintigrafisi yapılmış hastalarla yardımcı olurken radyasyona maruz kalabildiği ifade edilmektedir<sup>14</sup>. Yine ameliyathanede skopi cihazı kullanımı halinde oldukça fazla radyasyon dozuna maruz kalındığı belirtilmektedir<sup>15</sup>.

## D. Süreklilik

İyonlaştırıcı radyasyon kaynakları ile ilgili diğer bir düzenleme Radyasyon Güvenliği Tüzüğü olarak karşımıza çıkmaktadır. Radyasyon görevlisine dair bir tanım da Radyasyon Güvenliği Tüzüğü m.2/1/K'da yapılmıştır. Hükme göre "Radyasyon görevlisi, sürekli olarak denetimli alanlarda veya radyasyon kaynaklarıyla çalışan kişidir. Denetimli alanlarda veya radyasyon kaynaklarıyla geçici olarak veya ara sıra çalışan kişiler radyasyon görevlisi sayılmazlar". Düzenleme dikkate alındığından bir işçinin radyasyon görevlisi olarak tanımlanabilmesi için çalışmada "süreklilik" gerekecektir. Nitekim Yargıtay 9.HD'nin 2019 tarihli kararında<sup>16</sup> "...Radyasyon Güvenliği Yönetmeliği'nin 2. maddesinde de radyasyon görevlisi sürekli olarak denetimli alanlarda veya radyasyon kaynaklarıyla çalışan kişi olarak tarif edilmiş ve denetimli alanlarda veya radyasyon kaynaklarıyla geçici olarak veya ara sıra çalışan kişilerin radyasyon görevlisi sayılmayacakları açıkça belirtilmiştir..." ifadesine yer verilmiştir.

Özel Hastaneler Yönetmeliği<sup>17</sup> ek m.5/1/f'de yer alan "Özel hastanenin ruhsatında kayıtlı uzmanlık dallarında kadrolu çalışanlardan yan dal ve iki ayrı uzmanlığı olan tabipler, bulunduğu hastanede kadrolu çalıştığı uzmanlık dalı dışındaki uzmanlık dalını da çalışabilirler. Bu durumda, her iki uzmanlık dalı da faaliyet izin belgesine işlenir. Bu şekilde çalışan tabibin hastaneden ayrılması halinde, altmış gün içinde geçici olarak çalışan uzmanlık dalında uzman tabip bulunamaz ise bu uzmanlık dalı faaliyet izin belgesinden çıkarılır" hükmüne istinaden Sağlık Bakanlığı'nın 09.10.2016 tarih ve E. 1832 sayılı yazısı<sup>18</sup> ile doktorların farklı bir birimde kadro şartı aranmaksızın çalışabilecekleri belirtilmiştir. Böyle bir durumda örneğin, çocuk sağlığı ve hastalıkları uzmanı ve mesul

13 RG: 17.12.2020/31337.

14 Parlak ve diğerleri, s.79.

15 Özgür, N. (2019). Uzmanlık Alanlarında Radyasyon Uygulamaları Sağlık Çalışanlarında Radyasyon Güvenliği-Skopi Sempozyumu (Ed. Hasan Doğan). TTB Yayınları, s.72.

16 Yargıtay 9.HD'nin 13.03.2019 tarih ve 1755/5564 sayılı kararı, karararama.yargitay.gov.tr.

17 RG: 27.03.2002/24708.

18 İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü. (2021). Özel Hastaneler. 26 Şubat 2021 tarihinde <https://istanbulism.saglik.gov.tr/TR,53741/ozel-hastaneler.html> adresinden erişildi.

müdür olarak çalışmakta olan, aynı zamanda radyoloji uzmanlığı da bulunan bir doktor her iki alanda da faaliyet gösterdiği takdirde, süreklilik şartından ne anlaşılması gerektiği sorunu ortaya çıkacaktır<sup>19</sup>.

Kanaatimizce işçinin görevinin sürekliliğinden ziyade mevzuatta belirtilen etkin dozu aşma riskini taşıyıp taşımadığının değerlendirilmesi daha isabetli bir yaklaşımdır. Çünkü önemli olan İRK ile çalışan sağlık personelinin maruz kalılabilecek radyasyon tehlikesine karşı sağlıklarının korunmasıdır. Normlar hiyerarşisinde yönetmeliklerin tüzüklere aykırı olamayacakları göz önünde bulundurulduğunda süreklilik şartının da aranması hususu ağırlık kazanmaktadır. Her ne kadar 16 Nisan 2017 tarihinde yapılan ve Temmuz 2018'de yürürlüğe Anayasa değişikliği sonrasında "Tüzük" kavramı Anayasa'dan çıkarılmışsa da Anayasa değişikliğinden önce çıkarılmış olan Tüzükler, hukuki varlığını sürdürmektedir<sup>20</sup>. Radyasyon Güvenliği Tüzüğü de bunlardan birisidir.

2018 yılında 702 sayılı Nükleer Düzenleme Kurumunun Teşkilat ve Görevleri ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname<sup>21</sup> ile Türkiye Atom Enerjisi Kurumu'nun yetkilendirme, denetim vb. yetkilerinin Nükleer Düzenleme Kurumu'na devredilmesinin ardından 703 sayılı KHK m.119 ile 2690 sayılı Türkiye Atom Enerjisi Kurumu Kanunu'nun<sup>22</sup> birçok maddesi yürürlükten kaldırılmıştır. Radyasyon Güvenliği Tüzüğü m.26'ya göre Tüzük, 2690 sayılı Türkiye Atom Enerjisi Kurumu Kanunu m.4

ve 10'a dayanılarak hazırlanmıştır. Söz konusu maddeler ise 703 sayılı KHK ile yürürlükten kaldırılan maddeler arasındadır. Yapılan düzenleme çerçevesinde Radyasyon Güvenliği Tüzüğü'nün kanuni dayanağının kalmadığı söylenebilecekse de 703 sayılı KHK geçici m.16'da yer alan 703 sayılı KHK yürürlüğe girmeden önce bu KHK ile değişiklik yapılan kanunların ve KHK'ların ilgili maddeleri gereğince yürürlüğe konulmuş olan tüzükler, nizamnameler, Başbakanlık ve Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılan yönetmelikler ile diğer işlemlerin yürürlükten kaldırılmadığı sürece geçerliliklerini sürdürecekleri şeklindeki düzenlemeye göre Radyasyon Güvenliği Tüzüğü'nün varlığı hukuken devam etmektedir. Nitekim Yargıtay 9.HD 2019 tarihli kararında<sup>23</sup> Radyasyon Güvenliği Tüzüğü m.2'de yer alan "süreklilik" olgusuna işaret etmiş ve "Anayasa'da Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında" başlığı ile çıkarılan 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye<sup>24</sup> uygun olarak Tüzük yerine Yönetmelik ibaresini kullanmıştır.

Süreklilik olgusunun, bazı yargı kararlarında bizim de savunduğumuz şekilde esnetildiği görülmektedir. Örneğin, Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun 2005 tarihli kararında<sup>25</sup> sağlık personelinin anjiyo laboratuvarında çalıştığı ve anjiyo yaptığı günlere mahsus olmak üzere 5 saatten fazla çalıştırılmaması gerektiğine hükmedilmiş, böylelikle çalışma süresinin tespiti bakımından sağlık personelinin haftalık tüm meşaisini İRK ile çalışarak geçirmesi aranmamıştır. Yargıtay 7.HD'nin 2016 tarihli kararında<sup>26</sup> da radyoloji bölümünde işi gereği sınırlı düzeyde rad-

19 Bkz. aşağıda II/A.

20 Aybay, R. (2019). Temmuz 2018'de Yürürlüğe Giren Anayasa Değişiklikleri İle Yazılı Hukuk Kaynaklarımıza Getirilen Değişiklikler ve Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri Konusunda Bazı Gözlemler. DEÜFHD Prof. Dr. Durmuş Tezcan'a Armağan. 21, s.2743-2747; Akyılmaz, C. (2019). 2017 Anayasa Değişikliğine Göre Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri. Ankara HBVÜ Hukuk Fakültesi Dergisi. 23(1), 191-207.

21 RG: 09.07.2018/30473; 702 sayılı KHK AYM'nin 30.12.2020 tarih ve 2018-115/81 sayılı kararı ile iptal edilmiş, kararın Resmi Gazete'de yayımlanmasından başlayarak 1 yıl sonra yürürlüğe girmesine karar verilmiş, karar 09.03.2021 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

22 RG: 13.07.1982/17753.

23 Yargıtay 9.HD'nin 13.03.2019 tarih ve 1755/5564 sayılı kararı, karararama.yargitay.gov.tr.

24 703 sayılı KHK'da "Daha önce yayımlanmış metinlerde yer alan "tüzük" sözcükleri, "Cumhurbaşkanı'nca çıkarılan yönetmelik" ya da "Bakanlıkça çıkarılan yönetmelik" biçiminde değiştirilmiştir" hükmü yer almaktadır, RG: 09.07.2018/30473.

25 Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun 07.04.2005 tarih ve 2003-66/207 sayılı kararı, Lexpera.

26 Yargıtay 7.HD'nin 02.02.2016 tarih ve 2015-23816/1889 sayılı kararı, karararama.yargitay.gov.tr; kararın doz sınırı aranması bakımından eleştirisi için bkz. aşağıda III/B/1.

yasyona maruz kalan radyologlar ile ameliyathanelerde kardiyoloji, ortopedi, gastroenteroloji gibi bölümlerde görev yapan hekimlerin maruz kaldıkları doz miktarı toplum üyesi kişiler için belirtilen doz sınırlarının üzerinde olması halinde sağlık izninden yararlanabilmesinin mümkün olduğuna hükmedilmiş ve yine süreklilik şartı aranmamıştır.

Süreklilik olgusunun esnetilmesine ilişkin en açık kararlardan birisi 2017 yılında Gaziantep BİM 3.İDD tarafından verilmiştir<sup>27</sup>. Kararda "Batman Bölge Devlet Hastanesi'nde Kardiyoloji Uzmanı olarak görev yapan davacının kullandığı anjiyografinin radyoaktif kaynaklar arasında sayıldığı ve radyasyon görevlisi olmamakla birlikte radyasyon kaynağı ile yürütülen faaliyetlerden dolayı yıllık 1 mSv etkin doz değerinden fazla doza maruz kalma ihtimali Radyasyon Güvenliği Komitesince belirlenmesi nedeniyle tedbir olarak kişisel dozimetre kullanıldığı, sağlık izninden yararlandırılması kanun gereği olduğundan, adı geçen sağlık izni verilmesi istemli başvurusunun reddine ilişkin dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı gerekçesiyle dava konusu işlemin iptali yolunda Batman İdare Mahkemesi'nce verilen kararın..." hukuka uygun olduğuna hükmedilmiştir.

## E. İşyerinin Niteliği

Sağlık hizmetlerinde İRK ile çalışılması hususunu düzenleyen hukuk kaynakları arasında "Radyoloji Müesseseleri Hakkında Kanun" temel teşkil etmektedir. Bu Kanun'da yer alan ek m.1 hükmü uyarınca, sağlık kurum ve kuruluşlarında radyasyon kaynağı ile teşhis, tedavi ve araştırmanın yapıldığı alanlarda çalışan tüm personelin radyasyondan kaynaklanabilecek risklere karşı korunmasını sağlamak amacıyla "Radyasyon Kaynakları ile Çalışma Yönetmeliği" hazırlanmıştır. Radyasyon Kaynakları ile Çalışma Yönetmeliği m.2'de "kamu ve özel tüm sağlık kurum ve kuruluşlarının kapsam dahilinde olduğu" ifade edilmiştir.

Tedavi Nizamnamesi m.22'de geçen "hastane"

tabiri, kapsam dahilindeki işyerlerinin belirlenmesinde yanıtıcı olmamalıdır. Radyasyon kaynağı ile ayakta ya da yatarak teşhis ve tedavi veya araştırmanın yapıldığı kamu ve özel tüm sağlık kurum ve kuruluşları kapsam dahilindedir. İnsan sağlığı söz konusu olduğunda bunun kamu ya da özel sektöre göre ayrıma tabi tutulmaması son derece doğaldır. Nitekim Yargıtay 9.HD'nin 2013 tarihli kararında<sup>28</sup> "...3153 Sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkındaki Kanunun münhasıran röntgen şua vasıtasıyla teşhis veya hem teşhis ve hem tedavi yahut radyom veya radyom emanasyonu yahut radyom mürekkebatı ile veya her türlü elektrik aletleri ile tedavi yapacak kuruluşları kapsadığı..." ifade edilmiştir<sup>29</sup>.

## F. İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları

Yargıtay 9.HD'nin 2019 tarihli kararına<sup>30</sup> dayanak noktası teşkil eden Türkiye Atom Enerjisi Kurumu'nun 12.04.2011 tarih ve 5010 sayılı Radyoloji Cihazları Lisansları konulu görüş yazısında sağlık alanında kullanılan başlıca iyonlaştırıcı radyasyon kaynakları: radyolojide tek tüplü röntgen, mobil tek tüplü röntgen, çift tüplü röntgen, c-kollu skopi, u-kollu skopi, o-kollu skopi, mamografi, anjiyografi, kemik yoğunluk ölçüm, bilgisayarlı tüm vücut tomografi, bilgisayarlı beyin tomografi, mikro tomografi, mikrofilm cihazları, panoramik cihazlar ile panoramik diş, periapikal diş, periapikal mobil diş, volümetrikdiş tomografi cihazları, radyoterapide teleterapi, lineer hızlandırıcı, brakiterapi, x ışını tedavi, cyberknife, gama knife, simulator, CT simulator, kan ışınlama cihazları; tedavi uygulamalarının yapıldığı ameliyathanelerde kullanılan kapalı radyoaktif kaynaklar; nükleer tıpta PET, PET/CT, SPECT, SPE-CT/CT cihazları; 1-131 tedavi odaları ve RIA labo-

28 Yargıtay 9.HD'nin 09.04.2013 tarih ve 2011-5954/11484 sayılı kararı, karararama.yargitay.gov.tr.

29 Olgaç, S.C. (2015). İş Hukukunda Şua İzni Alacağı Üzerine Yargıtay Kararları Işığında Genel Bir Değerlendirme. TBB Dergisi, 117, s.341.

