

# Dr. Öğr. Üyesi İrem YAYVAK NAMLI\*

Araştırma Makalesi  
Sicil, 2024/1 Sayı 51: 121-140  
Makale Gönderim Tarihi: 28 Mart 2024  
Makale Kabul Tarihi: 4 Nisan 2024

## Radyasyonla Çalışan İşçilerin Şua (Sağlık) İzni

### Öz

Radyasyona maruz kalarak çalışma, çalışanın sağlığını önemli ölçüde etkiler. Bu nedenle dinlenme süresi bakımından iş mevzuatındaki düzenlemelerden farklı hükümler öngörülmüştür. Radyasyona maruz kalarak çalışanlar için, özel bir düzenleme yoksa, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan dinlenme sürelerine ilişkin hükümler aynen uygulama alanı bulur. Bununla birlikte söz

konusu işçiler için özel bir dinlenme süresi daha getirilmiştir. Mevzuatta "şua izni" yıllık ücretli izne ek bir izin hakkı olarak 3153 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatta düzenlenmiştir. Bu çalışmada sağlık iznine hak kazanma şartları ile sağlık izninin kullanılmasına ilişkin esaslar üzerinde durulacaktır. Ayrıca yeri geldikçe yargı kararlarından da yararlanılacaktır.

### Anahtar Sözcükler:

Şua izni, dinlenme süresi, radyasyon, kontrollü alan, dozimetre.

## Health Permit for Workers Exposed to Radiation

### Abstract

Working with exposure to radiation significantly affects the health of the employee. For this reason, different provisions are stipulated in terms of rest periods from the provisions in the labour regulations. Unless there is a special regulation, the provisions regarding rest periods in the Labour Law No. 4857 shall be applied to the workers exposed to radiation. However, a special rest period

has been introduced for these workers. In the legislation, "health permit" is regulated in the Law No. 3153 and related legislation as an additional leave right to annual paid leave. In this study, the conditions for entitlement to health permit and the principles regarding the use of medical leave will be analysed. In addition, judicial decisions will be discussed when necessary.

### Keywords:

Health permit, rest period, radiation, controlled area, dosimeter.

\* İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, irem.yayvak@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1669-6826.

## Giriş

Radyasyon, elektromanyetik dalgalar ya da parçacıklar halindeki enerji yayımı veya aktarımı olarak tanımlanabilir<sup>1</sup>. Son yıllarda özellikle sağlık alanında geliştirilen iyonlaştırıcı radyasyon yayan cihazların kullanımı arttığından, sağlık çalışanlarının radyasyona maruziyetleri de oldukça artmıştır<sup>2</sup>.

Radyasyona maruz kalınması sonucunda oluşacak sağlık sorunları derhal ortaya çıkmaz. Radyasyonun canlı dokuda meydana getirdiği etki yıllar sonra dahi oluşabilmektedir<sup>3</sup>. Uzun süre radyasyonla çalışmanın, sağlık açısından oluşturabileceği ciddi riskler gözetilerek, radyasyona maruz kalanların dinlenme süreleri diğer çalışanlardan farklı düzenlenmiştir. Radyasyonla çalışanların tâbi olduğu bu düzenlemeler, 2021 yılından sonra büyük ölçüde değişikliğe uğramış olduğundan, 2021 öncesi dönem ile 2021 sonrası dönem olarak ayırım yapılması gerekir.

Radyasyona maruz kalarak çalışma, sağlık çalışanlarının sağlığını ve güvenliğini büyük ölçüde tehlikeye atmasına rağmen literatürde, özellikle mevzuat değişikliği sonrası şua izni konusunun etraflıca ele alınmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle çalışmamızın konusu radyasyonla çalışanların şua izni olarak belirlenmiştir. Bu çerçevede öncelikle, yürürlükte olan mevzuat ile yürürlükten kaldırılan mevzuatın belirlenmesi üzerinde durulacaktır. Daha sonra ise radyasyona maruz kalarak çalışma bakımından önemli bazı kavramlara yer verilecektir.

Çalışmamızın konusu, radyasyonla çalışanlara

- 1 Yunus Emre Öztürk/ Halil Türktemiz/ Turan Akdağ, "Dozimetre Taşıyan Sağlık Çalışanlarında İş Yükünün İyonlaştırıcı Radyasyon Risk Algısına Etkisi", Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 2017, C. 20, S.2, s. 145.
- 2 Özlem Coşkun, "İyonize Radyasyonun Biyolojik Etkileri", Süleyman Demirel Üniversitesi Teknik Bilimler Dergisi 2011, C.1, S.2, s.13; Turan Akdağ/ Levent Sarıyıldız, "Elektromanyetik Alanlara Maruziyet Sonrası Gözlenen Bazı Biyokimyasal Değişiklikler", Cumhuriyet Medical Journal, 2012, 34, s. 534-539.
- 3 Selçuk Yaşar/ Mustafa Saygın/ Gürsel Çetinkaya/ Tuna Parpar, "Girişimsel Radyolojideki Sessiz Tehlike", SDÜ Tıp Fakültesi Dergisi, 2014, 21 (4), s. 152.

özel olarak tanınan dinlenme süresi olan şua iznidir. Bu kapsamda şua izni detaylı olarak ele alınacak olup, hak kazanma şartları belirlendikten sonra, şua izninin uygulanması ile zamanaşımı ve faiz konuları üzerinde durulacaktır.

En baştan belirtelim ki; radyasyonla çalışmaya ilişkin ilgili mevzuatta, yıllık ücretli izne ek olarak verilen bu izne, "sağlık izni" denilmektedir. Ancak çalışmamızda, yargı kararlarında sıklıkla kullanılan ve uygulamada bilinen adıyla "şua izni" ifadesini kullanmayı tercih ettik. Şua izni ifadesini tercih etmemizin bir diğer nedeni ise sağlık izni ifadesinin, işçinin sağlık sorunları nedeniyle aldığı izin ile karıştırılma ihtimalidir.

Radyasyona maruz kalarak çalışanlara ilişkin düzenlemeler, sadece işçiler bakımından getirilmemiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu<sup>4</sup>'nin 103.maddesinin son fıkrasında radyasyona maruz kalan devlet memurları için özel bir düzenleme mevcuttur: "Hizmetleri sırasında radyoaktif ışınlarla çalışan personele, her yıl yıllık izinlerine ilaveten bir aylık sağlık izni verilir". Çalışmamız kapsamında, sadece radyasyona maruz kalan işçilerin şua izni inceleneceğinden, 657 sayılı Kanun kapsamında çalışanlara ilişkin mevzuat hükmüne değinmekle yetindiğimizi belirtmek isteriz.

## I. Radyasyona Maruz Kalarak Çalışan İşçilere Yönelik Mevzuat

Radyasyona maruz kalarak çalışan sağlık personeli bakımından dinlenme süresi, 4857 sayılı İş Kanunu<sup>5</sup>'nda yer alan dinlenme sürelerine ilişkin genel hükümlerden farklı düzenlenmiştir. Aşağıda yer verileceği üzere, konuyu düzenleyen özel bir kanun mevcuttur. Bunun dışında dinlenme süresine ilişkin ayrıntılar, yönetmelikler yoluyla düzenlenmiştir.

Radyasyonla çalışan işçilere yönelik şua izni ve diğer izin haklarına ilişkin düzenleme getiren

4 RG.T. 23/07/1965, RG.S. 12056.

5 RG.T. 10/06/2003, RG.S. 25134.

temel hukuki dayanak, 19/04/1937 tarih ve 3153 sayılı "Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun"<sup>6</sup>dur. 3153 sayılı Kanun dışında, konu hakkında düzenlemeler içeren mevzuatta özellikle 2021 yılı sonrasında önemli değişiklikler olmuştur. Dolayısıyla 2021 sonrası dönem bakımından ortaya çıkan uyumsuzluklara uygulanacak düzenlemelerin doğru tespit edilebilmesi için, yürürlükte olan mevzuat ile yürürlükten kaldırılan mevzuatın ayrı ayrı incelenmesi gerekir.

3153 sayılı Kanuna dayanılarak öncelikle, Bakanlar Kurulu'nun 27.04.1939 tarih ve 2/10857 sayılı kararı ile kabul edilip, 6.5.1939 tarih ve 4201 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulan "Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname" 24.06.2021 tarih ve 4144 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile yürürlükten kaldırılmıştır. İlgili Cumhurbaşkanlığı kararı 25.06.2021 tarih ve 31522 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

1939 tarihli Nizamname yürürlükten kaldırıldıktan sonra, radyasyonla çalışmanın ayrıntılarını düzenleyen farklı yönetmelikler yayınlanmıştır. 3153 sayılı Kanun'a dayanılarak hazırlanan, 13/4/2023 tarih ve 32162 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "İyonlaştırıcı Radyasyon ve Radyonüklit Kullanılarak Sunulan Sağlık Hizmetleri Hakkında Yönetmelik" konu hakkında önemli düzenlemeler içermektedir. Buna göre, bu Yönetmeliğin amacı; sağlık hizmeti sunumu kapsamında iyonlaştırıcı radyasyon ve radyonüklit kullanılarak tetkik, teşhis ve tedavi amaçlı uygulanan radyoloji, nükleer tıp, radyasyon onkolojisi hizmetleri ile ağız, diş ve çene radyolojisi hizmetlerinin sunulduğu binaların vasıflarını, iyonlaştırıcı radyasyon kaynağı nedeni ile ışınlanmalara karşı hastalar ve çalışan güvenliğine ilişkin usul ve esasları ve iyonlaştırıcı radyasyon ve radyonüklit kullanılarak yürütülen faaliyetlerde çalışan personele verilecek sağlık iznini belirlemektir (m. 1).

26/4/2022 tarih ve 31821 sayılı Resmî Gazete

te'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Radyoloji Hizmetleri Yönetmeliği"<sup>7</sup> de sağlık hizmet sunumu kapsamında tetkik, teşhis ve tedavi amaçlı uygulanan radyoloji hizmetlerinin planlanması, sınıflandırılması ile bu hizmetlerin sunulduğu sağlık kurum ve kuruluşların faaliyetlerine, standartlarına ve denetlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir (m. 1).

24.03.2000 tarih ve 23999 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren bir başka Yönetmelik ise "Radyasyon Güvenliği Yönetmeliği"dir. Bu Yönetmelik, iyonlaştırıcı radyasyon ışınlamalarına karşı, kişilerin ve çevrenin radyasyon güvenliğini sağlamayı amaçlar (m. 1).

## II. Radyasyonla Çalışmaya İlişkin Önem Arz Eden Kavramlar

Radyasyona maruz kalan çalışanlara ilişkin Yönetmeliklerde, özellikle çalışma konumuzu olan dinlenme süreleri bakımından önem arz eden bazı tanımlara yer verilmiştir. Bu başlık altında ayrıca, radyasyonla çalışmaya ilişkin bazı temel kavramların tanımları da ele alınacaktır.

3153 sayılı Kanun ek 1. madde, şua izninin temel dayanağını oluşturur. Ek m. 1'de, "İyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personelin haftalık çalışma süresi 35 saattir. Bu süre içerisinde, Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikte belirtilen radyasyon dozu limitleri de ayrıca dikkate alınır. Doz limitlerinin aşılması için alınması gereken tedbirler ile aşıldığı takdirde izinle geçirilecek süreler ve alınacak diğer tedbirler Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir." ifadesine yer verilerek, azami çalışma süresi belirlenmiş, ancak izin sürelerinin düzenlenmesi yönetmeliklere bırakılmıştır. Aşa-

7 Söz konusu Yönetmelik ile 5/7/2012 tarihli ve 28344 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "Sağlık Hizmetlerinde İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları ile Çalışan Personelin Radyasyon Doz Limitleri ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik" yürürlükten kaldırılmıştır.

6 RG.T. 28/04/1937, RG.S. 3591.

ğıda yer verilen Yönetmeliklerde de yer aldığı üzere, bu kavram mevzuatta “sağlık izni” olarak geçmektedir.

2023 tarihli “İyonlaştırıcı Radyasyon ve Radyonüklit Kullanılarak Sunulan Sağlık Hizmetleri Hakkında Yönetmelik”in dördüncü maddesinde, radyasyonla çalışan, iyonlaştırıcı radyasyon kaynaklarıyla yürütülen faaliyetlerde görevi gereği halk için belirlenen doz sınırlarının üzerinde ışınlanma olasılığı olan kişi olarak tanımlanmıştır.

Bu noktada aklımıza “iyonlaştırıcı radyasyon” ve “iyonlaştırıcı radyasyon kaynağı” nedir sorusu gelir. Aynı Yönetmelik, bu kavramları da dördüncü maddesinde tanımlar. İyonlaştırıcı radyasyon, maddesel ortamdan geçerken onunla etkileşerek iyon çiftleri oluşturabilen X ışını, gama ışını gibi elektromanyetik ışınlarla, kinetik enerjileri olan yüklü parçacıklar, ağır iyonlar ve serbest nötronlar gibi tanecik karakterli ışınları ifade eder. Bu tanımla bağlantılı olarak iyonlaştırıcı radyasyon kaynağı ise iyonlaştırıcı radyasyon üreten veya yayan cihazlar ile radyoaktif kaynakları olarak tanımlanmıştır.

Tanımlar maddesinde çalışmamız açısından önemli olan bir başka kavram ise sağlık iznidir. Yönetmeliğe göre sağlık izni, 3153 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesi ile 657 sayılı Kanunun 103 üncü maddesi kapsamında iyonlaştırıcı radyasyon kaynakları ile çalışanlara verilecek izni belirtir.

2022 tarihli “Radyoloji Hizmetleri Yönetmeliği” radyasyonla çalışan, iyonlaştırıcı radyasyon ve iyonlaştırıcı radyasyon kaynağı kavramları için yukarıda bahsi geçen 2023 tarihli Yönetmelik ile tamamen aynı tanımlara yer vermiştir. Bununla beraber sağlık izni bakımından tek fark, bu sefer “iyonlaştırıcı radyasyonla çalışan personel” ifadesi yerine, “radyasyonla çalışan personel” olarak tanım getirmiş olmasıdır. Böylelikle sadece iyonlaştırıcı radyasyon kaynağı ile çalışanlar değil, radyasyonla çalışan tüm sağlık çalışanları Yönetmelik kapsamına alınmıştır.

### III. Radyasyonla Çalışanlara Özel Dinlenme Süresi: Şua İzni

#### A. Genel Olarak Şua İzni

4857 sayılı İş Kanunu’nun 53.maddesi ve devamında, işçilerin yıllık ücretli izin hakkı düzenlenmiştir<sup>8</sup>. Aynı düzenlemeler İş Kanunu kapsamında radyasyona maruz kalarak çalışanlar için de uygulama alanı bulur. Bununla beraber söz konusu işçiler için yıllık ücretli izin haklarının yanı sıra, “şua izni” olarak nitelendirilen bir izin hakkı daha mevcuttur. Şua izni, radyasyon ışınlarına maruz kalan kişilerin, bu maruziyetleri nedeniyle hak kazandıkları bir ek izin hakkıdır<sup>9</sup>.

Şua izni kavramı doktrinde bazı yazarlarca tanımlanmıştır. Bir yazara göre şua izni, sağlık kuruluşlarının radyolojik ışınlarla maruz kalınan veya maruz kalma riski yüksek olan bölümlerinde çalışan sağlık personeline, sağlık hakkını dikkate alarak yıllık izin hakkına ek olarak dört hafta tatil hakkı veren izindir<sup>10</sup>. Başka bir tanıma göre, sağlık izni çalışanların sağlığını korumaya yönelik önlem niteliğinde olan ve yıllık izne ek olarak yıl içinde kullanılması zorunlu olan bir izindir<sup>11</sup>. Şua izninin, çalışanların maruz kaldıkları ışın nedeniyle bu ışınlarla maruz kalarak çalışanlara, yıllık izinlerine ek olarak tanınan bir izin hakkı olarak da tanımlanmaktadır<sup>12</sup>. Görüldüğü üzere, şua iznine ilişkin yapılan tanımların ortak noktası ışınlarla maruz kalanların sağlığının korunmasının amaçlandığına dikkat çekilmesi ve yıllık ücretli izin hakkına ek bir izin olduğunun vurgulanma-

8 Yıllık ücretli izne ilişkin bilgi için bkz. Sarper Süzek, İş Hukuku, 21. Bası, Beta, 2021, s. 866 vd.; Nuri Çelik/ Nürşen Caniklioğlu/ Talat Canbolat/ Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, Beta, 2023, s. 780 vd.; Ömer Ekmekçi/ Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, 5. Bası, On İki Levha, 2023, s. 506 vd.; Öner Eyrenci/ Savaş Taşkent / Devrim Ulucan/ Esra Başkan, Bireysel İş Hukuku, 10. Bası, Beta, 2020, s. 335 vd.

9 Barlaz Us/Us, s. 90; Terzioğlu/ Koç, s. 249.

10 Olgaç, s. 338.

11 Barlaz Us/ Us, s. 90.

12 Boydak, s. 464.

sıdır. Aynı şekilde Yargıtay da isabetli olarak, şua izninin normal yıllık ücretli izinden ayrı kullanılması gereken bir izin türü olduğunu belirtmektedir<sup>13</sup>.

Şua izni, 3153 sayılı Kanun'un ek 1. maddesinde düzenlenmiştir. Hükme göre, "...Doz limitlerinin aşılmaması için alınması gereken tedbirler ile aşıldığı takdirde izinle geçirilecek süreler ve alınacak diğer tedbirler Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir." Esasında Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname yürürlükten kaldırılmadan önce 24.maddesinde şua izninin kapsam ve süresi ayrıntılı olarak düzenlenmekteydi: "Bu gibi müesseselerde, her röntgen mütahassısının veya röntgen ve radyom ile işteğal eden kimsenin senede dört hafta muntazaman devamlı tatil yapması mecburidir". Günümüzde ise şua izni, 2023 tarihli "İyonlaştırıcı Radyasyon ve Radyonüklit Kullanılarak Sunulan Sağlık Hizmetleri Hakkında Yönetmelik"<sup>14</sup>in 8. maddesinde sağlık izni kenar başlığı altında düzenlenir:

"(1) Sadece iyonlaştırıcı radyasyon kaynakları ve radyonüklitlerin kullanıldığı denetimli alanlarda çalışanlara yıllık izinlerine ilaveten sağlık izni verilir. İyonlaştırıcı radyasyon kaynağı ile çalışanlara verilecek sağlık izni süresi, bu çalışanların bir takvim yılı içerisinde denetimli alanlarda fiilen çalıştığı süreler dikkate alınarak bu Yönetmeliğin eki EK-2'de yer alan "Sağlık İzni Tablosu"nda belirtilen çalışma süresine göre belirlenir.

(2) Mobil röntgen veya skopi gibi hareketli cihazları kullanan iyonlaştırıcı radyasyon kaynağı ile çalışanlara verilecek sağlık izni süresi, bu çalışanların bir takvim yılı içerisinde denetimli alanlarda fiilen çalıştığı süreler dikkate alınarak bu Yönetmeliğin eki EK-2'de yer alan "Sağlık İzni Tablosu"nda belirtilen çalışma süresine göre belirlenir.

(3) Denetimli alanlarda iyonlaştırıcı radyasyon kaynağı cihazı kullanan çalışanların etkin doz aşımını halinde sağlık kurum ve kuruluşu tarafından sağlık izni hemen kullanılır.

(4) Sağlık izni bölünemez, yıl geçişlerinde üst üste kullanılamaz ve diğer yıla aktarılamaz.