30 Yargıtay 9.HD'nin 13.03.2019 tarih ve 1755/5564 sayılı kararı, karararama.yargitay.gov.tr.

27 Gaziantep BİM 3.İDD'nin 28.11.2017 tarih ve 1761/1777 sayılı kararı; Lexpera.

ratuvarlarında kullanılan radyoaktif kaynaklar, olarak ifade edilmiştir. "MR cihazları iyonlaştırıcı radyasyon üreten cihazlar değildir ve bu cihazları kullanan personel radyasyon görevlisi değildir" denilerek, hangi cihazların radyasyon kaynağı sayıldığı da tek tek sayma suretiyle belirtilmiştir. Bu cihazların kullanılmasından ve sonuçların değerlendirilmesinden birinci dereceden sorumlu kişiler tıpta uzmanlığını tamamlamış radyoloji uzmanları veya nükleer tıp uzmanlarıdır. Bu uzmanlara yardımcı olan personeller ise üniversitelerin ön lisans programından mezun olan tıbbi görüntüleme teknikerleri ve nükleer tıp teknikerleridir<sup>31</sup>.

Nükleer tıp bölümlerinde denetimli alanlar olarak kabul edilen sıcak oda, enjeksiyon odası, radyoaktif hasta bekleme odası, radyoaktif madde atık odası, radyoaktif madde dikey odası, görüntüleme odası, radyonüklit tedavi odası, radyoaktif hasta tuvaleti, radyoaktif madde bulaşma riski yüksek olan alanlar olarak belirtilmektedir<sup>32</sup>. İstanbul BAM 28.HD'nin 2019 tarihli kararında yer alan "Sekreterler, radyasyonun çok yoğun olduğu Teknisyum 99 (Tc-99) veya İyot 131 (1-131) gibi radyoaktif ajanlar (ilaç)'ın hazırlandığı sıcak odada, bu ilaçların hastaya enjekte edilmesi veya Gamma Kameralarda görüntülemenin yapılması aşamalarında görev almamaktadırlar. Dosyada davacının böyle bir işlemden görev aldığına dair delil bulunmamaktadır" nitelemesiyle radyasyona maruz kalınabilecek alanlara ve faaliyetlere değinilmiştir<sup>33</sup>.

## G. Fiilen Şuaya Maruz Kalma

İşçilerin radyasyon görevlisi olarak kabul edilebilmeleri için yalnızca yukarıda belirtilen radyasyon kaynaklarının bulunduğu birimlerde çalışıyor olmaları yeterli görülmemiş, şuaya ma-

ruz kalmaları da aranmıştır<sup>34</sup>. Danıştay 5. Dairesi 1993 tarihli kararında<sup>35</sup> "...kendisine sağlık izni verilmemesini gerektirecek biçimde radyoaktif ışınlarla maruz kalmayan davacıya, 657 sayılı Yasanın 103. maddesine göre yıllık iznine ilaveten bir aylık sağlık izni verilmemesinde hukuka aykırılık bulunmayıp, bu yoldaki işlemin iptaline ilişkin İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet görülmemiştir" hükmü yer almaktadır. Karar devlet memuru statüsünde çalışanlar hakkında verilmiş olsa da özü itibarıyla izne hak kazanılabilmesi için "fiilen şuaya maruz kalınması gerektiği" açıkça ifade edilmiştir.

Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası ile Vehbi Koç Vakfı Amerikan Hastanesi arasında 1999 yılında akdedilen toplu iş sözleşmesinin sağlık işkolunda faaliyet gösteren işyerlerine de teşmilini düzenleyen 16.07.1999 tarih ve 99/13116 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı<sup>36</sup> m.12/1/E'de "Röntgen, radyum ve benzeri işlerde çalışan ve fiilen şuaya maruz kalan işçilere yılda 30 gün şua izni verilir" hükmü yer almış ve böylelikle "fiilen şuaya maruz kalma ve 30 gün şua izni" olgularına Bakanlar Kurulu Kararı'nda da yer verilmiştir<sup>37</sup>.

Fiilen şuaya maruz kalma olgusunun yalnızca şua iznine hak kazanılması yönünden radyasyon görevlisi olarak kabul edilmede değil çalışma sürelerinin belirlenmesi bakımından da arandığı Yargıtay kararlarında görülmektedir. Yargıtay 9.HD'nin 2017 tarihli kararında<sup>38</sup> "Somut uyuşmazlıkta, davacının röntgen teknisyeni olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Mahkemece davacının şua izni alacağına hak kazanamayacağı kabul edilmişken fazla çalışma alacağına röntgen ve radyom ile daimi olduğu varsayılarak günde beş saatten fazla çalışmalarının fazla çalışma sayılması çelişki oluşturmuştur. Bu nedenle, gerekirse mahallinde keşif

31 Günay, O./Öztürk H./Yarar O. (2019). İyonize Radyasyon İle Çalışan Tıbbi Görüntüleme Cihazlarının Yapısının Proje Temelli Öğrenimi. Journal of Health Services Education. 3(1), s.20-21.

32 Parlak ve diğerleri, s.76.

33 İstanbul BAM 28.HD'nin 21.03.2019 tarih ve 2017-2063/401 sayılı kararı, Lexpera.

34 Olgaç, s.342.

35 Danıştay 5. Dairesi'nin 27.10.1993 tarih ve 4219/4014 sayılı kararı; Olgaç, s.342.

36 RG: 12.08.1999/23784.

37 Şua izni ile ilgili detaylı değerlendirme için bkz. aşağıda III/B.

38 Yargıtay 9.HD'nin 30.03.2017 tarih ve 1963/5361 sayılı kararı, Lexpera; aynı yönde Yargıtay 22.HD'nin 06.03.2014 tarih ve 2013-6451/5011 sayılı kararı kararama.yargitay.gov.tr.



yapılarak Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname'ye göre davacının radyasyona maruz kalıp kalmadığının araştırılarak, davacının şua izni alacağı ve fazla mesai ücreti alacağı ile ilgili olarak sonuca gidilmesi gerekir" hükmüne yer verilmiş ve radyasyon görevlilerinin günlük çalışma sürelerini sınırlandıran mevzuat hükümlerinden yararlanabilmeleri "fiilen şuaya maruz kalma" ile ilişkilendirilmiştir.

Radyasyon Kaynakları ile Çalışma Yönetmeliği m.4/1/1'da radyasyon görevlisi tanımlanırken, belirtilen doz sınırlarının üzerinde radyasyona maruz kalma olasılığından bahsedilmiştir. Bu nedenle işçilerin radyasyon görevlisi olup olmadıkları hususunda esas alınması gereken ölçüt yapılan iş nedeniyle böyle bir riskin var olup olmadığıdır. Radyasyon görevlilerinin çalışma koşullarıyla ilgili olarak yapılan düzenlemelerin ayrıcalıklı olması, radyasyon kaynaklarını kullanmak suretiyle sağlıklarını riske atarak son derece önemli görevler ifa eden işçilerin sağlıklarının korunması yanında, yetişmiş personel sıkıntısı yaşanan bir çalışma alanının özendirilmesi bakımından da oldukça önemlidir. Kuramsal olarak miktarı ne olursa olsun, radyasyonun herhangi bir dozunun sağlık problemlerini meydana getirme olasılığı bulunduğu kabul edilmektedir<sup>39</sup>. Zarar verici alt dozun belirlenmediği gerçeği karşısında üst limit dozlar üzerinden yapılan değerlendirmeler işçi sağlığının korunması bakımından tehlike arz edebilecektir. Mevzuatta doz limitlerinin üst sınırları belirlenmiş olsa da alt sınır bakımından hangi dozun insan sağlığı açısından tehlike oluşturduğu hususu henüz literatürde açıklığa kavuşturulabilmiş değildir<sup>40</sup>.

Kanaatimizce "fiilen şuaya maruz kalma" iba-

resinden işçinin belirli bir dozun üzerinde radyasyona maruz kalması değil "fiilen radyasyon riski altında çalışılması" anlaşılmalıdır. Sağlık personeli doğrudan veya dolaylı olarak İRK'nın kullanımından kaynaklı bir görev ifa ediyorsa ve mevzuatta belirtilen dozun üzerinde şuaya maruz kalma ihtimali taşıyorsa radyasyon görevlisi olarak kabul edilmelidir.

Fiilen radyasyon dozuna maruz kalınması olgusu aranırken, sağlık personelinin doza maruz kalırken mutlaka iyonlaştırıcı radyasyon kaynağı olan cihaz ile şahsen çalışıyor olması aranmaktadır. Ankara BAM 8.HD'nin 2020 tarihli kararında yer alan "çalışılan yere yakın tomografi cihazı olup olmadığı, davacının bundan etkilenip etkilenmediği, ayrı bölümlerde ise ayrılan duvarda radyasyon engelleyici bulunup bulunmadığı etraflıca araştırılıp belirlendikten sonra tüm deliller birlikte değerlendirilerek davacının talepleri doğrultusunda gerekli inceleme yapılarak sonuca gidilmelidir" hükmünden yola çıkarak radyasyon görevlisi olmak için mutlaka cihazları kullanan kişi olmaya gerek olmadığı, yakınında bulunmanın yeterli olduğunu söylemek mümkündür" hükmü bu yöndedir<sup>41</sup>. Bununla birlikte yapılan çekimlerin sonuçlarını radyasyon kaynaklarından uzak bir alanda incelemekle görevli bir sağlık çalışanı, "şuaya maruz kalma riski bulunmaması" sebebiyle radyasyon görevlisi olarak kabul edilemeyecektir<sup>42</sup>. Yargıtay 22.HD'nin 2014 tarihli kararında yer alan "davacının görev yaptığı yerler olarak gösterdiği alanların röntgen cihazlarının kurulu olduğu ve radyasyon güvenliği yönetmeliğinde "denetimli alanlar" olarak tanımlanan radyasyona maruz kalma riski taşıyan yerler içerisinde olmadığı bilirkişi raporu ile tespit edilmiştir. Yine aynı keşifte adı geçen hastanede bulunan röntgen cihazlarının Kanun ve yönetmeliklere uygun olarak kurulmuş olduğu, radyasyon güvenliği yönetmeliğine uygun olarak korunma tedbirlerinin alınmış olduğu, TAEK tarafından incelendiği ve

39 Gökharman, F.D./Aydın S./N. Koşar P. N. (2016). Radyasyon Güvenliğinde Mesleki Olarak Bilmemiz Gerekenler. SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi. 7(2), s.38.

40 Serhatlıoğlu, S./Ozan A.T./Gürsu F./Gödekmerdan A./Ayar A./Oğur E. (2004). İyonizan Radyasyonun Radyoloji Çalışanlarının Bağışıklık Düzeyleri ve Kan Biyokimyası Üzerine Etkileri. Tanısal ve Girişimsel Radyoloji. 10, s.99; Yaşar, S./Saygın M./Çetinkaya G./Parpar T. (2014). Girişimsel Radyolojideki Sessiz Tehlike. SDÜ Tıp Fakültesi Dergisi. 21(4), s.151.

41 Ankara BAM 8.HD'nin 05.06.2020 tarih ve 2018-2578/937 sayılı kararı, Lexpera.

42 Olgaç, s.343.

radyasyon güvenliği lisansı verildiği tespit edilmiştir. Bu sebeple, röntgen servisinde çalışmak veya çalışırken röntgen cihazlarının “yakınında bulunmak” suretiyle radyasyonun zararlı etkilerine maruz kalmanın mümkün olmadığı da belirtilmiş ve davacının herhangi bir şekilde zararlı radyasyona maruz kaldığı veya bu nedenle sağlığının etkilendiğine dair delil bulunmadığı sonucuna varılmıştır.” hükmü bu bağlamda değerlendirilebilecektir. Gerekli önlemlerin alınmış olması bahsinde temkinle hareket edilmelidir. Önlem alınırken önemli olan çalışılan radyasyon kaynağının sahip olduğu ışınlama potansiyelidir ve söz konusu potansiyel, mevzuatta yer alan dozu aşabilecek bir değere sahipse riskin bulunduğu sonucuna varılmalıdır<sup>43</sup>.

Alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, radyasyon görevlilerinin çalışma şartlarındaki diğer ayrıcalıklı düzenlemelerle bir bütün olarak işçi sağlığının korunmasına hizmet etmektedir. Radyasyon görevlilerinin çalışma saatlerine getirilen günlük veya haftalık sınırlamalar, doz aşımı riskinin azaltılması hususunda fayda sağlayıcı niteliktedir<sup>44</sup>.