(5) Denetimli alanlarda iyonlaştırıcı radyasyon kaynağı ile çalışanlara verilecek sağlık izni süresi hesaplanırken doğum, ölüm, evlilik ve yıllık izin ile geçirilen süreler, çalışma süresine dahil edilmez."

Görüldüğü üzere, Yönetmelik oldukça ayrıntılı bir düzenleme öngörmüştür. Düzenlemede kimlerin, hangi şartlarla, ne kadar süre ile şua izni kullanabileceği açıkça düzenlenir. Bu noktada şu hususu belirtmek isteriz. Şua izni, denetimli alanlarda iyonlaştırıcı radyasyon kaynağı cihazı kullanan çalışanlara tanınmış bir ek izindir. Buradaki amaç, sağlık için tehlike arz eden bir cihazın kullanımı nedeniyle belirli bir süre bu ışıklardan uzak kalarak, dinlenmesinin sağlanmasıdır. Yargıtay bir kararında şua izninin amacını şu şekilde açıklamıştır: "...Şua izni insan vücudunun radyasyondan, şuadan arındırılması için verildiğinden..."<sup>14</sup> Dolayısıyla Yönetmelik'teki düzenleme yorumlanırken, şüphe halinde işçi lehine yorum yapılması isabetli olacaktır.

Örnek vermek gerekirse, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53.maddesinde, yıllık ücretli izne hak kazanmak için işyerinde işe başladığı günden itibaren deneme süresi de dâhil olmak üzere en az bir yıl kıdem şartı aranmasına yönelik düzenleme, radyasyona maruz kalarak çalışan işçinin şua izni hakkı bakımından dikkate alınmamalıdır. Nitekim şua iznine hak kazanmak bakımından Yönetmelik'in 8.maddesinde açıkça böyle bir şart bulunmadığından, bir yıllık kıdem süresi aranmaksızın bir takvim yılı içerisinde fiilen çalıştığı süreler dikkate alınarak, şua izni kullanılması gerektirir<sup>15</sup>. Yani işçi çalışmaya başladıktan sonra şua

13 Y.9.HD., E.2016/972, K. 2019/9865, T. 6.5.2019, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 19/01/2024.

14 Y.9.HD., E.2017/10959, K.2019/13946, T.21.6.2019, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 31/01/2024.

15 Aynı görüşte bkz. Barlaz Us/ Us, s. 90; Boydak, s. 465; Gürkan Akalın, "Radyasyon ve Çalışma Yaşamına İlişkin Yasalar – Haklar", Sağlık Çalışanlarında Radyasyon Güvenliği-Skopi Sempozyumu (Ed. Hasan Doğan), TTB Yayınları, s. 44; Seçkin, s. 202-203. Aksi görüşte olan Olgaç'a göre, şua izni hakkının doğması için en az bir yıllık çalışma gerektiğinden, bir yıldan kısa süre çalışanlar orantılı olarak dahi bu haktan şua izni hakkından yararlanamayacaktır. Bu görüş için bkz. Olgaç, s. 117.



iznine hak kazanmak için en az bir yıllık çalışması beklenmemeli, bir yıldan önce iş sözleşmesi herhangi bir sebeple sona erse bile çalıştığı süre ile orantılı şekilde bu izne hak kazanmalıdır<sup>16</sup>. Aynı kabul, şua iznine hak kazanmak için işçinin gelecek şua izin hakları için geçmesi gereken hizmet süresi bakımından da geçerlidir. Bu halde de bir yıllık kıdem süresini doldurması beklenmez.

Nizamname yürürlükten kaldırılmadan önce ise Yargıtay'ın şua iznini hak etmek için işçinin bir yıl çalışması gerektiği, bir yıldan kısa süreli çalışmalar için orantılı şekilde şua izni süresi hesaplanamayacağı doğrultusunda farklı yönde kararları vardı. Yargıtay'ın Nizamname döneminde isabetli bulmadığımız bir kararında aynen şu ifadeye yer verilmiştir<sup>17</sup>:

"...6/5/1939 tarih ve 4201 Sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamnamesinin 24. maddesinde "Bu gibi müesseselerde, her röntgen müta-hassısının veya röntgen ve radyom ile iştigal eden kimsenin senede dört hafta muntazaman devamlı tatil yapması mecburidir." şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir. Dosya kapsamından davacının 2 yıl 2 ay 3 gün çalıştıktan sonra iş sözleşmesinin sona erdiği anlaşılmaktadır. Yukarıda belirtilen madde metni dikkate alındığında, şua izninin verilebil-

mesinin 1 yıllık çalışma şartına bağlandığının ve iznin kesintisiz olarak kullanılması gerektiğinin düzenlendiği anlaşılmaktadır. Şu halde davacının tam yıl oluşturmaya sürelerdeki çalışması bakımından şua iznine hak kazanması mümkün değildir. Tam yıl oluşturmaya süre bakımından şua izninin kısıtelyevm usulüne göre hesaplanarak hüküm altına alınması hatalıdır..."

Yürürlükten kaldırılan Nizamname'deki düzenleme, Yönetmelik'ten daha farklı bir ifadeye sahiptir. Fakat Yönetmelik döneminde olduğu gibi, Nizamname dönemine ait uyumsuzluklarda da mutlaka bir yıl çalışma şartı aranmaksızın ve çalıştığı süre ile orantılı hesaplama yapılması, kanaatimizce şua izninin düzenlenme amacı dikkate alındığında daha isabetli olurdu.

## B. Şua İznine Hak Kazanma Şartları

2023 tarihli "İyonlaştırıcı Radyasyon ve Radyonüklit Kullanılarak Sunulan Sağlık Hizmetleri Hakkında Yönetmelik" in 8.maddesinde şua iznine hak kazanma şartları düzenlenmiştir.

### 1. İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynağı ve Radyonüklit Kullanılan Kontrollü Alanlarda Çalışma Yapan Çalışan Olmalı

Şua izni hakkından yararlanmak için aranan ilk şart, radyasyona maruz kalmaya yol açacak çalışma yerine ilişkindir. Yönetmelik'in 8.maddesinde bu çalışma yeri "sadece iyonlaştırıcı radyasyon kaynakları ve radyonüklitlerin kullanıldığı kontrollü alanlar" olarak ifade edilmiştir. İşte bu alanlarda çalışanlara yıllık ücretli izinlerine ek olarak şua izni kullandırılması gerekmektedir.

Bu noktada öncelikle "kontrollü alan" ifadesinin açıklanması önem kazanır ki, Yönetmelik'in tanımlara ilişkin 4.maddesinde kontrollü alan şu şekilde açıklanmıştır: "Radyasyondan korunmayı sağlamak veya radyoaktif kirliliğin yayılmasını önlemek amacı ile özel kuralların uygulandığı, radyasyonla çalışanların kişisel doz izlemelerinin yapıldığı, giriş çıkışların kontrole tabi olduğu ve görevi gereği radyasyonla çalışanlar için ardışık beş yılın ortalaması olan yıllık doz sınırlarının 3/10'undan fazla radyasyon dozuna maruz kalabilecekleri

16 Aynı yönde bkz. Akalın, s. 44; Seçkin, s. 204.

17 Y.22.HD., E.2017/24594, K.2019/19085, T.16.10.2019, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 01/02/2024. Yargıtay'ın 7. Hukuk Dairesi aynı yönde bir başka kararda da şu ifadelerle yer verilmiştir: "...6/5/1939 tarih ve 4201 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamnamesinin 24. maddesinde "Bu gibi müesseselerde, her röntgen müta-hassısının veya röntgen ve radyom ile iştigal eden kimsenin senede dört hafta muntazaman devamlı tatil yapması mecburidir." şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir. Dosya kapsamından davacının 2 yıl 10 ay 25 gün çalıştıktan sonra iş akdini haklı nedenle feshettiği anlaşılmaktadır. Yukarıda belirtilen madde metni dikkate alındığında, şua izninin verilebilmesinin 1 yıllık çalışma şartına bağlandığının ve iznin kesintisiz olarak kullanılması gerektiğinin düzenlendiği anlaşılmaktadır. Şu halde davacının tam yıl oluşturmaya sürelerdeki çalışması bakımından şua iznine hak kazanması mümkün değildir. Tam yıl oluşturmaya süre bakımından şua izninin kısıtelyevm usulüne göre hesaplanarak hüküm altına alınması hatalıdır...". Bu karar için bkz. Y.7.HD., E.2015/4786, K.2015/20295, T.22.10.2015, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 01/02/2024.

alanları" ifade eder.

Yönetmelik'te kontrollü alan olarak tarif edilen çalışma yeri, çalışanın radyasyona maruz kalma ihtimalinin yüksek olduğu, yıllık doz sınırının belirli bir oranın üzerinde olduğu ve özel kuralların uygulandığı alanlardır. Bununla birlikte Yönetmelik, sadece kontrollü alanda çalışmaktan bahsetmemiş, ayrıca iyonlaştırıcı radyasyon kaynağı ve radyonüklit kullanılan alan olmasını da aramıştır.

"Radyonüklit" ise aynı Yönetmelik'te, doğal veya nükleer reaksiyon ürünü elementlerin radyoaktif formu olarak ifade edilmiştir (m. 4). Yani Yönetmelik'te sayılı tipte radyasyon yayan bir alanda çalışma olması beklenmektedir. Bu tip radyasyon yayan alan olmasının ise "sadece" ifadesi kullanılmak suretiyle sınırlayıcı olduğuna dikkat çekilmiştir. Bu nedenle sağlık kuruluşunda çalışan her sağlık çalışanı şua izni hakkında yararlanamayacak, iyonlaştırıcı radyasyon kaynağı ve radyonüklit kullanılan kontrollü alanlarda çalışan sağlık çalışanı olması halinde bu haktan yararlanabilecektir.