## H. 4857 sayılı İş Kanunu Kapsamında Çalışma

Özel hastane, özel tıbbi görüntüleme merkezleri gibi işyerlerinde görev yapmakta olan sağlık çalışanları 4857 sayılı İş Kanunu’na tabidirler. Kamuya bağlı sağlık kurumlarında görev yapan çalışanların statüleri ise farklılık gösterebilmektedir. Sağlık çalışanlarından 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu<sup>45</sup> m.4/1/A kapsamında devlet memuru statüsünde görev yapanlar olduğu gibi m. 4/1/D kapsamında devlet kadrosunda işçi statüsünde çalışanlar da mevcuttur. Diğer yandan Devlet Memurları Kanunu m.36’da sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfına dahil personel tarafından yerine getirilmesi ge-

reken hizmetlerin, lüzumu halinde bedeli döner sermaye gelirlerinden ödenmek kaydıyla, Bakanlıkça tespit edilecek esas ve usullere göre hizmet satın alınması yoluyla gördürülebileceği, yani bu hususta bir alt işverenlik ilişkisi kurulabileceği hüküm altına alınmıştır. Böylelikle 4857 sayılı İş Kanunu m.2’de yer alan sınırlamalar ile bağlı olunmadan bir alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi mümkün hale gelmiştir. Sağlık Bakanlığı’na bağlı hastanelerde hemşire, tıbbi sekreter, laborant, hasta bakıcı, radyoloji teknisyeni gibi sağlık çalışanlarının yapılan ihalelerle alt işveren şirketler aracılığıyla çalıştırıldığı görülmektedir<sup>46</sup>.

2017 yılında 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname<sup>47</sup> m.83 ile 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu<sup>48</sup> m.62/1/e’ye “...personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı veya niteliği itibarıyla bu sonucu doğuracak şekilde alım yapamaz ve buna imkân sağlayan diğer mevzuat hükümleri uygulanmaz.” hükmü eklenmiş ve kamu kurumlarının personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı yapmaları yasaklanmıştır. Hal böyleyken kamu sağlık kurumlarında alt işveren işçisi olarak görev yapmaya devam eden sağlık çalışanları bulunmakta ve bu çalışanlar 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi olmaktadır.

Gerek iş sözleşmesinde yer alan görev tanımı gerekse sahip olduğu nitelikler uyarınca radyasyon görevlisi olarak çalıştırılmaması gereken işçilerin kimi zaman işverenler tarafından radyasyon görevlisi olarak çalışmaya zorlandıkları görülmektedir. Böyle bir durum söz konusu ise işçinin fiilen yaptığı iş nedeniyle radyasyon görevlisine sağlanan haklardan yararlandırılması gerekmektedir. Nitekim Yargıtay 22.HD’nin 2014 tarihli kararında yer alan “...3153 sayılı Kanunun 6. maddesi uyarınca röntgen cihazlarının çalıştırılması radyoloji uzmanları veya onların nezareti altındaki personel tarafından yapılabilir. Buna

43 Tedbirler alındığı takdirde riskin ortadan kalkacağına dair karşı yönde görüş için bkz. Olgaç, s.343.

44 Detaylı değerlendirme için bkz. aşağıda II/B.

45 RG: 23.07.1965/12056.

46 Ukal, G.G. (2019). Kamu Kesiminde Alt İşveren Uygulamaları: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Trakya Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.70.

47 RG: 24.12.2017/30280.

48 RG: 22.01.2002/24648.

göre radyoloji uzmanı doktor veya röntgen teknisyenliği konusunda mesleki eğitimi ve diploması olmayan şahısların radyasyon riski olan işlerde çalıştırılması mümkün değildir”Davacı bu göreve rağmen haksız uygulamalarla röntgen filmi çekimi işi yaptırıldığı iddiasını ispatlayacak delil dosyaya sunmamıştır...” değerlendirmesinde bu hususlara işaret edilmiş ve eğitimi olmadığı halde uygulamada radyasyon kaynaklarıyla çalıştırılmış olduğunu ispat edebilen işçinin radyasyon çalışmanı olarak hak talebinde bulunabileceği hüküm altına alınmıştır<sup>49</sup>.

## II. Çalışma Süreleri

### A. Normal Çalışma Süreleri

İK m.63 uyarınca haftada en çok 45 saat olan haftalık çalışma süresinin, iyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı işyerlerinde de uygulanmasının işçi sağlığı bakımından risk oluşturduğu kabul edilmiş ve söz konusu işlerde çalışan işçiler bakımından farklı çalışma süreleri belirlenmiştir<sup>50</sup>. 5947 sayılı Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun<sup>51</sup> m.9 ve Radyoloji Müesseseleri Hakkında Kanun’a 2010 yılında eklenen ek m.1 ile “iyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personelin haftalık çalışma süresinin 35 saat olduğu, bu süre içinde Sağlık Bakanlığı’na çıkarılacak yönetmelikte belirtilen radyasyon dozu limitlerinin de ayrıca dikkate alınacağı” düzenlenmiştir. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik<sup>52</sup> (bundan sonra Azami Çalışma Süresi Yönetmeliği olarak anılacaktır) m.4/1/ö/1’de doğal ve yapay

radyoaktif, radyoionizan maddeler veya bütün diğer korpüsküler emanasyon kaynakları ile yapılan işler “günde azami 7,5 saat çalışılabilecek işler” arasında sayılmıştır. Diğer yandan Tedavi Nizamnamesi m.21’de röntgen ve radyom ile daimi olarak günde 5 saatten fazla çalışılmayacağı düzenlemesi yer almaktadır.

Sağlık hizmetlerinde İRK ile çalışan personelin günlük çalışma süreleri belirlenirken mevzuatta yer alan bu üç farklı düzenlemenin değerlendirilmesi gerekmektedir. Öncelikle Radyoloji Müesseseleri Hakkında Kanun ek m.1, diğer mevzuat hükümleri karşısında daha yeni tarihli bir düzenlemedir. Ayrıca Tedavi Nizamnamesi m.21 uyarınca günde 5 saatten fazla çalışılmayacağı kabul edildiği takdirde 35 saatlik çalışma süresine ulaşılması için haftada 7 gün çalışması gerekmektedir. İş Kanunu m.46/1 ve Tedavi Nizamnamesi m.21 birlikte değerlendirildiğinde ise sağlık hizmetlerinde İRK ile çalışan personelin haftada en az 1,5 gün izin hakları bulunmaktadır. Kanaatimizce Tedavi Nizamnamesi m.21’de yer alan 5 saatlik sınırın, Radyoloji Müesseseleri Hakkında Kanun ek m.1’de yer alan düzenleme karşısında uygulanabilirliği kalmamıştır.

Radyoloji Müesseseleri Hakkında Kanun ek m.1’de doz limitlerinin aşılmasını için alınması gereken tedbirlerle söz konusu limitler aşıldığı takdirde izinle geçirilecek süreler ve alınacak diğer tedbirlerin Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği düzenlenmiş ve bu doğrultuda Radyasyon Kaynakları ile Çalışma Yönetmeliği<sup>53</sup> yürürlüğe girmiştir. Radyasyon Kaynakları ile Çalışma Yönetmeliği m.8/1’de radyasyon kaynağı ile çalışan personelin Radyoloji Müesseseleri Hakkında Kanun ek m.1’de öngörülen süre dahilinde çalışacakları, bu personel normal mesai dışında icap nöbetine çağırılmış ise icap nöbetinde bilfiil çalışılan sürenin de haftalık çalışma süresine dahil edileceği düzenlenmiştir. Radyasyon Kaynakları ile Çalışma Yönetmeliği m.8/2 uyarınca radyasyon kaynağı ile çalıştırıla-

49 Yargıtay 22.HD’nin 06.03.2014 tarih ve 2013-6451/5011 sayılı kararı, karararama.yargitay.gov.tr.

50 Boydak, A.B. (2019). İşyerinde Radyasyona Maruz Kalabilecek İşçiler İçin Çalışma Süreleri ve İzin Hakkı. TBB Dergisi. 141, s.458.

51 RG: 30.01.2010/27478.

52 RG: 16.07.2013/28709.

53 RG: 05.07.2021/28344.

cak personelin nöbet tutabilmesi mümkündür. Halbuki Tedavi Nizamnamesi m.22'de hastanelerde, röntgen ve radyom ile tam müddetle günde 5 saat çalışan kimselerin, hastanenin başka işlerinde kullanılmayacağı ve bu kimselere uykularını ihlal edecek iş verilemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla radyoloji çalışanlarına gece döneminde çalışma yaptırılmasının mümkün olmadığı ileri sürülmüştür<sup>54</sup>. Yine gece döneminde çalışma ile ilgili olarak her ne kadar İRK m.69'da sağlık hizmetlerinde işçinin yazılı onayı alınmak şartıyla gece 7,5 saatten fazla çalışabileceği düzenlenmiş olsa da Azami Çalışma Süresi Yönetmeliği m.4/1/ö/1 uyarınca iyonlaştırıcı radyasyon kaynakları ile çalışanların çalışma süreleri azami 7,5 saat olduğundan, İRK'da yer alan hükümün bu işçiler bakımından bir anlam ifade etmediği ileri sürülmüştür<sup>55</sup>.

Kanaatimizce, Radyoloji Müesseseleri Hakkında Kanun'a 2010 yılında eklenen ek m.1'de çalışma süresinin günlük sınır belirtilmeksizin haftalık 35 saat olarak belirlenmesi, Radyasyon Kaynakları ile Çalışma Yönetmeliği m.8/2'de radyasyon kaynağı ile çalıştırılacak personelin nöbet tutabileceğinin düzenlenmesi ve Azami Çalışma Süresi Yönetmeliği m.4/1/ö/1'de Radyoloji Müesseseleri Hakkında Kanun ek m.1 hükmünün saklı tutulması birbirleri ile uyum halindedir. Söz konusu düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde sağlık hizmetlerinde İRK ile çalışan personelin normal çalışma süresinin haftalık 35 saat olduğunu, günlük bir sınırın bulunmadığını, gerektiğinde 24 saat nöbet tutulabileceğini, hem Tedavi Nizamnamesi m.21 ve 22'nin, hem de Azami Çalışma Süresi Yönetmeliği m.4/1/ö/1'in sağlık hizmetlerinde İRK ile çalışan personelin çalışma koşulları bakımından uygulanabilirliğinin kalmadığını söylemek mümkündür<sup>56</sup>. Ancak aşağıda

açıklanacağı üzere günlük çalışma süresi saat olarak sınırlandırılmasa da maruz kalınan günlük doz miktarı göz önünde bulundurulmalıdır.

Çalışma süresi bakımından günlük 5 ve 7,5 saatlik sınırlar ortadan kalkmakla birlikte İRK m.63/2'de günlük normal çalışma süresinin en fazla 11 saat olabileceği düzenlenmektedir. Haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi, bu işte günlük 11 saatin üzerinde yapılan çalışmalar Yargıtay tarafından fazla çalışma olarak kabul edilmektedir. Nitekim Yargıtay 9.HD'nin 2020 tarihli kararında<sup>57</sup> "Ne var ki bu hesaplama yöntemi yerinde olmamıştır. Zira; 3153 sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanunda 30.01.2010 tarihinde yapılan değişiklik neticesinde, iyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personelin haftalık çalışma süresinin 35 saat olduğu belirlendiğinden, Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamnamenin 21 inci maddesinde yer alan röntgen ve radyomla daimi olarak günde beş saatten fazla çalışılmayacağı gerektiği yönündeki düzenlemenin uygulama imkanı kalmamıştır... İş Kanunu'nun 63/2. madde hükmü gereğince haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi günlük 11 saati aşan çalışmaların fazla çalışma sayılması gerektiği hususlarının gözetilmemesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir." hükmüne yer verilmiştir.

Normal çalışma süreleri başlığı altında değerlendirilmesi gereken diğer bir husus da İRK ile çalışma dışında başka görevleri de bulunan kimselerin çalışma saatlerinin nasıl belirlenmesi gerektiğidir. Yukarda<sup>58</sup> çocuk sağlığı ve hastalıkları uzmanı ve mesul müdür olarak çalışmakta olan, aynı zamanda radyoloji uzmanlığı da bulunan bir doktorun her iki alanda da faaliyet gös-

54 Terzioğlu, A./Koç Y.K. (2016). Radyasyon Riskine Tabi Çalışanlara, Çalışma Hayatında Sağlanan Haklar. Mali Çözüm Dergisi. 2016, s.249.

55 Barlaz Us/Us, s.86.

56 Azami Çalışma Süresi Yönetmeliği m.4/1/ö/1 uyarınca 7,5 saatlik sınırın İRK ile çalışan personel bakımından uygulanamayacağı yönünde bkz. Ekici, T./Ziyet Ö. (2011). Hekimlerin Çalışma Süresi, Nöbet, Fazla Çalışma

Ücreti, Dinlenme ve İzin Hakları. Ankara: TTB Yayınları, s.11; bu sürelerin azami sürelerle sınırlandırılmasının temel gayesinin işçinin sağlığının korunması olduğundan uygulanması gerektiği yönünde bkz. Boydak, s.458-459.

57 Yargıtay 9.HD'nin 01.10.2020 tarih ve 2016-25731/10166 sayılı kararı, Lexpera.

58 Bkz. yukarıda 1/E.

terebileceği, bu kimsenin radyasyon görevlisi kabul edilebilmesi için süreklilik şartının araması halinde problemlerin yaşanabileceği ifade edilmişti. Yargıtay'ın 2016 tarihli kararında, radyoloji bölümünde işi gereği sınırlı düzeyde radyasyona maruz kalan radyologlar veya ameliyathanelerde kardiyoloji, ortopedi, gastroenteroloji gibi bölümlerde görev yapan hekimlerin maruz kaldıkları doz miktarı toplum üyesi kişiler için belirlenen doz sınırlarının üzerinde olması halinde şua izninden yararlanabilecekleri kabul edilmiştir<sup>59</sup>. Karardan yola çıkarak İRK ile sürekli çalışmayan kimselerin de radyasyon görevlisi kabul edilebileceği sonucuna varmak mümkündür. Bu durumda işyerinde normal çalışma süresinin haftalık 45 saat olması halinde haftalık 35 saat sınırının bu kişiler için nasıl uygulanacağı sorusu ortaya çıkmaktadır. Kanaatimizce, söz konusu sağlık personelinin İRK ile çalışmaları haftada 35 saate ulaştığı anda haftalık çalışma süresini doldurduğu kabul edilmelidir.

## B. Doz Sınırı

Radyoloji Müesseseleri Hakkında Kanun ek m.1'de iyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerlerle bu iş veya işlemlerde çalışan personelin haftalık çalışma süresi 35 saat olarak düzenlenirken Sağlık Bakanlığı'nca çıkarılacak yönetmelikte belirtilen radyasyon dozu limitlerinin de dikkate alınacağı ayrıca hüküm altına alınmıştır. Doz sınırları ile ilgili olarak yukarıda detaylı bilgi verildiğinden<sup>60</sup> bu başlık altında doz sınırlarının çalışma süresi üzerindeki etkileri değerlendirilecektir.

Radyasyon kaynaklı stokastik etki, uzun bir zaman periyodunda alınan küçük dozların toplamı ile ortaya çıkmakta ve birçok sağlık problemine, hatta kanserin bazı türleri ile genetik deformasyona neden olabilmektedir. Bu nedenle radyasyon kaynaklı stokastik etkiler göz önünde bulundurularak mesleki maruziyette doz sınır-

landırılmaları yapılmıştır<sup>61</sup>. Teknolojinin gelişmesi ile tıbbi görüntüleme ve tanısal radyolojide çalışanlar için radyasyondan etkilenme düzeyi azaltılmış olsa da radyoloji çalışanlarının iyonlaştırıcı radyasyondan tamamen korunmalarının mümkün olmadığı ifade edilmektedir<sup>62</sup>. Biyolojik değişikliklerin başlaması için, maruz kalınan radyasyon dozu bakımından bir alt sınır bulunmadığından İRK ile çalışan personel radyasyondan ne kadar korunurlarsa korunsun, bu kişiler için küçük radyasyon dozlarının dahi önemli riskler taşıdığı belirtilmiştir<sup>63</sup>. Nitekim bu husus Ankara BAM 8.HD'nin 2020 tarihli kararında "radyasyonun biyolojik etkilerinin oluşması için gereken dozun alt sınır olmadığı, küçük dozlarda bile kanser ve genetik etki oluşturabileceği mütalaa edilmiş olup bilirkişi raporu gerekçeli ve yeterli görülmele itibar edilmesi yerindedir." şeklinde ifade edilmiştir<sup>64</sup>. Gaziantep BİM 5.İDD'nin 2020 tarihli kararında<sup>65</sup> yer alan "Bu alanda yapılan çalışmalar sonucu, Radyasyon Güvenliği Yönetmeliğinin 10. maddesinde belirlenen yıllık doz sınırları insan sağlığını etkileyeceği belirlenen en yüksek radyasyon doz sınırları olup, insan sağlığını etkileyecek en düşük doz sınırı konu edilmemiştir. Keza radyasyonun insan bünyesinde ne gibi tahribata neden olduğu tam olarak bilinmediği gibi daha sonraki kuşaklarda ne gibi kalıtsal problemlere neden olabileceği de önceden bilinmemektedir." hükmü de aynı doğrultudadır.

İyonlaştırıcı radyasyon kaynakları ile uzun süreli çalışılmasındaki risk, maruz kalınan doz düşük dahi olsa tekrarlanan ışınlanmalarda organizmanın bir sonraki ışınlanmaya kadar hasarı onaramama ve hasarın giderek artabilmesi ihtimalinden kaynaklanmaktadır<sup>66</sup>. Hücreler radyasyona maruz kaldığında kendilerini onarmaları

61 Barlaz Us/Us, s.84; Gökharman ve diğerleri, s.38.

62 Serhatlıoğlu ve diğerleri, s.99.

63 Serhatlıoğlu ve diğerleri, s.100; Gökharman ve diğerleri, s.38.

64 Ankara BAM 8.HD'nin 05.06.2020 tarih ve 2018-2578/937 sayılı kararı, Lexpera.

65 Gaziantep BİM 5.İDD'nin 02.06.2020 tarih ve 2019-154/783 sayılı kararı, Lexpera.

66 Yaşar ve diğerleri, s.151.

59 Yargıtay 7.HD'nin 02.02.2016 tarih ve 2015-23816/1889 sayılı kararı, karararama.yargitay.gov.tr.

60 Bkz. yukarıda I/C.

için gereken zamanın ne kadar olduğu sorusunun cevabı bulununcaya kadar radyasyon dozlarına bir sınırlama getirilmesi, var olan riskin önlenmesi bakımından gereklidir<sup>67</sup>. Bu nedenle çalışma sürelerinin ve alınacak dozun mümkün olduğu kadar düşük tutulması gerekmektedir. Nitekim TBK m.417'de "işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak zorunda olduğu" düzenlenmiştir. Bu nedenle çalışmanın yalnızca saat olarak değil, maruz kalınan doz da göz önünde bulundurulması sınırlanması gerekmektedir.

Radyoloji Müesseseleri Hakkında Kanun ek m.1'in iptal edilmesi talebiyle Anayasa Mahkemesine yapılan başvuruda Mahkeme, "Diğer taraftan, iptal istemine konu maddenin ikinci fıkrasında, çalışma sürelerinin belirlenmesinde Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikte belirtilen radyasyon dozu limitlerinin de dikkate alınacağı belirtilmiştir. Yönetmelikte belirlenen radyasyon dozu limitlerinin haftalık 35 saatten daha kısa bir çalışma süresinde aşılması durumunda bu personelin çalışma süresinin Yasada belirlenen 35 saatten daha az olabileceği anlaşılmaktadır. Bu nedenle dava konusu kuralın, radyasyonla teşhis ve tedavi merkezlerinde çalışan personelin maddi ve manevi varlıklarının gelişmesini engelleyen, çalışanların dinlenme haklarını ihlal ederek sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama haklarını sınırlayan bir niteliği bulunmamaktadır." gerekçesi ile iptal talebini reddetmiştir<sup>68</sup>. Çalışma süreleri dışında radyasyon limitlerinin de dikkate alınacak olması kararın dayanak noktalarından birisidir.

Mevzuatta yer alan koruyucu hükümlerin uygulanmasında sorunlar yaşandığı ifade edilmektedir<sup>69</sup>. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından 2017 yılında hazırlanan Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Ortam ve Koşullarına Yönelik Programlı Teftiş Sonuç Raporu'nda sağlık personelinin radyasyona maruz kalmamaları için alınması gereken

önlemlerde eksiklikler bulunduğu<sup>70</sup>; bu alanda çalışan personel sayısının az olması gibi sorunlar yanında dozimetrelere yaklaşık 2 aylık periyodlar halinde ölçümünün yapılması ve İRK ile çalışılacak alanların sık şekilde denetlenmemesi de riskleri artırdığı bilinmektedir. Kanaatimizce böyle bir çalışma ortamında çalışma sürelerinin sınırlandırılması yanında maruz kalınabilecek günlük doz limitlerinin de mümkün olduğu ölçüde hesaplanması isabetli olacaktır.

Kullanımı oldukça yaygın olan bilgisayarlı tomografi (BT) ile görüntüleme üzerinden örnek verilecek olursa, BT ile geçmişte görüntüleme süresi 5-6 dakika iken günümüzde bu sürenin saniyeler sürebildiği belirtilmektedir<sup>71</sup>. BT ile görüntüleme yapılan hastanın aldığı radyasyon dozunun 8-15 mSv, PET/BT ile görüntüleme yapılan hastaların aldıkları etkin dozun ise yaklaşık 12-25 mSv aralığında olduğu hesaplanmaktadır<sup>72</sup>. Radyasyon görevlilerin de hastanın maruz kaldığı dozun bin ila yüz binde birini alma ihtimalinin bulunduğu ifade edilmektedir<sup>73</sup>. Covid-19 pandemisi döneminde, ileri sürüldüğü gibi günde 400 BT çekimi yapıldığı takdirde çalışanların sağlığı bakımından risk söz konusu olabilecektir. Bu riskin azaltılması adına yoğun ışınlanmaya maruz kalınan çalışma alanları bakımından çalışma saatlerinden ziyade ne kadar dozda radyasyona maruz kaldığının hesaplanması önerilmektedir<sup>74</sup>. Görevlinin farklı İRK ile günde en fazla kaç işlem yaparak günlük doz sınırına ulaşma riskinin bulunduğu hesaplanabildiği takdirde günde 100 BT çekimi yapan görevli ile günde 400 BT çek-

67 Mercimek M, (2020). Hepimiz Radyoaktifiz. 05 Mart 2021 tarihinde [https://web.itu.edu.tr/~mercimek/index\\_dosyalar/Page331.htm](https://web.itu.edu.tr/~mercimek/index_dosyalar/Page331.htm) adresinden erişildi.

68 AYM'nin 16.07.2010 tarih ve 29/90 sayılı kararı.

69 Terzioğlu/Koç, s.252.

70 İş Teftiş Kurulu Başkanlığı. (2017). Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Ortam ve Koşullarına Yönelik Programlı Teftiş Sonuç Raporu 2017, 24 Şubat 2021 tarihinde [https://ailevecalisma.gov.tr/medias/6966/ozelhastanedegerlendirmeraporu\\_tum.pdf](https://ailevecalisma.gov.tr/medias/6966/ozelhastanedegerlendirmeraporu_tum.pdf) adresinden erişildi, s.60.

71 Günay ve diğerleri, s.22.

72 Parlak ve diğerleri, s.75.

73 Ataç, G.K. (2019). Floroskopik İşlemlerde Radyasyon Güvenliği. Sağlık Çalışanlarında Radyasyon Güvenliği-Skopi Sempozyumu (Ed. Hasan Doğan). TTB Yayınları, s.23.

74 Özgencil, E. (2019). Uzmanlık Alanlarında Radyasyon Uygulamaları. Sağlık Çalışanlarında Radyasyon Güvenliği-Skopi Sempozyumu (Ed. Hasan Doğan). TTB Yayınları, s.68.

mek zorunda kalan görevli arasında adaletin sağlanması mümkün olabilecektir.

## C. Fazla Çalışma Süreleri

### 1. Olağan Fazla Çalışma

Azami Çalışma Süresi Yönetmeliği sağlık bakımından risk oluşturacağı için İRK ile çalışan sağlık personelinin çalışma süresine kısıtlama getirmekte ve bu işlerde fazla çalışma yapılmasını yasaklamaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m.417 ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.4 uyarınca işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli tüm önlemleri alma borcu bulunmaktadır. İşçiler de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.19 uyarınca sağlıklarını tehlikeye düşürmemekle yükümlüdürler. İşverenin zorlaması veya tarafların karşılıklı rızaları ile sağlık bakımından risk oluşturacak bir işte fazla çalışma yapılması, kişinin sağlık ve yaşam hakkının ihlali ile kamu düzenine aykırılık teşkil edecektir. Bu nedenle getirilen yasakların işçinin rızası ile de olsa göz ardı edilebilmesi mümkün değildir.

Azami Çalışma Süresi Yönetmeliği m.7 uyarınca Yönetmelik kapsamına giren işlerde fazla çalışma yapılması yasaklanmıştır. Katıldığımız görüşe göre Radyoloji Müesseseleri Hakkında Kanun'da 30.01.2010 tarihinde yapılan ve haftalık çalışma süresini 35 saat olarak belirleyen değişiklikten sonra gerek Tedavi Nizamnamesi m.21'de yer alan röntgen ve radyomla daimi olarak günde beş saatten fazla çalışılmayacağı yönündeki düzenlemenin gerekse Azami Çalışma Süresi Yönetmeliği m.4/1/ö/1'e göre kabul edilen günlük 7,5 saat çalışma sınırının uygulama imkanı kalmamıştır. 30.01.2010 tarihinden itibaren İyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan sağlık personeli bakımından azami çalışma süresi haftada 35 saat çalışma esasına göre belirlenecektir<sup>75</sup>.

Sağlık hizmetlerinde İRK ile çalışma süresi

haftada 35 saat ile sınırlandırılmış olsa da uygulamada 35 saatin üzerinde çalışılabildiği görülmektedir. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından hazırlanan 2017 yılı raporunda İRK ile çalışan personelin yasak çalışma yaptıkları tespit edilmiştir<sup>76</sup>. Raporda, yetmiş çalışan sayısındaki yetersizlik yasak çalışmanın sebepleri arasında gösterilmiştir<sup>77</sup>. Yine anestezi çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada haftalık ortalama çalışma sürelerinin kırk ile altmış saat arasında olabildiği ifade edilmiştir<sup>78</sup>.

İyonlaştırıcı radyasyon kaynakları ile çalışan personelin acil tanı ve tedavinin uygulanabileceği durumlar gereği nöbete dahil edilmeleri mümkündür<sup>79</sup>. Nitekim Radyasyon Kaynakları ile Çalışma Yönetmeliği m.8/2'de "Bu personelin çalışma şekli, Kanuni süreyi aşmamak kaydıyla, hizmetin etkinlik ve sürekliliğinin sağlanması bakımından vardiya veya nöbet şeklinde düzenlenebilir" hükmü yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında görev yapan sağlık personeli için "normal çalışma sürelerinin üzerinde nöbete geçirilen zaman" fazla çalışma olarak kabul edilmektedir<sup>80</sup>. Yargıtay kararları incelendiğinde, bazı kararlarda günlük 7 saatten fazla olan, bazı kararlarda ise haftalık 35 saatten fazla olan çalışmaların fazla çalışma olarak kabul edildiği görülmektedir. Yargıtay 22.HD'nin 2020 tarihli kararında<sup>81</sup> günlük 7 saati aşan çalışmalara göre fazla çalışma ücretinin hesaplanması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Yargıtay 9.HD'nin 2020 tarihli kararında<sup>82</sup> ise 30.01.2010 tarihinden sonraki dönem için haftalık 35 saati geçen çalışmaların fazla çalışma olarak kabul edildiği görülmektedir.