Yine Yönetmelik'in 8.maddesinin geneline bakıldığında, "radyasyonla çalışan" ifadesine yer verildiği görülmekte olup, Yönetmelik'in radyasyona fiilen maruz kalınmasını aradığı anlaşılmaktadır<sup>18</sup>. Dolayısıyla radyasyona fiilen maruz kalmaksızın, sadece sekreterlik işi yapan, cihazdan rapor yorumlayan, hastaları içeri alıp, dışarı çıkaran sağlık çalışanı her ne kadar iyonlaştırıcı radyasyon kaynağı ve radyonüklit kullanılan alanda çalışıyor olsa da doğrudan radyasyona maruziyeti yoksa şua izni kullanamayacaktır<sup>19</sup>.

Bu konuda Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin bir kararında şu ifadelere yer verilmiştir<sup>20</sup>: "...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. Dosyada davalı iş yerinde yetkili bulunan Radyoloji Uzmanı doktorun yazısında, davacının çalışmaları sırasında aktif radyasyon alanı dışında, sekreterlik ve filmleri hastalara verme göreviyle çalıştığı belirtilmiştir. Davacı bu göreve rağmen haksız uygulamalarla röntgen filmi çekimi işi yaptırıldığı iddiasını ispatlayacak delil dosyaya sunmamıştır...Mahkemece davacının şua iznine ilişkin alacağı, yapmış olduğu hizmetleri sırasında bulunduğu ortamda radyasyona maruz kalmayacağını tespit edilmesi nedeniyle hak kazanamayacağı kabul edilmişken..."

Kararı değerlendirdiğimizde, eğer radyasyon yayan cihazla fiilen çalışmasa da yakınında bulunması çalışanın radyasyona maruz kalmasına neden oluyorsa ya da maruz kalınan küçük dozların zamanla sağlığı etkilediği tespit edilebiliyorsa söz konusu çalışanın radyasyona maruz kaldığı yönünde karar verilmesi gerekir. Somut uyuşmazlık açısından karar isabetli kabul edilse bile, "röntgen servisinde çalışmak veya çalışırken Röntgen cihazlarının "yakınında bulunmak" suretiyle radyasyonun zararlı etkilerine maruz kalmanın mümkün olmadığı" şeklindeki ifade mutlak doğru kabul edilmemeli; cihazla olan mesafe, alınan güvenlik önlemleri, kontrollü alana yakınlık,

18 Danıştay'ın bu yöndeki kararı için bkz. Danıştay 12.Dairesi, E.1995/4317, K.1996/3220, T.15/10/1996. Aynı yönde Y.9.HD., E.2017/1963, K.2017/5361, T.30/03/2017, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 19/01/2024.

19 Yargıtay tarafından onanan bir BAM kararında bu konuya ilişkin bir uyuşmazlıkta şu şekilde ifadelere yer verilmiştir: "...davacının çalıştığı yerin gözetimli radyasyon alanı statüsünde olduğu zira iyonlaştırıcı radyasyon yayan yere komşu olan bilgisayar başında çalıştığı, davacının çalıştığı yer itibarı ile radyasyona hiç maruz kalmamasının mümkün olmadığı, ancak düzenli olarak tutulan dozimetre kayıtlarına göre maruz kaldığı radyasyon oranının °C olduğundan TAEK'e göre kabul edilebilir toplum üyesi kişilerin için ... doz sınırında olması nedeniyle 3153 Sayılı Kanun hükümlerine tabi olmadığından şua izni hakkı olmadığı ve fazla çalışma yönünden haftalık 35 saat değil 4853 Sayılı ... Kanunu uyarınca 45 saati aşan çalışmaların fazla çalışma sayılması gerekirken İlk Derece Mahkemesince şua izni ve fazla çalışma alacağına hüküm altına alınmasının isabetsiz olduğu...". Yargıtay'ın onama kararı için bkz. Y.9.HD., E.2022/7635, K.2022/10713, T.28.9.2022, www.kazanci.com.tr, 05/02/2024. Bu doğrultuda bkz. Seçkin, s. 191. Nizamname yürürlükteyken aynı görüşte bkz. Olgaç, s. 342-343.

20 Y.22.HD., E.2013/6451, K.2014/5011, T.06/03/2014, www.kazanci.com.tr, 05/02/2024.

çalışanın görev alanı gibi unsurlar açısından her uyumsuzluk ayrı değerlendirilmelidir. Nitekim bir Bölge Adliye Mahkemesi kararında, fiilen radyasyona maruz kalma şartı aranırken, çalışanın iyonlaştırıcı radyasyon yayan cihazla bizzat çalışıyor olması aranmamış, yakınında bulunmanın yeterli olduğu belirtilmiştir<sup>21</sup>.

Şunu da belirtmek isteriz ki; yürürlükten kaldırılan Nizamname'nin 22. maddesinde "*Hastahanelerde, röntgen ve radyom ile tam müddetle (günde 5 saat) çalışan kimseler,..*" ifadesine yer verilmiş, şua iznini düzenleyen 24. maddede ise "*Bu gibi müesseselerde...*"denilerek çalışma yeri, 22. maddede sayılan yerler ile sınırlandırılmıştır. Nizamname yürürlükteyken, şua izni kullanmak için hastanelerde röntgen mütehasısı veya röntgen ve radyom ile iştigal eden kimse olmak şartı aranmaktaydı. Bu durumda ise şua izninin hastane dışında başka bir sağlık kurumunda kullanılarak kullanılamayacağı ya da hastanenin özel veya kamu hastanesi olmasının fark edip etmeyeceği gibi hukuki sorunlar ortaya çıkabilmekteydi<sup>22</sup>. Bugün ise Yönetmelik, "hastane" ifadesine yer vermediğinden, sadece iyonlaştırıcı radyasyon kaynağı ve radyonüklit kullanılan kontrollü alanların tümünde şua izni kullanılması mümkün hale gelmiştir.

Yönetmelik'in 8.maddesinin ilk cümlesinde "çalışanlar" denilerek, hem iş sözleşmesi ile çalışanların hem de kamu personelinin şua izni bakımından söz konusu düzenlemenin kapsamında olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla ister 4857 sayılı Kanun kapsamında iş sözleşmesi çalışan olsun, ister 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu<sup>23</sup>'na tâbi çalışan olsun tüm şartları haiz ise şua iznine hak kazanır. Bunun yanı sıra daha önce de belirttiğimiz üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun

103.maddesinde de şua izni özel olarak düzenlenmiştir.

## 2. Mobil Röntgen veya Skopi Gibi Hareketli Cihazları Kullanan Radyasyonla Çalışan Olmalı

İyonlaştırıcı Radyasyon ve Radyonüklit Kullanılarak Sunulan Sağlık Hizmetleri Hakkında Yönetmelik'in 8. maddesinin ikinci fıkrasında, mobil röntgen veya skopi gibi hareketli cihazları kullanan radyasyonla çalışanlara şua izni verilebileceği düzenlenmiştir. Yani 8. maddenin birinci fıkrası kapsamına girmeyen, fakat mobil röntgen veya skopi gibi hareketli radyasyon yayan cihazları kullananlar da şua izni talep edebilecektir. Buradaki farklılık, esasında birinci fıkrada sabit bir kontrollü alanda radyasyonla çalışma yapılmasıyken, ikinci fıkrada ise hareketli cihazlarla radyasyonla çalışma söz konusu olmasıdır. Yönetmelik'te hareketli cihazlar sayılırken sınırlama yapılmamış, "gibi" ifadesine yer verilerek radyasyon yayan her türlü hareketli cihaz kapsama alınmıştır.

Söz konusu cihazlarla çalışanlara verilecek şua izni süresi, birinci fıkrada sayılan çalışanlarla aynı kurallara tâbi tutulmuş, aralarında herhangi bir farklılık yaratılmamıştır.

## 3. Radyasyon Doz Sınırının Aşılması

İyonlaştırıcı Radyasyon ve Radyonüklit Kullanılarak Sunulan Sağlık Hizmetleri Hakkında Yönetmelik'in 8.maddesinin üçüncü fıkrasında, kontrollü alanlarda radyasyonla çalışanların maruz kaldıkları dozların, doz sınırlarını aşması hâlinde, bu çalışanlar için sağlık kurum ve kuruluşu tarafından sağlık izninin hemen kullanılacağına yer verilmiştir.

Doz sınırları ise Radyoloji Hizmetleri Yönetmeliği'nin 13. maddesinde yer alır. Bu Yönetmeliğe göre, radyasyonla çalışanlar için etkin doz sınırı yıllık 20 mSv'tir. Ancak ardışık beş yılın ortalaması 20 mSv'i geçmemek üzere tek bir yılda en fazla 50 mSv'e kadar izin verilebilir (m. 13/2). El, kol, ayak ve cilt için yıllık eşdeğer doz sınırı 500 mSv, göz merceği için ardışık beş yılın ortalaması 20

21 Ankara BAM, 8.HD., 2578/937, T.05/06/2020, www.lexpera.com.tr, 05/02/2024.

22 Nizamname yürürlükteyken de bir görüş tarafından hastane ifadesinin geniş yorumlanarak, radyolojik ışınlarla bağlı çalışmanın söz konusu olduğu tüm sağlık kuruluşlarında çalışan personelin şua izni hakkından yararlanabileceği kabul edilmekteydi. Bu görüş için bkz. Olgaç, s. 340-341.

23 RG.T. 04/02/2011, RG.S. 27836.



mSv'i geçmemek üzere tek bir yılda en fazla 50 mSv 'dir (m. 13/3).

Aynı şekilde Radyasyon Güvenliği Yönetmeliği'nin onuncu maddesinde de doz sınırları benzer şekilde düzenlenmiştir: "Radyasyon görevlileri için etkin doz ardışık beş yılın ortalaması 20 mSv'i, herhangi bir yılda 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."<sup>24</sup>

İşte bahsi geçen fıkralarda belirtilen doz sınırları aşıldığı anda, şua izni derhal kullanılmalıdır. Pekâlâ doz sınırlarının aşılmaması nasıl belirlenir? Yönetmelik bu soruya da 13. maddesinin birinci fıkrasında cevap vermiştir: Bu Yönetmeliğe uygun olarak kontrollü alanlarda iyonlaştırıcı radyasyon kaynakları ile çalışan personel kişisel dozimetre kullanmak zorundadır. Girişimsel radyoloji ve floroskopik uygulamalarda iyonlaştırıcı radyasyon kaynakları ile çalışan personel kişisel dozimetresine ek olarak el bileği veya yüzük dozimetresi taşır<sup>25</sup>. Yıllık doz sınırları ile ilgili hususlarda NDK tarafından yapılan düzenlemeler esas alınır (m. 13/6).