35 saat sınırı aşılmamış olsa dahi İK m.63/2'de

76 İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, s.55.

77 İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, s.82.

78 Boydak, s.459.

79 Ekici/Özçelik, s.13.

80 Ekici/Özçelik, s.19.

81 Yargıtay 22.HD'nin 09.07.2020 tarih ve 2017-34690/9341 sayılı kararı, Lexpera; aynı yönde Yargıtay 22 HD'nin 02.02.2015 tarih ve 2014-27442/1956 sayılı kararı, Boydak, s.460.

82 Yargıtay 9.HD'nin 09.12.2020 tarih ve 2016-34146/17872 sayılı kararı; aynı yönde Yargıtay 9.HD'nin 11.11.2019 tarih ve 2017-12576/19598 sayılı kararı, Lexpera.

75 Aynı yönde bkz. Yargıtay 9.HD'nin 11.11.2019 tarih ve 2017-12576/19598 sayılı kararı, Lexpera.

yer alan günlük azami 11 saat çalışma sınırı nöbetler bakımından da söz konusu olmakta ve günlük 11 saatin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmektedir<sup>83</sup>. Nitekim Yargıtay 9.HD'nin 2020 tarihli kararında<sup>84</sup> "Ne var ki bu hesaplama yöntemi yerinde olmamıştır. Zira; 3153 sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanunda 30.01.2010 tarihinde yapılan değişiklik neticesinde, iyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personelin haftalık çalışma süresinin 35 saat olduğu belirlendiğinden, Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamnamenin 21 inci maddesinde yer alan röntgen ve radyomla daimi olarak günde beş saatten fazla çalışılmayacağı gerektiği yönündeki düzenlemenin uygulama imkanı kalmamıştır... İş Kanunu'nun 63/2. madde hükmü gereğince haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi günlük 11 saati aşan çalışmaların fazla çalışma sayılması gerektiği hususlarının gözetilmemesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir." hükmüne yer verilmiştir.

Radyasyon Kaynakları ile Çalışma Yönetmeliği m.8/2'de icap nöbeti tutan personel için farklı bir düzenleme getirilmiş ve evde tutulan ancak her davette sağlık kurumuna gidilmesi mecburi olan icap nöbetinde yalnızca "bilfiil çalışılan" sürelerin haftalık çalışma süresine dahil edileceği hüküm altına alınmıştır.

Yasaklanmış olsa da yasak çalışma yapılması halinde işçilerin bu çalışmalarının fazla çalışma olarak değerlendirileceği ve fazla çalışma ücretine hak kazanacakları Yargıtay tarafından kabul edilmektedir<sup>85</sup>. Ayrıca çalışma süresine ilişkin yasal sınır aşıldığı takdirde aşılacak kısım "fazla sürelerle çalışma" olarak değil doğrudan "fazla çalışma" olarak nitelendirilmekte ve doğrudan %50

zam ile hesaplanmaktadır<sup>86</sup>. Hukuka aykırı fazla çalıştırma yaptırıldığı takdirde fazla çalışma ücretinin %50'den daha fazla bir oranla artırılması gerektiği, mevzuatta bu hususta bir düzenleme yapılmasının yerinde olacağı doktrinde ifade edilmiştir<sup>87</sup>. İşvereni cezalandırma veya işçiyi ödüllendirme iradesiyle yapılacak bu tür düzenlemelerin işçileri yasak çalışmaya teşvik edici bir nitelik taşıyabileceği ve yasaklardan beklenen faydanın elde edilmesinde başarı oranını azaltabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Yargıtay'ın 2019 ve 2020 tarihli kararlarında<sup>88</sup> 30.01.2010 tarihinden sonraki fazla çalışmaların hesabına esas alınmak üzere işçinin günlük 7 saat esasına göre çalıştığına, saat ücretinin aylık ücretin 210 saat karşılığı oluşuna göre de saat ücretinin belirlenmesi gerektiğine karar verdiği görülmüştür. Kanaatimizce bu kararlar fazla çalışmanın tespiti ve ücret hesabı bakımından doğru tespitler içermektedir. Henüz farklı bir ara dinlenme saati belirlenmediğinden günlük çalışma süresine göre ara dinlenme yarım saat kabul edilmelidir<sup>89</sup>.

Fazla çalışma ücretlerinin yılda 270 saati geçmemek kaydıyla tarafların anlaşması ile işçinin aylık ücretine dahil edilebileceği Yargıtay tarafından kabul edilmektedir<sup>90</sup>. Nöbetten kaynaklanan fazla çalışmalar için de aynı kural geçerli olmakla birlikte "fazla çalışmanın yasak olduğu hallerde" böyle bir uygulamanın kabulü mümkün değildir<sup>91</sup>; yani İRK ile çalışan sağlık personelinin haf-

83 Yargıtay 9.HD'nin 28.02.2011 tarih ve 2009-4261/5142 sayılı kararı, Lexpera.

84 Yargıtay 9.HD'nin 01.10.2020 tarih ve 2016-25731/10166 sayılı kararı, Lexpera.

85 Yargıtay 9.HD'nin 16.03.2016 tarih ve 2015-23032/6282 sayılı kararı, Lexpera.

86 Akyığıt, E. (2005). Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi. 19(4), s. 8; Yargıtay 9.HD'nin 20.03.2018 tarih ve 2016-15212/5734 sayılı kararı, Lexpera.

87 Yuvalı, E. (2009). Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış. Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi. 10(4), s.80.

88 Yargıtay 9.HD'nin 10.04.2019 tarih ve 3055/8464 sayılı kararı, Yargıtay 9.HD'nin 13.10.2020 tarih ve 2016-27096/11594 sayılı kararı, Lexpera.

89 Ankara BAM 8.HD'nin 05.06.2020 tarih ve 2018-2578/937 sayılı kararı, Lexpera.

90 Süzek, S. (2019). İş Hukuku. 18. Baskı. İstanbul: Beta, s.801.

91 Yargıtay 9.HD'nin 16.03.2016 tarih ve 2015-23032/6282 sayılı kararı, Lexpera.



talık 35 saati aşmak suretiyle yapacakları fazla çalışmaların ücrete dahil edilebilmesi söz konusu olmayacaktır. Nitekim Yargıtay 9.HD'nin 2017 tarihli kararında<sup>92</sup> "4857 sayılı Kanuna göre günlük 11 saati aşan çalışmalar ile gece çalışmalarında 7,5 saati aşan kısımlar yasak çalışmalar olup bu çalışmalar fazla çalışma açısından 270 saatlik sınır kapsamında değildir. Bu nedenle Mahkemenin 270 saatlik sınıra dayalı gerekçesi hatalıdır." hükmüne yer verilmiştir.

Radyoloji Müesseseleri Hakkında Kanun ek m.1'de yer alan düzenlemeye göre sağlık hizmetlerinde İRK ile çalışan personelin yalnızca haftalık çalışma sürelerinin aşılması suretiyle değil, doz sınırının aşılması ile yasak çalışma kapsamına gireceğinin kabulü gerekmektedir. Yargıtay'ın yasak çalışmayı fazla çalışma olarak değerlendirdiği görüş doğrultusunda doz aşıldığı andan itibaren çalışılan her saatin fazla çalışma olarak kabul edilmesi veya aşılınan doz miktarı ile orantılı bir fazla çalışma ücreti sisteminin benimsenmesi kanaatimizce isabetli olacaktır.

## 2. Zorunlu Nedenle Fazla Çalışma

Zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde İK m.42/1 uyarınca işçilerin hepsine veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilmesi mümkündür. İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği<sup>93</sup> m.9 uyarınca zorunlu nedenle fazla çalıştırma yapılması için işçinin onayına gerek yoktur. İşçinin zorunlu nedenle fazla çalışma yapması sadakat borcunun bir gereğidir. TBK m.398'de de normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçinin, karşılığı vermek koşuluyla fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir.

Haklı bir nedeni olmaksızın "zorunlu nedenle fazla çalışmayı" reddeden işçinin iş sözleşmesinin

İK m.25/2/h uyarınca haklı nedenle feshedilmesi mümkündür<sup>94</sup>. Ancak işçinin de fazla çalışma talebinin zorunlu bir nedenden kaynaklandığı konusunda açıkça bilgilendirilmiş olması gerekmektedir<sup>95</sup>. Çalışmanın reddi için haklı nedenler değerlendirilirken işçinin işi yapabilecek durumda olması, işin yapılmasının işçiden beklenebilir olması, işçinin sağlığı, ev ve aile yükümlülükleri göz önünde bulundurulmalıdır<sup>96</sup>. Özü itibariyle işveren tarafından yenilik doğuran bir hak olan zorunlu nedenle fazla çalışma talebinin önceden süre ile sınırlandırılması, niteliği itibariyle mümkün değildir<sup>97</sup>. Fazla çalışma ihtiyacını ortaya çıkaran nedene göre yapılacak çalışmanın süresi değişecektir.

Zorunlu nedenle fazla çalışmada "zorunlu neden" kavramı önem arz etmektedir. Zorunlu neden, beklenmeyen halleri ve hatta sözleşmenin doğasında var olan, ortaya çıkması muhtemel, ancak gerçekleşmemesi umulan olay ve olguları da kapsamaktadır. Bu nedenle işverenin bu tür durumlarda zorunlu nedenle fazla çalışmaya başvurması mümkündür. Salgın hastalıkların işyerlerinde zorunlu nedenle fazla çalışmayı gerektirecek bir zorlayıcı neden olup olmadığı Covid-19 pandemisi özelinde değerlendirilmiştir. Covid-19 salgınının, her durumda "zorunlu neden" niteliği taşıdığı kabul edilmelidir. Bu nedenle, salgın hastalık döneminde iş yoğunluğunun arttığı kargo, market vb. işyerlerinde zorunlu nedenle fazla çalışma yapılabilmesi mümkün iken, çalışma süresi azalan yahut geçici süreyle kapanan işyerlerinde tersi bir durum söz konusudur<sup>98</sup>.

94 Mollamahmutoğlu, H./Astarlı M./Baysal U. (2019). İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku. 3. Baskı. Ankara: Lykeion, s.358.

95 Baycık, G. (2011). İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar. Ankara: Yetkin, s.100 vd.

96 Mollamahmutoğlu ve diğerleri, s.358; aynı yönde bkz. Akyiğit, E. (2014). Maden İşyerlerinde Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi. 25(3-4-5-6), s.24-25.

97 Baycık, s.105; Mollamahmutoğlu ve diğerleri, s.358.

98 Baycık G./Tolu H./Ceysu Dinç İ./Gültekin A.G. (2020). COVID-19 Salgını Boyunca İşveren ve Çalışanların Çalışma Süreleri ile Çalışma Modellerine İlişkin Hak, Yetki ve Yükümlülükleri. Ankara: Ankara Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeler, s.13-14.

92 Yargıtay 9.HD'nin 29.05.2017 tarih ve 2016-19321/9163 sayılı kararı, Lexpera.

93 RG: 06.04.2004/24425.

Covid-19'un sağlık kuruluşlarında zorunlu nedenle fazla çalışmayı gerektirecek bir zorlayıcı neden olup olmadığı değerlendirildiğinde; Covid-19 salgını ile ilgili olarak Sağlık Bakanlığı tarafından Mart 2020'de yayınlanan "Pandemi Hastaneleri" konulu genelgede<sup>99</sup>, sağlık kurumlarına müracaat eden hastaların Covid-19 tanısı kesinleşinceye kadar Sağlık Bakanlığı hastaneleri, devlet ve vakıf üniversitesi hastaneleri ile tüm özel sağlık kuruluşlarınca kabul ve tedavi süreçlerinin yapılmasının zorunlu olduğu belirtilmiştir. Covid-19 tanısı için de PCR testi yanında röntgen ve BT ile görüntüleme yönteminin sıklıkla kullanıldığı yukarıda açıklanmıştır<sup>100</sup>. Özel Hastaneler Yönetmeliği<sup>101</sup> m.39'da özel hastanelerin, acil olarak gelen hastalara yeterli personeli veya donanımı olmadığı, ilgili birimi veya boş yatağı bulunmadığı, hastanın sağlık güvencesi olmadığı ve benzeri sebepler ile gerekli acil tıbbi müdahaleyi yapmaktan kaçınmayacağı; acil servise başvuran hastalara, yoğun bakım hizmeti dahil olmak üzere gerekli ilk müdahalenin yapılması, tedavinin devamı için gerekiyorsa hastanın yatışı yapılarak tedavisinin ve eğer gelişirse komplikasyonların tedavisinin tamamlanmasının esas olduğu düzenlenmiştir. Bu nedenle hastanelerin, personel sayısının yeterli olmaması durumunda çalışanlarından fazla çalışma yapmalarını talep etmesi kaçınılmaz olacaktır.

Özel hastaneler dışında Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmelik<sup>102</sup> m.25 kapsamında hizmet veren özel görüntüleme merkezlerinde de İRK ile çalışan personelin pandemi döneminde zorunlu nedenle fazla çalışma yapmaları söz konusu olabilecektir. Nitekim bu kuruluşlar İRK ile görüntüleme hizmetinde hastanelere destek verebilmektedirler. Zorunlu fazla çalışmayı gerekli kılabacak acil nedenin işçinin işyerinde çıkması ka-

dar işyerini etkileyen dıştaki bir yerde oluşması da mümkündür. Bu nedenle salgın her ne kadar sağlık kuruluşlarının dışında başlamış olsa da "kamu sağlığını ilgilendirir nitelikte oluşu" sağlık kuruluşlarında zorunlu nedenle fazla çalışmayı gerektirecek kamusal bir neden olarak kabul edilmesini gerektirmektedir. 17 Ağustos depreminde enkaz kaldırma işleminde çalışma zorunlu nedenle fazla çalışma sayılmıştır<sup>103</sup>.

Azami Çalışma Süresi Yönetmeliği m.7 uyarınca İRK ile çalışan personelin fazla çalışması yasak olsa da salgın hastalık döneminde söz konusu fazla çalışma yasağının ne derece uygulama alanı bulacağı tartışılmalıdır. Maden işlerinde çalışan işçilerin de fazla çalışma yapmaları yasaklandığı halde İK m.41/9'da bu işçilerin "zorunlu nedenle" fazla çalışma yapabilecekleri, bu çalışmalar karşılığında ise ücretlerin %100 zamlı olarak ödeneceği düzenlenmiştir. Azami Çalışma Süresi Yönetmeliği m.7'nin maden işlerinde çalışan işçiler için yalnızca normal fazla çalışmayı yasakladığı doktrinde ifade edilmiştir<sup>104</sup>. İyonlaştırıcı radyasyon kaynakları ile çalışan işçiler için mevzuatta bu açıklıkta bir hüküm yer almamakla birlikte salgınların tüm toplumun sağlığı, diğer bir deyişle ülke sağlığı ile ilgili olması, Covid-19 özelinde değerlendirildiğinde hastalığın tespiti ve salgının önlenmesi bakımında radyolojik görüntülemenin arz ettiği önem, İRK ile çalışanların da zorunlu nedenle fazla çalışma yapabileceği sonucunu beraberinde getirmektedir.

Haklı nedenlerin varlığında işçinin çalışmayı reddetme imkanı bulunmaktadır. Her ne kadar işçi sadakat borcu gereği zorunlu nedenle fazla çalışmayı kabul etmek durumunda olsa da bu durum işçinin kendi sağlığını feda etmesi demek değildir. Bu nedenle İRK ile çalışan personelin zorunlu nedenle fazla çalışma yapacağı kabul edildiği takdirde bu çalışmanın sınırları çok iyi belirlenmelidir. Her ne kadar zorlayıcı neden devam

99 TC Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 20.03.2020 tarih ve 14500235-403.99 sayılı genelgesi.

100 Bkz. yukarıda giriş.

101 RG: 27.03.2002/24708

102 RG: 15.02.2008/26788

103 Yargıtay 9.HD'nin 22.11.2000 tarih ve 12053/17141 sayılı kararı, Akyiğit, Yeni İş Yasası, s.7.

104 Çelik, N./Caniklioğlu N./Talat C. (2019). İş Hukuku Dersleri. 32. Bası. İstanbul: Beta, s.736.

ettiği sürece zorunlu nedenle fazla çalışmanın yapılacağı kabul edilse de TBK m.417 uyarınca işçinin sağlığının korunmasının işverenin borçları arasında olduğu göz önünde bulundurulmalı ve çalışma süresi buna göre belirlenmelidir.

### III. Özellik Arz Eden İzinler

#### A. Hafta Tatili

Tedavi Nizamnamesi m.21 uyarınca "Röntgen muayenehanelerinde pazardan maada ayrıca bir gün daha öğleden sonra tatil yapılmalıdır". Hüküm ile İRK ile çalışan sağlık personelinin yarım günlük ek tatil hakkı düzenlenmiştir. Böylelikle ilgili personelin hafta tatili süresine ek olarak yarım gün daha tatil yapması gerekmektedir. Bu kurala riayet edilmemesi halinde çalışılan bu süre için de işçiye ücret ödenecektir<sup>105</sup>. Nizamnamede 1,5 günlük tatil hakkından söz edilmesine rağmen yukarıda zikredilen bazı Yargıtay kararlarında haftada 35 saat olan çalışma süresi 7'şer saatten 5 güne dağıtıldığı ve işçinin çalışacağı gün sayısı haftada 5 gün, tatil hakkının da haftada 2 gün olarak tespit edildiği görülmektedir.

#### B. Şua İzni

##### 1. İzne Hak Kazanılması

Tedavi Nizamnamesi m.24 uyarınca İRK ile çalışan sağlık personelinin senede dört hafta devamlı tatil yapmaları zorunludur. Hükümde yer alan "sene" ibaresi takvim yılı olarak değil, çalışma yılı olarak kabul edilmelidir<sup>106</sup>. Şua iznine hak kazanılabilmesi için esas olan fiilen radyasyon riskine tabi çalışma yapılmasıdır<sup>107</sup>. İyonlaştırıcı radyasyon kaynakları ile uzun süreli çalışıldığına, ayrı ayrı çalışmalarda maruz kalınan doz düşük dahi olsa tekrarlanan ışınlanmalarda organizmanın bir sonraki ışınlanmaya kadar hasarı onaramama ve hasarın giderek artabilmesi ihtimali personelin sağlığı bakımından risk teşkil et-

mektedir<sup>108</sup>. Şua izninin kullanılması ile bu riskin azaltılması amaçlanmıştır. Bu nedenle şua iznine hak kazanılabilmesi için mevzuatta belirtilen doz sınırlarının aşılması gerekmemektedir; aksine, şua izninin kullanılması ile çalışanların doz sınırlarına yaklaşması engellenmek istenmektedir. Sınırın aşılması durumu Radyasyon Kaynakları ile Çalışma Yönetmeliği m.8/6'da ayrıca düzenlenmiştir. Düzenleme uyarınca kişisel dozimetre ölçümlerinde yıllık doz limitlerinin aşıldığı durumlarda eksiklikler giderilinceye kadar doz limitini aşan personel ilgili işte çalıştırılmamalıdır. Bu personele yıllık şua izinlerini kullanmamış iseler öncelikle şua izinleri kullanılmalı, ayrıca çalışanın sağlığı yönünden olumsuz bir durum söz konusu olduğu takdirde on beş günden az olmamak kaydıyla sağlık sorunu giderilene kadar idarece izin kullanılmalıdır.

Fiilen şuaya maruz kalma olgusuna Bakanlar Kurulu'nun 16.07.1999 tarih ve 99/13116 sayılı Kararname Eki m.12'de de yer verilmiştir. Maddede "röntgen, radyum ve benzeri işlerde çalışan ve fiilen şuaya maruz kalan işçilere yılda otuz gün şua izni verilir" düzenlemesi yer almaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu m.103'te devlet memuru statüsünde çalışanlar için şua izni 1 ay olarak belirlenmiş olduğundan maddede izin süresi otuz gün olarak ifade edilmiştir. "Fiilen şuaya maruz kalma" ibaresinden işçinin belirli bir dozun üzerinde radyasyona maruz kalması değil fiilen radyasyon riski altında çalışılması anlaşılmalıdır. Söz konusu düzenleme ile işçinin unvanı İRK ile çalışılan bir işe uygun olsa da fiilen yaptığı görev nedeniyle radyasyona maruz kalma riski bulunmuyorsa sırf unvanı nedeniyle şua izninden yararlanamayacağı belirtilmek istenmiştir.

İşçi dozimetre kullanıyor ise dozimetre ölçümü ile işçinin ışınlara maruz kalıp kalmadığının veya ne oranda maruz kaldığının tespiti mümkündür. İşçi dozimetre kullanmıyor ise bu durumda keşif yapılarak çalışanın radyasyona maruz kalıp kalmadığı incelenmelidir<sup>109</sup>. Dozimetre

105 Olguç, s.360.

106 Terzioğlu/Koç, s.250.

107 Terzioğlu/Koç, s.250.

108 Yaşar ve diğerleri, s.151.

109 Olguç, s.347.

uygulamasını tek başına yeterli görmeyen yargı kararı da mevcuttur. Yargıtay 7.HD'nin 2015 tarihli kararında<sup>110</sup> "Zorunlu dozimetre uygulamasına tabi olması da davacı doktorun toplum bireyleri için belirlenen dozun üstünde radyasyona maruz kalma olasılığının bulunduğunu göstermektedir. Ancak davacının süreklilik arz edecek şekilde radyasyona maruz kalıp kalmadığı dosya kapsamından anlaşılamamaktadır... SGK Medula Sistem kayıtlarının tetkiki ile davacının süreklilik arz edecek şekilde radyasyona maruz kalıp kalmadığı tespit edilmeli, sonucuna göre şua iznine hak kazanıp kazanmadığı belirlenerek şua izin ücreti hüküm altına alınmalıdır." ifadesi yer almaktadır ki böylelikle dozimetre kullanımına tabi olunmasının yeterli olmadığı, fiilen radyasyon kaynağı ile çalışılmasının tespit edilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır.

Yargıtay şua iznine hak kazanılabilmesi için fiilen radyasyona maruz kalınması yanında ayrıca maruz kalınan radyasyon dozu seviyesinin toplum üyesi kişiler için belirlenen doz limitinin üzerinde olmasını aramaktadır<sup>111</sup>. Ancak stokastik etki nedeniyle en az ne kadar doz ile sağlık problemleri yaşanabileceği öngörülemediğinden dolayı İRK ile çalışan personelin "doza maruz kalma olasılığı" şua iznine hak kazanılması bakımından yeterli kabul edilmeli, ayrıca belirli bir doz oranının aşılmış olması aranmamalıdır<sup>112</sup>. Nitekim bu husus Gaziantep BİM 3.İDD'nin 2017 tarihli kararında<sup>113</sup>, her ne kadar karşı oy yazısında şua iznine hak kazanılabilmesi için yıllık 1 mSv'nin üzerinde radyasyona maruz kalınması gerektiği ileri sürülmüş olsa da, yapılan iş nedeniyle yıllık 1 mSv etkin doz değerinden fazla doza maruz kalma ihtimalinin bulunması şua iznine hak kaza-

nılması bakımından yeterli görülmüştür" hükmü ile ele alınmıştır. Gaziantep BİM 5.İDD'nin 2020 tarihli kararında<sup>114</sup> yer alan "Bu alanda yapılan çalışmalar sonucu, Radyasyon Güvenliği Yönetmeliğinin 10. maddesinde belirlenen Yıllık doz sınırları insan sağlığını etkileyeceği belirlenen en yüksek radyasyon doz sınırları olup, insan sağlığını etkileyecek en düşük doz sınırı konu edilmemiştir. Keza radyasyonun insan bünyesinde ne gibi tahribata neden olduğu tam olarak bilinmediği gibi daha sonraki kuşaklarda ne gibi kalıtsal problemlere neden olabileceği de önceden bilinmemektedir... Bu durumda, radyasyon kaynaklarının bulunduğu alanda görev yaptığı ve toplum üyesi kişiler için belirlenen doz sınırlarının üzerinde radyasyona maruz kalma olasılığı bulunduğundan radyasyon görevlisi sayılan davacının şua izninden yararlanacak kimselerden olduğu açıktır." hükmünün daha da açıklayıcı olduğu görülmüştür.

Tedavi Nizamnamesi m.24'te yer alan "senede dört hafta muntazaman devamlı tatil yapması mecburidir" ifadesi nedeniyle şua izin hakkının doğması için en az bir yıl çalışılması gerektiği, bir yıldan daha kısa süre çalışan personelin bu haktan yararlanamayacakları, bir yıldan az süren çalışmalarda orantılı olarak bu haktan yararlanmanın mümkün olmadığı ileri sürülmüştür<sup>115</sup>. Yargıtay'ın da vermiş olduğu bazı kararlarda şua iznine hak kazanılabilmesi için en az bir yıl çalışılmış olmasını aradığı görülmektedir<sup>116</sup>. Halbuki mevzuatta en az bir yıl çalışılmasına ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır<sup>117</sup>. "Senede" ibaresinden işçinin bir yıl içinde dört hafta şua izni kullanması gerektiği anlaşılmalıdır<sup>118</sup>. Nitekim Yargıtay 22.HD tarafından 2019 yılında onanan bir yerel mahkeme kararında "Madde içeriğinde bu izninin kullandırılması için 1 yıllık çalışma süresinin doldurulması gerektiği hususunda bir hü-

110 Yargıtay 7.HD'nin 31.03.2015 tarih ve 4328/5921 sayılı kararı, Lexpera.

111 Yargıtay 9.HD'nin 22.10.2020 tarih ve 2358/13036 sayılı kararı, Lexpera.

112 Akalın, G. (2019). Radyasyon ve Çalışma Yaşamına İlişkin Yasalar-Haklar. Sağlık Çalışanlarında Radyasyon Güvenliği-Skopi Sempozyumu (Ed. Hasan Doğan). TTB Yayınları, 40-45.

113 Gaziantep BİM 3.İDD'nin 28.11.2017 tarih ve 1761/1777 sayılı kararı, Lexpera.

114 Gaziantep BİM 5.İDD'nin 02.06.2020 tarih ve 2019-154/783 sayılı kararı, Lexpera.

115 Olgaç, s.344.

116 Yargıtay 22.HD'nin 16.10.2019 tarih ve 2017-24594/19085, Yargıtay 9.HD'nin 26.11.2018 tarih ve 7114/21499 sayılı kararı, karararama.yargitay.gov.tr.

117 Barlaz Us/Us, s.90.

118 Boydak, s.465.

küm bulunmadığı gibi, iznin amacı, röntgen müte-hassasının veya röntgen ve radyom ile iştigal eden kimsenin maruz kaldığı radyasyon sebebi ile bu etkiden uzaklaşmasının sağlanmasına ve maruz kalınan radyasyonun olumsuz etkisinin giderilmesine yönelik olup, çalışana 1 yılı doldurmasa dahi çalıştığı süreye kıyasen tatil süresinin kullandırılmasının mecburi olduğu anlaşılmaktadır.” ifadesi yer almaktadır<sup>119</sup>.