Aynı maddenin farklı fıkralarında ise doz sınırlarının aşılması durumunda nasıl hareket edileceğine dair düzenlemelere yer verilmiştir. Kişisel dozimetri hizmeti, bu hizmeti vermek üzere NDK tarafından yetkilendirilen kuruluşlardan alınır (m. 13/7). Kişisel dozimetre sonuçları, NDK bünyesindeki Ulusal Merkezi Doz Kayıt Sistemine

gönderilir (m. 13/8). Kişisel dozimetre sonuçlarında doz sınırlarının aşıldığının tespit edilmesi halinde kişisel dozimetri hizmeti alınan kuruluş tarafından derhal radyoloji merkezine, üniteye veya gözetimli radyoloji birimine bildirimde bulunulur (m. 13/9). Kişisel dozimetre sonuçlarında aylık 2 mSv değerinin aşılması durumunda merkez sorumlusu ve radyasyondan korunma sorumlusu sorunun kaynağını inceleyip değerlendirir, varsa eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesi için gerekli tedbirleri alır ve NDK mevzuatı kapsamında işlem yapılır (m. 13/10).

Görüldüğü üzere, yıllık doz sınırının aşılmaması hususu, sadece radyasyona maruz kalan çalışanın şua iznini kullanma zamanına ilişkindir. Böyle bir halde işveren, derhal şua iznini kullanmalıdır. Buna karşılık Yönetmelik'te belirlenen doz sınırının aşılmamış olması, şua izni kullanılmasını engelleyici nitelikte değildir<sup>26</sup>. Nitekim 8. maddenin ilk iki fıkrasında, radyasyon doz sınırının aşılması şeklinde bir şart aranmaksızın, sadece radyasyon kaynağı ile çalışanların şua izni süresinin nasıl belirleneceğine yer verilmiştir. Dolayısıyla ilk iki fıkradan, radyasyon ile çalışanlara doz limiti aşılsın ya da aşılmamasın, şua izni kullanılması gerektiği sonucu çıkmaktadır.

Son olarak eklemek isteriz ki, radyasyona maruz kalan çalışanın dozimetre taşıyor olması şua iznine hak kazanmadığı anlamına gelmez. Bu durumda keşif yapılarak çalışanın radyasyona maruz kalıp kalmadığı tespit edilebilir<sup>27</sup>.

#### 4. Şua İzninin Kesintisiz Kullanılması

Şua izninin kesintisiz şekilde kullanılmasına ilişkin düzenleme, Yönetmelik'in 8. maddesinin dördüncü fıkrasında yer almaktadır. Yönetmelik açıkça, şua izninin bölünemeyeceğini ifade ederek, bu iznin radyasyona maruz kalarak çalışanın belirli bir süre bu maruziyetten uzak kalması ve dinlenmesi amacıyla verildiğini vurgulamıştır. Dolayısıyla şua izni, işçinin yıllık ücretli izin hakkına ilişkin İş Kanunu m. 56/4'teki tarafların an-

24 İsaetli bulduğumuz bir görüşe göre, radyasyon görevlisi olarak tanımlanabilmek için Yönetmelik'te yer alan doz sınırının aşılabilmek ihtimali yeterli kabul edilmelidir. Bu sınıra haiz sayılmak için, Yönetmelik'te belirtilen doz sınırının mutlak olarak aşılması aranmamalıdır. Bu görüş için bkz. Seçkin, s. 186.

25 Radyasyon ölçümlerine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Mehmet Akif Tektaş, "Sağlık Sektöründe İyonlaştırıcı Radyasyona Maruz Kalan Çalışanlar İçin Uygulamadaki İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Araştırılması, Analizi Ve Çözüm Önerileri", İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Ankara 2016, 10.02.2024 tarihinde <https://www.csgb.gov.tr/media/90103/mehmetakiftektas.pdf>, adresinden erişildi, s. 13 vd.

26 Aynı görüşte bkz. Akalın, s. 44-45; Seçkin, s. 201.

27 Olgaç, s. 347; Seçkin, s. 201.

laşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir şeklindeki düzenlemeden ayrılmaktadır. Radyasyona maruz kalarak çalışan işçi, yıllık ücretli iznini işvereni ile anlaşarak bölümler halinde kullanabilecekken, şua iznini taraflar aksine anlaşma yapsa bile kesintisiz kullanır.

Şua izni kesintili şekilde, yani parça parça kullanılırsa hukuki sonucu ne olur? Bu sorunun cevabı ne 3153 sayılı Kanun ne de ilgili Yönetmelik'te yer alır. Buna karşılık Yönetmelik hükümünün mutlak emredici niteliği dikkate alındığında amaç, şua izninin kesintisiz kullanılmasıdır. Aksi halde bu iznin hiç kullanılmadığı sonucuna varılmalıdır<sup>28</sup>. Kaldı ki Yargıtay'ın 2019 tarihli bir kararında<sup>29</sup> isabetli olarak bu yönde bir ifadeye yer verilmiştir:

*"...Şua izni insan vücudunun radyasyondan, şuadan arındırılması için verildiğinden, bölüm bölüm kullanılması mümkün değildir. Açıklanan nedenler ile davacının klasik röntgen bölümünde çalışırken radyasyona maruz kaldığı ve şua iznine hak kazandığı tartışmasız olduğundan, davacının klasik röntgen bölümünde çalışırken hak kazandığı şua izni hakkı hesaplanarak, yıllık izin haricinde kesintisiz yıllık 4 hafta şeklinde kullanılmamış ise kısmi kullanımlar toplam hakkından düşülmeksizin hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır. Davacının MR bölümünde çalıştığı dönem bakımından, Türkiye Atom Enerjisi Kurumu'ndan şua iznine MR bölümünde çalışırken de hak kazandığının bildirilmesi halinde hak kazandığı dönem bakımından şua izni hakkı hesaplanarak, yıllık izin haricinde kesintisiz yıllık 4 hafta şeklinde kullanılmamış ise kısmi kullanımlar toplam hakkından düşülmeksizin hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır..."*

Şua izninin parça parça kullanılması halinde, şua izni hiç kullanılmamış sayıldığından, tüm süreye ilişkin ücretin hesaplanması gerekir. Bu durumda bir hususa daha dikkat edilmesi

önemlidir. Şua izni kesintili kullanılmış ise işverenin işçiye şua izninde olduğu için o döneme ilişkin çalışmaksızın ödediği ücret, hesaplanacak toplam şua izni alacağından mahsup edilmelidir. Yargıtay'ın da görüşü bu yöndedir<sup>30</sup>.

Yönetmelik'in sekizinci maddesinin dördüncü fıkrasında ayrıca şua izninin yıl geçişlerinde üst üste kullanılamayacağına da açıkça dikkat çekilmiştir. Nitekim şua iznin amacı gözetildiğinde, yıl geçişlerinde üst üste şua izni kullanılması mümkün olsaydı, çalışan takvim yılı içinde gerçek anlamda dinlenmiş olmayacaktı. Örneğin, 2022 yılının Aralık ayında şua izni kullanılan işçiye, hemen 2023 yılı başında fiilen çalıştığı süreler dikkate alınarak şua izni kullanılması geçerli olmayacaktır. Nitekim bu husus, şua izni süresinin belirlenmesinde "bir takvim yılı" içinde fiilen çalışılan sürelerin dikkate alınacağı şeklindeki sekizinci maddenin birinci fıkrasındaki ifadede de anlaşılmaktadır.

## 5. Şua İzninin Hak Kazanılan Yıl Kullanılması

Yönetmelik'in sekizinci maddesinin dördüncü fıkrasında son olarak, şua izninin diğer yıla aktarılamayacağı belirtilerek, şua izinlerinin yıl içinde hak kazanılıp da kullanılmamasının mümkün olmadığı, izinlerin birleştirilerek bir sonraki yıl kullanılması konusunda anlaşma dahi yapılamayacağı açıklanmıştır. Şua izninin amacı gözetildiğinde, son derece isabetli bir düzenleme olduğu

28 Nizamname yürürlükteyken aynı yöndeki görüş için bkz. Barlaz Us/Us, s. 90.

29 Y.9.HD., E.2017/10959, K.2019/13946, T.21.6.2019, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 31/01/2024.

30 "...Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının son dört yıl şua izinlerini bölünmeden kullandığı gerekçesiyle bu süreler dışlanarak bakiye sekiz yıl üzerinden alacağın hesaplanması yerindedir. Ancak davacının bu sekiz yıllık dönemde parça parça kullandığı şua izinlerine ait dönemlerde ödenen ücretlerinin, hesaplamada gözetilmesi yerinde değildir. Başka bir ifadeyle dosyada mübrez belgelerle sabit olduğu üzere önceki yıllarda bölünerek kullanılan şua izni dönemlerinde, davacıya çalışmadığı günler için de dönem ücreti üzerinden ücret ödemesi yapılmıştır. Her ne kadar şua izni bölünemez ise de davacının parça parça kullandığı şua izinlerinin ait olduğu aylarda, o izin dönemlerinde ödenen ücret miktarlarının davacının sekiz yıl üzerinden hesaplanan toplam şua izni alacağından mahsubu gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır. Kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir..." Bkz. Y.9HD., E.2022/8406, K.2022/14932, T.21.11.2022, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 31/01/2024.

nu söyleyebiliriz.