İyonlaştırıcı radyasyon kaynağı ile çalışan kişinin yaptığı işe ilişkin olarak kadrosunun ya da diplomasının olup olmaması şua izin hak edişi açısından önem arz etmemektedir<sup>120</sup>. Nitekim Yargıtay 7.HD'nin 2015 tarihli kararında radyoloji bölümünde “iş gereği” sınırlı düzeyde radyasyona maruz kalan kimselerin maruz kaldıkları doz miktarı toplum üyesi kişiler için belirtilen doz sınırlarının üzerinde olması halinde şua izninden yararlanabilecekleri ifade edilmiştir<sup>121</sup>. Karar, şua iznine hak kazanabilecek personel bakımından sınırlayıcı bir düzenleme olmadığının kabulü bakımından olumludur.

Şua iznine hak kazanılması yönünden görev tanımı gereği İRK ile çalışan personel ile görev tanımında yer almamakla birlikte bir şekilde radyasyondan etkilenen personel arasında ispat bakımından bir farklılık söz konusu olabilecektir. Denetimli ve gözetimli alanlarda görev yaptığı veya İRK ile doğrudan çalıştığı açıkça belli olan personelin şua iznine hak kazandıkları ayrıca bir araştırma konusu yapılmadan kabul edilebilecekken, yukarda belirtildiği üzere çekim işleminde sonra hasta ile yakından ilgilenmek durumunda kalan ve belirlenen sınırların üzerinde

radyasyona maruz kalma ihtimali bulunan hasta bakıcı, kat hemşiresi gibi görevlilerin bu durumu ispat etmeleri beklenebilecektir. Sonuç olarak radyasyon ile yapılan işlemlerde “doğrudan veya dolaylı olarak etkilenen” tüm sağlık çalışanlarının sağlıklarının korunabilmesi amacıyla şua izninden faydalanmaları gerekmektedir.

## 2. Şua İzninin Kullanılması

Uygulamada şua izninin kullanımı için, bir ay önceden işverene ya da yetkili birime bildirimde bulunulması ve isteğin uygun bulunması gerekmektedir<sup>122</sup>. Ancak doz aşımı ve doz aşımı riski bulunan hallerde 1 ay beklenmesi söz konusu olmamalıdır. 4 haftalık şua izni bölünmeden, bağlı olduğu sene içinde kullanılmalı, başka yıllara aktarılmamalıdır<sup>123</sup>.

## 3. Alacak Hakkına Dönüşmesi

İşverenin, İRK ile çalışan sağlık personeline şua iznini kullandırması zorunludur. İş sözleşmesi devam ederken şua izinlerinin ücrete dönüştürülmesi veya ücret olarak ödenmek suretiyle çalışanların izin kullanmayıp, radyasyonla bağlantısız başka bir görevde çalıştırılmaları mevzuata uygun değildir<sup>124</sup>. Ancak iş sözleşmesi sona erdiği anda kullandırılmamış şua izinleri bulunuyorsa, artık bu izinler şua izni alacağına dönüştüğü kabul edilmektedir<sup>125</sup>. İK m.59'da kullanılmayan yıllık ücretli izin sürelerine ilişkin ücretin sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden ödeneceğine ilişkin açık bir düzenlemenin varlığına karşılık, kullanılmayan şua izinlerinin sözleşmenin sona ermesi ile alacak hakkına dönüşeceğine ilişkin mevzuatımızda açık bir düzenleme yer almamaktadır. Halbuki şua izni yıllık ücretli izne göre çok daha hayati bir öneme sahiptir. Bu nedenle konu ile ilgili bir kanun boşluğunun bulunduğu kabul edilmelidir. Yargıtay çalıştırılması yasak dönemde çalıştırılan işçinin zararının tazmin edilmesi gerektiği görüşündedir. Yargıtay 9.HD'nin 2012 tarihli kararında “Ancak şua izni fazla çalışma benzeri alacak olduğundan ve iş

119 Yargıtay 22.HD'nin 19.09.2019 tarih ve 2017-24019/16897 sayılı kararı, Bağcı, M.Y. (2019). Radyoloji Çalışanlarının Şua İzni Kullanabilmesi İçin En Az Bir Yıllık Çalışma Şartı Aranır mı? 01 Mart 2021 tarihinde <https://www.hukukihaber.net/radyoloji-calisanlarinin-sua-izni-kullanabilmesi-icin-en-az-bir-yillik-calisma-sarti-aranir-mi-makale,7060.html> adresinden erişildi.

120 Özyalçın, S. (2019). .Uzmanlık Alanlarında Radyasyon Uygulamaları. Sağlık Çalışanlarında Radyasyon Güvenliği-Skopi Sempozyumu (Ed. Hasan Doğan). TTB Yayınları, s.76.

121 Yargıtay 7.HD'nin 02.02.2016 tarih ve 2015-23816/1889 sayılı kararı, Lexpera.

122 Ekici/Özçelik, s.31.

123 Olgaç, s.345.

124 Terzioğlu/Koç, s.250.

125 Boydak, s.466.

*Kanununda açıkça düzenlenmediğinden, işçinin sözü edilen zaman dilimi içinde çalıştırılması halinde çalışmaya karşılığı olmaksızın alması gereken ücret yanında, ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanan çalışılan süre ücreti kadar tazminatın ödenmesi gerekir.” hükmü yer almaktadır<sup>126</sup>.*

Kanaatimizce şua izni alacağı ile ilgili olarak İK’da yer alan yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerin kıyasen uygulanması; şua izni alacağının da yıllık ücretli izin alacağı gibi fesih tarihi ile muaccel hale geldiğinin ve son ücret üzerinden hesaplanması gerektiğinin kabulü işçi lehine bir yaklaşım olacaktır. Nitekim İzmir BAM 9.HD’nin 2016 tarihli kararında<sup>127</sup> “Yargıtay uygulamaları ve Dairemizce de şua izni yıllık izinden bağımsız ayrı bir dinlenme hakkı olduğu kabul edilmektedir. Niteliği itibariyle bu hak vazgeçilmez bir hak olduğundan yıllık ücretli izin gibi son ücret üzerinden hesaplanmalıdır. Bu durumda anılan alacak kalemi fesihle muaccel olup nitelikçe 10 yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğunun kabulü gerekmekte olup, şua izni alacağına niteliği gereği yasal faiz yürütülmesi de gerekmektedir.” şeklinde hüküm kurulmuştur.

İşçinin çalıştığı kabul edilen süre boyunca her yıl 4 hafta şua izin ücreti alacaklı olduğu kabul edilerek hesaplama yapılması gerekmektedir<sup>128</sup>. Şua izni süresi senede 4 hafta olduğundan Yargıtay şua izni alacağının senelik 28 gün üzerinden hesaplanması gerektiğini kabul etmektedir<sup>129</sup>. Yargıtay 7.HD’nin 2016 tarihli kararında şua izni alacağının da ücret kapsamında olduğu ve İK m.34 uyarınca mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanması gerektiğine hükümlenmiştir<sup>130</sup>. Ancak Yargıtay 9.HD’nin 2019 tarihli

kararında “şua izni alacağı geniş anlamda ücret kapsamında olmadığından yasal faiz uygulanmalıdır<sup>131</sup>” şeklinde hüküm kurulduğu görülmüştür. Kanaatimizce şua izninin önemine binaen şua izni alacağı için mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanması gerektiğine yönelik bir kanuni düzenlemenin yapılması isabetli olacaktır. Dava tarihinden önce işveren temerrüde düşürülmemişse, dava veya ıslah tarihinden itibaren faiz uygulanmalıdır<sup>132</sup>. Ayrıca yıllık ücretli izin alacağı talebinde olduğu gibi şua izinlerinin kullanıldığına ispatı işverene aittir<sup>133</sup>.

Şua iznine hak kazanılması için bazı yargı kararlarında en az bir yıllık çalışmanın arandığı, bazıları ise aranmadığı yukarıda belirtilmişti<sup>134</sup>. Tekrardan kaçınmak adına atıf yapmakla yetiniriz. Aynı tartışma şua izni alacağına hak kazanılması bakımından da geçerlidir. Kimi yargı kararlarında şua izni alacağına hak kazanılabilmesi için işçinin en az bir yıllık çalışmasının olması aranırken<sup>135</sup> örneğin, Yargıtay 22.HD’nin 2019 tarihli kararında işçinin bir yıl çalışmasına gerek olmadığı, çalışılan süreye kıyasen tatil süresinin kullanılmasının gerektiği ifade edilmiştir<sup>136</sup>. Çalışılan süreye orantılı olarak şua izni süresinin belirlenebildiğinin kabulü halinde ise, iş sözleşmesi sona erdiği takdirde orantılı olarak hak kazanılmış ve kullanılmamış şua iznine ilişkin orantılı bir şua izni alacağı ödemesinin yapılması gerektiğini söylemek mümkün olacaktır.

## Sonuç

Mevzuatımızda İRK ile çalışması nedeniyle sağlık riski altında görev yapmakta olan sağlık personeline çalışma koşulları bakımından birtakım

126 Yargıtay 9.HD’nin 23.02.2012 tarih ve 2009-36989/5590 sayılı kararı, Olgaç, s.346.

127 İzmir BAM 9.HD’nin 12.12.2016 tarih ve 111/100 sayılı kararı, Lexpera; Yargıtay 9.HD’nin 23.12.2015 tarih ve 2014-25927/36643 sayılı kararı, Yargıtay 9.HD’nin 26.02.2019 tarih ve 2015-32289/4787 sayılı kararı, Lexpera.

128 Yargıtay 7.HD’nin 12.02.2015 tarih ve 2014-15964/1463 sayılı kararı, Kazancı.

129 Yargıtay 22.HD’nin 02.03.2017 tarih ve 3575/4156 sayılı kararı, Lexpera.

130 Yargıtay 7.HD’nin 30.03.2016 tarih ve 2015-5369/7663 sayılı kararı, Lexpera.

131 Yargıtay 9.HD’nin 29.05.2019 tarih ve 2016-2547/12571 sayılı kararı, Lexpera.

132 Olgaç, s.361.

133 Olgaç, s.349-350; İstanbul BAM 31.HD’nin 20.03.2019 tarih ve 2017-3119/488 sayılı kararı, Lexpera.

134 Bkz. yukarıda III/B/1.

135 Yargıtay 22.HD’nin 16.10.2019 tarih ve 2017-24594/19085 sayılı kararı, Yargıtay 9.HD’nin 26.11.2018 tarih ve 7114/21499 sayılı kararı, Lexpera.

136 Yargıtay 22.HD’nin 19.09.2019 tarih ve 2017-24019/16897 sayılı kararı; Bağcı, s.1.

haklar sağlanmıştır. Ancak gerek bu haklardan yararlanabileceklerin kişi bakımından kapsamının, gerek sağlanan hakların içerik bakımından kapsamının belirlenebilmesi için çok sayıda kanun, tüzük ve yönetmeliğin birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Öncelikle olması gereken hukuk açısından, konunun hazırlanacak yeknesak ve sistematik bir hukuki kaynaktan tereddütlere yer vermeyecek şekilde düzenlenmesinin gerekliliği ifade edilmelidir. Mevzuat hükümleri değerlendirildiğinde “hangi işçilerin” hakların kapsamı dahilinde kabul edilebileceğine yönelik çeşitli ölçütlerin getirildiği görülmektedir. Konuya ilişkin hukuki düzenlemeler incelendiğinden, düzenlemeler ile korunmak istenen sağlık personelinin teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerlerde radyasyon kaynakları ile çalışan, toplum üyesi kişiler için belirtilen yıllık 1 mSv doz sınırının üzerinde radyasyona maruz kalma olasılığı olan kişiler olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Söz konusu çalışanlar için “radyasyon görevlisi” tabiri kullanılmaktadır.

Personelin radyasyon görevlisi olarak kabul edilebilmesi için yaptığı işe ilişkin olarak kadrosunun ya da diplomasının olup olmaması önemli değildir. Fiilen İRK ile çalışıyor ve radyasyona maruz kalıyorsa bu çalışan radyasyon görevlisi olarak kabul edilmelidir. Yine radyasyon görevlisi olarak kabul edilmek için devamlı denetimli veya gözetimli alanlarda görev yapma şartı aranmamalıdır. Nitekim bu şarta ilişkin Radyasyon Güvenliği Yönetmeliği m.4’te yer alan hüküm, 17 Aralık 2020 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır. Radyasyon Güvenliği Tüzüğü m.2/1/K’da radyasyon görevlisi olabilmek için sürekli şekilde radyasyon kaynağı ile çalışılması gerektiği hüküm altına alınmış ve süreklilik şartının aranması gerektiğine Yargıtay 9.HD’nin 2019 tarihli kararında da yer verilmiştir. Ancak söz konusu radyasyon dozu sınırının aşılması için sürekli olarak çalışması gerekmekte, süreklilik şartının aranması doza maruz kalan personel bakımından olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Nitekim radyasyonun zaman içinde meydana gelen stokastik etkisinin oluşumu için bir alt radyasyon dozu sınırı

tespit edilebilmiş değildir. Bu nedenle bazı yargı kararlarında isabetli bir şekilde süreklilik şartının esnetildiği görülmektedir.

Radyasyon kaynağı ile teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı kamu ve özel tüm sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan sağlık personeli, koruyucu düzenlemelerin kapsamı dahilindedir. Nitekim kamu kurumlarında yalnızca memur statüsünde değil, işçi statüsünde çalışan sağlık personeli de yer almaktadır. Ayrıca hastaneler dışındaki özel tıbbi görüntüleme merkezlerinde çalışanlar da kapsam dahilinde kabul edilmelidirler. Fakat sadece söz konusu işyerlerinde çalışmak radyasyon görevlisi olabilmek için yeterli değildir. Çalışan kimsenin fiilen şuaya maruz kalması da gerekmektedir. Kanaatimizce “fiilen şuaya maruz kalma” ibaresinden işçinin belirli bir dozun üzerinde radyasyona maruz kalması değil fiilen radyasyon riski altında çalışması anlaşılmalıdır. İşçinin unvanı ya da kadrosu İRK ile çalışılan bir işe uygun olsa da fiilen yaptığı görev nedeniyle radyasyona maruz kalma riski bulunmuyorsa sırf unvanı nedeniyle radyasyon görevlisi olarak kabul edilmeyecektir.