Yönetmelik hükmünün aksine bir anlaşma yapılırsa, bu anlaşma geçersiz kabul edileceği gibi; işveren izinlerin birleştirilerek bir sonraki yıl kullandırılması yönünde bir uygulamaya giderse, o yılın şua izni kullandırılmamış sayılmalıdır.

### C. Şua İzni Süresinin Tespitinde Çalışma Süresinin Belirlenmesi

Şua iznine hak kazanmak için aranan şartları haiz olan sağlık çalışanı bu izni kullanır, işveren de bu izni kullandırmak zorundadır. Şua izni kaç gün olarak kullanılır sorusuna cevap aranırken, konuya ilişkin yürürlükten kaldırılan ve yürürlükte olan mevzuat açısından farklılık olduğunu görürüz.

Yürürlükten kaldırılan Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname'nin 24. maddesinde şua izni süresi, radyasyonla çalışanlar için yılda dört hafta olmak üzere sabit bir süre olarak belirlenmişti: "...Bu gibi müesseselerde, her röntgen mütahassısının veya röntgen ve radyom ile iştigal eden kimsenin sene de dört hafta muntazaman devamlı tatil yapması mecburidir..."

Halen yürürlükte olan İyonlaştırıcı Radyasyon ve Radyonüklit Kullanılarak Sunulan Sağlık Hizmetleri Hakkında Yönetmelik'te ise şua izni süresi, bir takvim yılındaki fiili çalışma süresi dikkate alınarak kademeli olarak belirlenmiştir. Fiili çalışma süresi arttıkça, şua izni süresi de artmaktadır. Yönetmelik'in 8. maddesinin birinci fıkrasına göre, radyasyonla çalışanlara verilecek şua izni süresi, bu çalışanların bir takvim yılı içerisinde kontrollü alanlarda fiilen çalıştığı süreler dikkate alınarak, Yönetmelik EK-2'de yer alan "Sağlık İzni Tablosu"nda belirtilen çalışma süresine göre belirlenir. Mobil röntgen veya skopi gibi hareketli cihazları kullanan radyasyonla çalışanlara verilecek sağlık izni süresi de aynı esaslara bağlıdır (m. 8/2).

"Sağlık İzni Tablosu"nu incelediğimizde ise çalışma süresinin bir takvim yılı içinde fiilen 0-50 saat olması halinde bir gün olarak şua izni kul-

landırılabilceği düzenlemesi ile kademelendirmenin ilk ayağının oluşturulduğu görülür. Bundan sonra şua izni süresi her seferinde birer gün artırılarak toplam otuz kademedede belirlenmiştir. Yani şua izni süresi asgari bir gün, azami otuz gündür. Otuz günlük şua iznine hak kazanmak için bir takvim yılı içinde kontrollü alanlarda fiilen 1451-1500 saat çalışmak aranır. Bu tablodan çıkan sonuç, bir takvim yılı içerisinde kontrollü alanlarda örneğin, fiilen sadece bir saat çalışmış bile olsa bir günlük şua iznine hak kazanılacağıdır. Yönetmelik ekinde, süreklilik arz edecek şekilde radyasyona maruz kalınması aranmamış, çok kısa süreli maruziyet bile toplum için belirlenen doz sınırı üzerinde kalmak gibi diğer tüm şartlar mevcut ise şua iznine hak kazanmak için yeterli görülmüştür.

Toplum için belirlenen doz sınırına ise "Radyasyon Güvenliği Yönetmeliği"<sup>31</sup>'nin onuncu maddesinin birinci fıkrasının b bendinde yer verilmiştir. Buna 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.

Tablodan çıkan bu sonuç ise geçmişte yaşanan hak kayıplarını ortadan kaldırması bakımından önemlidir. Şöyle ki Yönetmelik öncesi dönemde, Nizamname'nin 24. maddesinde, şua iznine hak kazanmak için ne kadar süre radyasyona maruz kalarak çalışılması gerektiği yer almıyordu. Nizamname'de röntgen mütahassısının yanı sıra röntgen ve radyom ile iştigal eden kimsenin de şua izni olduğuna açıkça yer verilmiş ve bu iznin kullanımı bakımından herhangi bir başka sınırlama öngörülmemiştir. Dolayısıyla Nizamname'nin 24. maddesi uyarınca, röntgen ve radyom ile iştigal eden kimse olduğu ve Atom Enerji Kurumu'ndan alınması gereken belgelere sahip olduğu belirlenen çalışanlara, toplum üyesi kişiler için belirlenen doz limiti aşılmış olmak şartıyla, radyasyon yıllık doz limiti aşılmış olsun ya da olmasın kanaatimizce şua izni kullandırıl-

31 RG.T.03.2000, RG.S. 23999.

ması gerekmektedir<sup>32</sup>.

Yargı kararlarında ise, genellikle çalışanın radyasyona maruz kalarak çalışmasının süreklilik arz etmesi bekleniyor, kısa süreli radyasyona maruz kalınması şua izni talep etmek için yeterli bulunmuyordu. Bunun nedeni ise mülga Radyasyon Güvenliği Tüzüğü<sup>33</sup>'nün ikinci maddesinin birinci fıkrasının K bendinde, radyasyon görevlisi tanımlanırken sürekli olarak denetimli alanlarda veya radyasyon kaynaklarıyla çalışan kişi olmasının aranmasıdır<sup>34</sup>. Bu nedenle de kısa süreli maruziyetlerde şua izni talebi mahkemeler tarafından reddediliyordu. Örneğin, Yargıtay 2023 tarihli bir kararında<sup>35</sup> kanaatimizce isabetsiz şekilde "...davacının sürekli görev yaptığı çalışma alanının endoskopi ünitesi olduğu, kurumda yapılan incelemede ünite içerisinde ilave skopi cihazının bulunmadığının saptandığı, buna göre radyon maruziyetinin bulunmadığının belirlendiği, davacının ara sıra görev yaptığı (skopi cihazı eşliğinde yapılan ERCP, Bilier ve GİS stentleri takılıp çıkarılması gibi) işlemlerin denetimli alanlarda yapılan işlemler sayılmakla ve farklı bir çalışma alanı bulunduğundan radyasyona maruziyeti olmakla birlikte süreklilik arz etmediğinin, ara sıra bu alanda çalışması nedeniyle radyasyon görevlisi sayılmaması gerektiğinin tespit edildiği,...bu kapsamda davacının radyasyon görevlisi sayılmayacağından 3153 Sayılı Kanun gereğince radyasyon çalışanlarına sağlanan haklardan yararlanmayacağı..." ifadesine yer vererek, davacının kontrollü alanda çalıştığı ve radyasyona maruz kaldığı tespit edilmiş olmasına

rağmen, bu maruziyet "süreklilik" arz etmediği için şua izni hakkından yararlanamayacağına yer vermiştir.

Bu konuda örneğin 657 sayılı DMK kapsamında çalışan dış hekim için verilen bir Danıştay kararında<sup>36</sup> şu ifadeler yer alır: "...Dairemizin 6.3.1996 günlü, E:1995/4317 sayılı ara kararına verilen cevabının incelenmesinden, dış hekimlerinin radyoaktif ışınlar (Alfa-Beta-Gama) ile çalışmayıp, iyonizan ışın olan X ışınları (röntgen ışını) ile film çektikleri, diğer yandan dış hekimlerinin radyasyondan korunmak için herhangi bir önlem alınmasa bile, maksimum dozu aşmadan yılda 5.000 adet dış filmi çekebileceği anlaşılmıştır. Bu durumda röntgenle ortalama günde 3 adet dış filmi çekerek çalışan ve bu nedenle sağlık izni verilmesini gerektirecek oranda radyoaktif ışınlarla maruz kalmayan ve ayrıca iyonizan ışınlarla çalıştığı anlaşılan davacıya, 657 sayılı Yasanın 103. maddesine göre yıllık iznine ilaveten bir aylık sağlık izni verilmemesinde hukuka aykırılık bulunmayıp, bu yoldaki işlemin iptaline ilişkin idare mahkemesi kararında hukuki isabet görülmemiştir..."

Başka bir Danıştay kararında<sup>37</sup> ise "...Mahkemece yaptırılan bilirkişi incelemesi üzerine düzenlenen raporda dış hekimlerinin radyoaktif ışınlar (Alfa-Beta-Gama) ile çalışmayıp, iyonizan ışın olan X ışınları (Röntgen ışını) ile film çektikleri, davacının görev yaptığı dış kliniğinin yıllık çalışma yükünün 538-677 film arasında olup tatiller çıktıktan sonra 240 çalışma günü esas alındığında günlük ortalama röntgen filmi çekim sayısının 2.44 olduğu, bu miktarın çok düşük olup radyasyonla ilgili işlerde çalışan kişiler için uluslararası ve TAİK'in kabul ettiği doz seviyesinin altında olduğu, dış kliniklerinin röntgen, radyum ve benzeri ışınlar ile çalışan laboratuvarlar olmadığı ve kişinin devamlı olarak radyasyon ile 5 saat çalışmadığı belirtilmiştir. Bu durumda, röntgenle daimi olarak günde beş saat çalışmayan ve bilirkişi raporunda belirttiği üzere kendisine sağlık izni verilmesini gerektirecek

32 Şua iznine hak kazanmak için toplum üyesi kişiler için belirlenen doz limitinin üzerinde olma şartının aranması, doza maruz kalma olasılığının yeterli olması şeklindeki aksi görüşe katılmadığımızı belirtmek isteriz. Aksi görüşte bkz. Seçkin, s.202. Nitekim doza maruz kalma olasılığı şua iznine hak kazanmak için yeterli değildir, şua izni yeni düzenlemelerle belirli süre radyasyonla çalışarak toplum üyesi kişiler için belirlenen doz limiti üzerinde radyasyona fiilen maruz kalan çalışanların sağlığının korunması amacıyla düzenlenmiştir.

33 RG.T. 07.09.1985, RG.S.18861. Radyasyon Güvenliği Tüzüğü'nün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Karar (Karar Sayısı: 7742), RG.T. 28/09/2023, RG.S.32353.

34 Y.9.HD., T.13/03/2019, E.2019/1755, K.2019/5564, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 05/02/2024.

35 Y.9.HD., E.2023/9615, K.2023/13605, T.3/10/2023, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 05/02/2024.

36 Danıştay 12. Dairesi, E.1995/4317, K.1996/3220, T.15/10/1996, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 05/02/2024.

37 Danıştay 5. Dairesi, E.1993/4219, K.1993/4014, T.27/10/1993, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 05/02/2024.



*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 idare mahkemesi kararında hukuki isabet görülmemiştir...”*

Söz konusu kararlarda, radyasyona maruziyet bakımından “maksimum dozu” aşmaktan ve “radyasyonla daimi olarak günde beş saat çalışmaktan”, aksi halde ise şua iznine hak kazanılamayacağından bahsedilmiştir. Hâlbuki kanaatimizce, kararda iyonlaştırıcı radyasyonla çalıştığı tespiti yapılan dış hekimleri için maksimum dozu aşmadığı ya da günlük kaç röntgen filmi çektiği gibi kriterler önem arz etmeksizin, toplum için belirlenen doz sınırı üzerinde radyasyona maruziyeti varsa şua izni kullandırılması gerekmektedir.

Aynı şekilde daimi olarak günde beş saat çalışma şartı, şua iznine hak kazanmak için aranan bir şart olmayıp, radyasyonla günlük azami çalışma limiti olarak mülga mevzuatta yer almaktaydı. Nitekim şua iznine hak kazanmak için ne 3153 sayılı Kanun ne de uyuşmazlığın tâbi olduğu mülga Nizamname’de radyasyon doz sınırı ya da günlük çalışma sınırı şeklinde bir şart aranmaktaydı. Nizamname’nin 24. maddesinde radyasyon görevlisi olmanın dışında, röntgen veya radyom ile işgal eden kişi bakımından da şua izni verilmesi yönünde düzenleme mevcuttu. Bu nedenle sağlık kuruluşunda radyasyona maruz kalan dış hekimleri çalışmak, şua iznine hak kazanmak bakımından Nizamname’nin 21 ve 24.maddeleri uyarınca yeterliydi. Aynı değerlendirmemiz, işçi statüsündeki dış hekimleri ile yürürlükteki Yönetmelik dönemi için de geçerlidir.

Sonuç olarak Yönetmelik yürürlüğe girdikten sonra, “süreklilik”, “uzun süreli maruziyet”, “radyasyonla çalışmanın görev tanımında yer alıyor olması” gibi ek kriterler aranması beklenmeksizin, bir takvim yılı içerisinde kontrollü alanlarda, radyasyona maruz kalarak bir saat hatta daha az süre çalışmış olsa bile şua iznine hak kazanılacak şekilde düzenleme getirilmiştir. Kanaatimizce

geçmişte, yargı kararlarında radyasyonla çalışmasına rağmen kısa süreli ve kesintili olduğu için şua izni talepleri reddedilen çalışanların hak kayıplarının önlemesi açısından bu düzenleme isabetlidir. Kaldı ki Radyasyon Güvenliği Tüzüğü de yürürlükten kaldırıldığından, radyasyon görevlisi için aranan “sürekli” radyasyona maruziyet olgusunun aranmasının dayanağı kalmamıştır. Son dönemde yargı kararlarında da süreklilik olgusunun esnekleştirildiği görülmektedir<sup>38</sup>.

Kuşkusuz geçmiş dönemde, çalışma süresine bakılmaksızın radyasyona maruz kalan çalışanlar için kademelendirme olmadan, dört haftalık şua iznine hak kazanılması dikkate alındığında, günümüzdeki düzenlemede yer alan kademelendirme sonucunda şua izni kullanılacak gün sayısı bazı çalışanlar için azalabilecektir. Bu husus eleştiriye açıktır. Fakat kanaatimizce, çalışma süresine göre yapılan kademelendirme geçmiş döneme göre çalışanlarca hak kaybı olarak ileri sürülebilirse de maruziyet süresi ile orantılı olarak şua izni süresi arttığından adaletli olarak da görülebilir. Sonuç olarak radyasyona maruziyet arttıkça, hak kazanılan şua izni süresi de doğru orantılı şekilde artar.

### D. Şua İzninin Kullanılmasına İlişkin Esaslar

İş Kanunu’nun 54. maddesinin dördüncü fıkrasında, işçinin her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanacağı ifadesine yer verilmiştir. Aynı maddenin üçüncü fıkrasında ise işçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresinin bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak, gelecek hizmet yılına doğru hesaplanacağı öngörülmüştür.

Şua iznini düzenleyen “İyonlaştırıcı Radyasyon ve Radyonüklit Kullanılarak Sunulan Sağlık Hizmetleri Hakkında Yönetmelik”te bu yönde açık bir hüküm yoktur. Oysaki yürürlükten kaldırılan “Sağlık Hizmetlerinde İyonlaştırıcı Radyasyon

<sup>38</sup> Gaziantep BİM, 3.İDD, T.28/11/2017, 1761/1777, (Çevrimiçi) www.lexpera.com.tr, 02/02/2024.



Kaynakları ile Çalışan Personelin Radyasyon Doz Limitleri ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik<sup>39</sup>'in 8. maddesinin 11. fıkrasında, radyasyon kaynağı ile çalışan personelin sağlık izni yılı içerisinde kullanılır şekilde özel bir düzenleme mevcuttur. Günümüzde ise yürürlükteki mevzuat dikkate alınarak, şua izni bakımından yorum yapılması gerekir.

İlk olarak Yönetmelik'in 8. maddesinin birinci fıkrasında, şua izni süresinin hesabında bu çalışanların "bir takvim yılı içerisinde" kontrollü alanlarda fiilen çalıştığı sürelerin dikkate alınacağı belirtilmektedir. Dolayısıyla İş Kanunu'nda yıllık ücretli izin hesabından farklı olarak şua izin hesabı, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru hesaplanmaz. Şua izni için önemli olan takvim yılıdır. Bunu somutlaştırırsak, örneğin Eylül 2022'de çalışmaya başlayan işçinin şua izni, Aralık 2022'nin son gününe kadar çalıştığı fiili sürelerin dikkate alınması ile hesaplanacaktır. Bir sonraki şua izni süresi ise Eylül 2023'ten itibaren hesaplanmaz. Bu süre, 1 Ocak 2023 ile 31 Aralık 2023 tarihi arasında kontrollü alanda fiilen çalıştığı süreler dikkate alınarak belirlenir.

İkinci olarak şua izin süresi hesaplanırken, bir takvim yılı içinde kontrollü alanda fiilen çalışılan süreler dikkate alınacağından, işçi şua iznini bir sonraki takvim yılı içinde kullanabilecektir. Bu noktada ise Yönetmelik'in 8. maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan şua izninin, yıl geçişlerinde üst üste kullanılamayacağı düzenlemesi önem kazanır. Aynı örnekten devam edersek, Eylül 2022'de çalışmaya başlayan işçinin 31 Aralık 2022 tarihine kadar kontrollü alanda fiilen çalıştığı süreler dikkate alınarak hesaplanan şua izni süresini, 2023 yılı içinde kullanması esastır. Fakat bu düzenleme gereği işveren, işçinin hak kazandığı bu izni Aralık 2023'te kullanıp, 2023 takvim yılı içinde hak kazandığı şua iznini ise Ocak 2024'te kullanıramaz. Aksi halde Yönetmelik'teki düzenlemeye aykırı olarak izinleri üst üste kullanmış olur. Bu bakımından isabetli olan, işverenin işçi-

nin hak kazandığı şua iznini, bir sonraki takvim yılının sonuna doğru ve işçinin de talebini dikkate alarak kullanmasıdır.

## E. Şua İzninin Kullanılmamasının Hukuki Sonuçları

Şua izni, Yönetmelik'in 8. maddesindeki şartları taşıyan işçiye mutlaka kullanılması gereken bir ek izin hakkı olarak düzenlenmiştir. Kuşkusuz uygulamada, bu iznin işverenler tarafından işçiye kullanılmaması ihtimali mevcuttur. Bu durumun hukuki sonucu, 3153 sayılı Kanun ile ilgili Yönetmelik'te yer almaz. Nitekim bu düzenleme yapılırken, iyiniyetli şekilde ihlal edilmeyeceği düşünülerek yaptırım getirilmemiş olabilir. Fakat bu durum, düzenlemenin ihlal edilmesi halinde yaptırımsız kalacağı anlamına da gelmez. Böyle bir durumda genel hükümlerden ve yargı kararlarından hareket edilerek bir hukuki sonuca varılabilir.

Şua izni hakkından yararlanmanın mutlak emredici olarak düzenlendiği dikkate alındığında, bu hakkın kullanılmaması halinde iş sözleşmesi devam ederken ücrete dönüştüğünü kabul etmek isabetli olmayacaktır<sup>40</sup>. Bu konu, iş sözleşmesi sona erdiğinde hak edip de kullanılmamış olan şua izni ile iş sözleşmesi devam ederken önceki yılların şua izninin kullanılmaması hali olarak ikiye ayrılarak incelenebilir.