Bazı yargı kararlarında sağlık personelinin radyasyon görevlisi kabul edilebilmesi için aranan “fiilen şuaya maruz kalma” olgusunun, belirtilen radyasyon dozunun üzerinde doza maruz kalma olarak nitelendirildiği görülmektedir. Halbuki söz konusu radyasyon sınırları üst limit olup, üst limit aşıldığı takdirde alınması gereken tedbirler mevzuatımızda ayrıca düzenlenmiştir. Bu nedenle İRK ile çalışan sağlık personeline sağlanacak tüm haklar yönünden belirtilen radyasyon dozu sınırlarının aşılması aranmamalıdır. Nitekim sınırın aşılmasının aranmaması gerektiği yönünde de yargı kararları mevcuttur.

Radyoloji Müesseseleri Hakkında Kanun ek m.1’de iyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personelin haftalık çalışma süresinin 35 saat olduğuna ilişkin hüküm karşısında Tedavi Nizamnamesi m.21’de yer alan günlük 5, Azami Çalışma Süresi Yönetmeliği m.4/1/ö/1’de

yer alan günlük 7,5 saatlik sınırın artık geçerli olmadığı kanaatindeyiz. Ancak İK m.63/2'de yer alan hüküm nedeniyle normal çalışma süresinin günlük 11 saati geçmesi mümkün değildir. Ayrıca Radyoloji Müesseseleri Hakkında Kanun ek m.1'de radyasyon dozu limitlerinin de çalışma süreleri bakımından ayrıca dikkate alınacağı hüküm altına alınmıştır. Söz konusu düzenleme esas alınarak, çalışma süresini haftalık 35 saate çıkaran kanun maddesine yönelik iptal talebi, yalnızca saat değil doz sınırlarının da geçerli olacağı gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi tarafından reddedilmiştir. Bu nedenle İRK ile çalışan sağlık personelinin günlük veya haftalık maruz kalabilecekleri doz oranının tespitine yönelik olarak çalışma yapılması, tespit edilecek doz sınırı aşıldığı takdirde çalışmanın bırakılması gerekmektedir.

Azami Çalışma Süresi Yönetmeliği m.7 uyarınca İRK ile çalışan sağlık personelinin fazla çalışma yapması yasaktır. Bu yasağa rağmen saat veya doz sınırı aşıldığı takdirde Yargıtay işçiye fazla çalışma ücreti ödenmesine hükmetmektedir. Yine ödenecek fazla çalışma ücretinin doğrudan %50 zam ile hesaplanması gerektiği de Yargıtay tarafından kabul edilen diğer bir husustur. Kanaatimizce kanun koyucu tarafından söz konusu işçiler için daha yüksek fazla çalışma ücretinin düzenlenmesi isabetli olacaktır. Salgın hastalık dönemlerinde İRK ile çalışan sağlık personelinin zorunlu nedenle fazla çalışma yapıp yapmayacakları ayrıca değerlendirilmelidir. Covid-19 pandemisi kimi işyerlerinde fazla çalışma yapılmasını gerektiren zorunlu bir neden olarak kabul edilmektedir. Hastalığın teşhis ve tedavi sürecinde radyolojik görüntüleme yöntemlerinin son derece önemli bir yer tutması nedeniyle, toplum sağlığını doğrudan ilgilendiren böyle bir durum, yetişmiş personel sayısının azlığı da göz önünde bulundurulduğunda İRK ile çalışan sağlık personeli açısından zorunlu nedenle fazla çalışma yapılmasını gerekli kılmaktadır. Ancak böyle bir durumda dahi fazla çalışma süreleri, çalışanların sağlığını en az riske atacak şekilde düzenlenmelidir.

İyonlaştırıcı radyasyon kaynakları ile çalışan sağlık personelinin izin hakları bakımından da bazı ayrıcalıklı düzenlemeler mevcuttur. Söz konusu personelin bir tam bir de yarım gün olmak üzere toplam haftalık bir buçuk gün izin hakları bulunmaktadır. Ayrıca maruz kalınan radyasyon dozunun olumsuz etkilerinin azaltılmasının sağlanması amacıyla işçi statüsünde çalışanlar bakımından senede dört haftalık "şua izni" öngörülmüştür. Şua izninin ilgili olduğu yıl içinde aralıksız olarak kullanılması esastır. İş sözleşmesi devam ettiği sürece şua izninin alacak hakkına dönüşmesi mümkün değildir. Ancak iş sözleşmesi sona ermiş ise kullanılmamış olan şua izni alacak hakkına dönüştüğü kabul edilmektedir. Her ne kadar şua izni alacağına ilişkin olarak mevzuatımızda açık bir düzenleme yer almasa da, izinli olması gereken dönemde çalıştırılan işçinin zararının giderilmesi gerektiği Yargıtay tarafından kabul edilmekte ve yıllık ücretli izne ilişkin hükümler kıyasen uygulanmaktadır. Böylece şua izni alacağı iş sözleşmesinin sonra erdiği tarihte muaccel hale gelmekte ve son ücret üzerinden hesaplanmaktadır. Yargı kararlarında şua iznine veya şua izni alacağına hak kazanılması için en az bir yıl çalışılmış ve belirtilen doz sınırının aşılmış olması gerektiğine ilişkin hükümler yer almaktadır. Ancak mevzuatta böyle düzenlemeler yer almadığı gibi, şua iznine hak kazanılması için bu şartların aranması şua izninin amacına da zarar vermektedir. Nitekim bu şartların aranmaması gerektiğine ilişkin yargı kararları da mevcuttur.

## KAYNAKÇA

- Akalın, G. (2019). Radyasyon ve Çalışma Yaşamına İlişkin Yasalar-Haklar. Sağlık Çalışanlarında Radyasyon Güvenliği-Skopi Sempozyumu (Ed. Hasan Doğan). TTB Yayınları, 40-45.
- Akyılmaz, C. (2019). 2017 Anayasa Değişikliğine Göre Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri. Ankara HBVÜ Hukuk Fakültesi Dergisi. 23(1), 191-207.
- Akyiğit, E. (2014). Maden İşyerlerinde Çalış-



- ma Süreleri ve Fazla Çalışma. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi. 25(3-4-5-6), 21-34. (Çalışma Süreleri)
- Akyiğit, E. (2005). Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi. 19(4), 1-26. (Yeni İş Yasası)
  - Ataç, G.K. (2019). Floroskopik İşlemlerde Radyasyon Güvenliği. Sağlık Çalışanlarında Radyasyon Güvenliği-Skopi Sempozyumu (Ed. Hasan Doğan). TTB Yayınları, 23-38.
  - Aybay, R. (2019). Temmuz 2018'de Yürürlüğe Giren Anayasa Değişiklikleri İle Yazılı Hukuk Kaynaklarımıza Getirilen Değişiklikler ve Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri Konusunda Bazı Gözlemler. DEÜFHFD Prof. Dr. Durmuş Tezcan'a Armağan. 21, 2743-2756.
  - Bağcı, M.Y. (2019). Radyoloji Çalışanlarının Şua İzni Kullanabilmesi İçin En Az Bir Yıllık Çalışma Şartı Aranır mı? 01 Mart 2021 tarihinde <https://www.hukukihaber.net/radyoloji-calisanlarinin-sua-izni-kullanabilmesi-icin-en-az-bir-yillik-calisma-sarti-aranir-mi-makale>, 7060.html adresinden erişildi.
  - Barlaz Us, S./Us, K. (2021). Türkiye'de Radyasyon Çalışanlarının Mevzuattan Kaynaklanan Hakları", Lokman Hekim Dergisi. 11(1), 83-93.
  - Baycık, G. (2011). İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar. Ankara: Yetkin.
  - Baycık G./Tolu H./Ceysu Dinç İ./Gültekin A.G. (2020). COVID-19 Salgını Boyunca İşveren ve Çalışanların Çalışma Süreleri ile Çalışma Modellerine İlişkin Hak, Yetki ve Yükümlülükleri. Ankara: Ankara Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeler.
  - Boydak, A.B. (2019). İşyerinde Radyasyona Maruz Kalabilecek İşçiler İçin Çalışma Süreleri ve İzin Hakkı. TBB Dergisi. 141, 455-468.
  - Çelik, N./Canıklıoğlu N./Talat C. (2019). İş Hukuku Dersleri. 32. Bası. İstanbul: Beta.
  - Ekici, T./Ziyet Ö. (2011). Hekimlerin Çalışma Süresi, Nöbet, Fazla Çalışma Ücreti, Dinlenme ve İzin Hakları. Ankara: TTB Yayınları.
  - Gökharman, F.D./Aydın S./N. Koşar P. N. (2016). Radyasyon Güvenliğinde Mesleki Olarak Bilmemiz Gerekenler. SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi. 7(2), 35-40.
  - Günay, O./Öztürk H./Yarar O. (2019). İyonize Radyasyon İle Çalışan Tıbbi Görüntüleme Cihazlarının Yapısının Proje Temelli Öğrenimi. Journal of Health Services Education. 3(1), 20-27.
  - İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü. (2021). Özel Hastaneler. 26 Şubat 2021 tarihinde <https://istanbulism.saglik.gov.tr/TR,53741/ozel-hastaneler.html> adresinden erişildi.
  - İş Teftiş Kurulu Başkanlığı. (2017). Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Ortam ve Koşullarına Yönelik Programlı Teftiş Sonuç Raporu 2017, 1-90. 24 Şubat 2021 tarihinde [https://ailevecalisma.gov.tr/medias/6966/ozelhastanedegerlendirmeraporu\\_tum.pdf](https://ailevecalisma.gov.tr/medias/6966/ozelhastanedegerlendirmeraporu_tum.pdf) adresinden erişildi.
  - Mercimek M, (2020). Hepimiz Radyoaktifiz. 05 Mart 2021 tarihinde [https://web.itu.edu.tr/~mercimek/index\\_dosyalar/Page331.htm](https://web.itu.edu.tr/~mercimek/index_dosyalar/Page331.htm) adresinden erişildi.
  - Mollamahmutoğlu, H./Astarlı M./Baysal U. (2019). İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku. 3. Baskı. Ankara: Lykeion.
  - Olgaç, S.C. (2015). İş Hukukunda Şua İzni Alacağı Üzerine Yargıtay Kararları Işığında Genel Bir Değerlendirme. TBB Dergisi, 117, 338-362.
  - Özgencil, E. (2019). Uzmanlık Alanlarında Radyasyon Uygulamaları. Sağlık Çalışanlarında Radyasyon Güvenliği-Skopi Sempozyumu (Ed. Hasan Doğan). TTB Yayınları, 66-68.
  - Özgür, N. (2019). Uzmanlık Alanlarında Radyasyon Uygulamaları Sağlık Çalışanlarında Radyasyon Güvenliği-Skopi Sempozyumu (Ed. Hasan Doğan). TTB Yayınları, 71-72.
  - Özyalçın, S. (2019). Uzmanlık Alanlarında Radyasyon Uygulamaları. Sağlık Çalışanlarında Radyasyon Güvenliği-Skopi Sempozyumu (Ed. Hasan Doğan). TTB Yayınları, 66-68.

- yumu (Ed. Hasan Doğan). TTB Yayınları, 76.
- Parlak, Y./Uysal B./Kıraç F.S./Kovan B./Demir M./Ayan A./Poyraz L./Özaslan İ.A./Köseoğlu K./Yeyin N./Dönmez S. (2020). Radyasyon Güvenliği Kılavuzu: Genel Tanımlar ve Nükleer Tıp Uygulamalarında Radyasyondan Korunma Kuralları. Nucl Med Semin. 6(2), 71-86.
  - Serhatlıoğlu, S./Ozan A.T./Gürsu F./Gödemerdan A./Ayar A./Oğur E. (2004). İyonizan Radyasyonun Radyoloji Çalışanlarının Bağışıklık Düzeyleri ve Kan Biyokimyası Üzerine Etkileri. Tanısal ve Girişimsel Radyoloji. 10, 97-102.
  - Süzek, S. (2019). İş Hukuku. 18. Baskı. İstanbul: Beta.
  - Şener, Cömert S./Kıral N. (2020). Covid-19 Pnömonisinin Radyolojik Bulguları. South. Clin. Ist. Euras. 31, 16-22.
  - Terzioğlu, A./Koç Y.K. (2016). Radyasyon Riskine Tabi Çalışanlara, Çalışma Hayatında Sağlanan Haklar. Mali Çözüm Dergisi. 2016, 247-253.
  - Turan, M. (2020). Salgın Döneminde Türkiye'nin Akciğer Taraması Yapıldı. 26 Şubat 2021 tarihinde <https://www.aa.com.tr/tr/sirkethaberleri/saglik/salgin-doneminde-turkiyenin-akciger-taramasiyapildi/657503> adresinden erişildi.
  - Ukal, G.G. (2019). Kamu Kesiminde Alt İşveren Uygulamaları: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Trakya Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
  - Yaşar, S./Saygın M./Çetinkaya G./Parpar T. (2014). Girişimsel Radyolojideki Sessiz Tehlike. SDÜ Tıp Fakültesi Dergisi. 21(4), 151-157.
  - Yuvalı, E. (2009). Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış. Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi. 10(4), 55-83.

#### İnternet Kaynakları

- [www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr) (Lexpera)