Öncelikle belirtelim ki, 4857 sayılı İş Kanunu'nun sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti kenar başlıklı 59. maddesinde, iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretinin, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödeneceği açıkça düzenlenmiştir. İş Kanunu'nda iş sözleşmesi sona erdiğinde hak edip de kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkında özel bir düzenleme olmasına rağmen, 3153 sayılı Kanun ile

39 RG.T.05.07.2012, RG.S. 28344.

40 Terzioğlu/Koç, şua izninin ücrete dönüşmeyeceğini ifade etmelerine rağmen, işçinin iş sözleşmesi şua izin hakkını kullanmadan sona ererse, hukuki sonucunun ne olacağı hakkında bir görüş bildirmemişlerdir. Bkz. Terzioğlu/Koç, s. 250.

ilgili Yönetmelik'te şua izni bakımından böyle bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Bu durumda işverenden beklenen, iş sözleşmesi devam ederken şua izni hakkından işçiyi yararlandırmasıdır. Buna rağmen iş sözleşmesi sona ererken herhangi bir nedenle bu izin hakkını kullan(a)mamışsa, izin hakkının tamamen ortadan kalktığını ifade etmek de adaletli olmaz. Bu durumda işçi, bir hak kaybı yaşadığından, bunun telafi edilmesi gerekir. En isabetli yol, yıllık ücretli izne ilişkin düzenlemeden kıyasen yararlanarak, işçinin hak kazanıp da kullanamadığı şua izninin, iş sözleşmesi hangi nedenle sona ermiş olursa olsun, iş sözleşmesi sona erdiği tarihte ücrete dönüştüğünün kabulüdür<sup>41</sup>. Bu kabul, aşağıda ele alınacağı üzere zamanaşımının başlangıcı yönünden de işçinin lehine olacaktır. Zamanaşımı, şua izninin ücrete dönüştüğü tarih olan iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren hesaplanacağından, işçinin geçmiş dönemde hak edip de kullanmadığı şua izinlerinin zamanaşımı defî nedeniyle reddedilmesinin önüne geçilecektir.

Geçmiş dönemde Yargıtay, şua iznini fazla çalışma benzeri alacak olarak kabul edip, İş Kanunu'nda açıkça düzenlemediğinden, işçinin sözü edilen zaman dilimi içinde çalıştırılması halinde, çalışma karşılığı olmaksızın alması gereken ücret yanında, ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanan çalışılan süre ücreti kadar "tazminatın" ödenmesi gerektiği yönünde karar vermektedir. Bu yönde bir kararda aynen şu ifadeler yer almaktaydı<sup>42</sup>: "... Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının üroloji uzmanı olarak çalıştığı, davalı kurum tarafından 2005 yılından sonra şua izinlerinin kullandırıldığı, önceki çalışmalar için şua izni kullandırılmadığı anlaşılmaktadır. 3153 sayılı nizamnamenin 21 ve 22. Maddesinde röntgen ve radyom ile çalışanların günlük azami çalışma süresi günlük 5 saat olarak belirlenmiştir. İşçinin çalışmasının yasaklandığı dönemde çalışma karşılığı olmaksızın ücret hakkı

bulunmaktadır. Aynı dönemde işçinin çalıştırılması halinde, işverence işçinin zararının da karşılanması gerekir. Sözü edilen çalıştırma yasağı, yıllık izin olarak değerlendirilemeyeceğinden iş sözleşmesinin sona ermesi üzerine son ücretten izin ücreti olarak talep mümkün olmasa da, işçinin çalıştırılmasının yasaklandığı dönemde çalışması halinde işçinin zararının tazmin edilmesi gerekir. Mahkemece davacının son ücreti üzerinden yapılan hesaba göre alacaklar hüküm altına alınmıştır. Ancak şua izni fazla çalışma benzeri alacak olduğundan ve İş Kanununda açıkça düzenlemediğinden, işçinin sözü edilen zaman dilimi içinde çalıştırılması halinde çalışma karşılığı olmaksızın alması gereken ücret yanında, ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanan çalışılan süre ücreti kadar tazminatın ödenmesi gerekir. Mahkemece çalışılan dönem ücretine göre yeniden hesaplama yapılarak sonuca gidilmelidir..."<sup>43</sup>

Son dönemde ise Yargıtay'ın görüş değiştirerek, şua izninin son ücret üzerinden hesaplanacağına dair kanaatimiz yönünde karar verdiği anlaşılmaktadır<sup>44</sup>.

İkinci hal olarak, işçinin iş sözleşmesi devam ederken, talebi üzerine veya talebi olmaksızın şua iznini kullanmayıp, karşılığının ücret olarak ödenmesi mümkün değildir<sup>45</sup>. Keza Yargıtay bir kararında, "...Şua izni yıllık izin ücretinden ayrık olarak 3153 Sayılı Kanun'a dayanılarak çıkarılan Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname ile sağlanan dinlenme hakkı olup çalışırken ücrete dönüşmesi mümkün

43 Şua izninin ücret alacağına dönüşmeyeceği, dolayısıyla sadece işçinin zararının tazmin edilmesinin mümkün olduğu, işçinin sözü edilen zaman dilimi içinde çalıştırılması halinde çalışma karşılığı olmaksızın alması gereken ücret yanında, ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanan çalışılan süre ücreti kadar tazminatın ödenmesi şeklinde Yargıtay'ın kararları yönündeki görüş için bkz. Olgaç, s. 345-346; Boydak, s. 466.

44 Bu yönde bir kararda "...Somut uyuşmazlıkta, hükme esas alınan bilirkişi raporunda şua izni alacağına davalının son ücreti üzerinden hesaplanması gerekirken, ait olduğu dönem ücreti üzerinden hesaplanması hatalıdır..." ifadesine yer verilmiştir. Bu karar için bkz. Y.9.HD., E.2015/32289, K.2019/4787, T.26.2.2019, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 01/02/2024.

45 Aynı yönde bkz. Olgaç, s. 345; Boydak, s. 466.

41 Aynı yönde bkz. Seçkin, s. 203-204.

42 Y.9.HD., E.2009/36989, K. 2012/5590, T. 23.2.2012, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 01/02/2024.

*olmadığından ... sözleşmesi devam ettiği sürede bu alacağın muaccel olması söz konusu değildir...*" ifadesine yer vererek bu hususu vurgulamıştır<sup>46</sup>. Aksine bir uygulama yapılması halinde işçi, iş sözleşmesi sona erdikten sonra bir uyuşmazlık çıktığında, geçmiş yıllarda kullanmadığı izinlerin karşılığını kanaatimizce son ücreti üzerinden talep edebilir. Bu halde daha önce kendisine ödenen ücretlerin mahsup edilmesi isabetli olur.

## F. Şua İzni Alacağı Bakımından İspat Kuralları

Şua izni alacağına ilişkin bir uyuşmazlık çıkması halinde ispat yükü özel bir düzenlemeye konu olmadığından herhangi bir özellik arz etmez. Dolayısıyla 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu<sup>47</sup>'nin ispat yükü kenar başlıklı 190. maddesinin birinci fıkrasında yer alan genel kural, şua izni alacağı bakımından da uygulanır. Buna göre ispat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkararak tarafa aittir.

Bu düzenlemeden yola çıktığımızda, şua izninin kullanılmaması nedeniyle şua izni alacağı bulunduğu iddiasıyla işçi tarafından açılacak davada, şua iznine ve şua izni alacağına hak kazandığını ispat yükü işçide olacaktır. Buna karşılık işveren ise şua izninin kullandırıldığını ispat yükü altındadır. Örneğin, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kararında<sup>48</sup> "...Mahkemece davacının şua iznine ilişkin alacağı, yapmış olduğu hizmetleri sırasında bulunduğu ortamda radyasyona maruz kalmayacağını tespit edilmesi nedeniyle hak kazanamayacağı kabul edilmişken..." ifadelerine yer verilerek, davacının şua iznine hak kazanma şartlarını haiz olduğunu ispat edememesi dolayısıyla şua izni alacağı talebi reddedilmiştir.

Şua izni alacağının ispatında her türlü delilden yararlanılabilir. Fakat bu uyuşmazlıklar özelinde "keşif" ayrı bir öneme sahiptir. Nitekim davacının

işyerindeki çalışma yeri ve çalışma şekli bakımından radyasyona fiilen maruz kalıp kalmadığının, ne kadar süre ile radyasyona maruz kalmış olabileceğinin, işyerinde kontrollü alan bulunup bulunmadığının ve bu alanın mevzuata uygun olup olmadığı belirlenmesi gibi hususlarda keşif yoluna başvurulması beklenir. Yukarıda yer verilen ispat yüküne ilişkin 2013/6451 esas numaralı aynı kararda, işçinin şua izni alacağına hak kazanıp kazanmadığının tespitinde, işyerinde Radyoloji uzmanının yazısı ve benzeri diğer deliller yanında, keşif yoluna da gidilerek sonuca varıldığı görülmektedir: "...Keşif sırasında 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 bilirkşi 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 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 etkilenmediğine dair delil bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Dosyada davalı iş yerinde yetkili bulunan Radyoloji Uzmanı doktorun yazısında, davacının çalışmaları sırasında aktif radyasyon alanı dışında, sekreterlik ve filmleri hastalara verme göreviyle çalıştığı belirtilmiştir. Davacı bu göreve rağmen haksız uygulamalarla röntgen filmi çekimi işi yaptırıldığı iddiasını ispatlayacak delil dosyaya sunmamıştır..."

Aynı şekilde toplum için belirlenen doz sınırının aşılmış olmadığı, mevzuattaki maksimum doz sınırına ulaşıp ulaşılmadığının tespiti için de davacının varsa kişisel dozimetresinin kayıtları da dikkate alınmalıdır. Ancak bu noktada tekrar dikkat çekmek isteriz ki radyasyona maruz kalan çalışanın dozimetre taşıyor olması tek başına

46 Y.9.HD., E.2022/8406, K.2022/14932, T.21.11.2022, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 01/02/2024.

47 RG.T. 04.02.2011, RG.S. 27836.

48 Y.22.HD., E.2013/6451, K.2014/5011, T.06/03/2014, www.kazanci.com.tr, 05/02/2024.

şua iznine hak kazanmadığı anlamına gelmez. Zira böyle bir durumda, keşif yapılarak çalışanın radyasyona maruz kalıp kalmadığı tespit edilebilir<sup>49</sup>. Yargıtay tarafından onanan bir BAM kararında dozimetre kayıtlarının dikkate alındığı anlaşılmaktadır: "...ancak düzenli olarak tutulan dozimetre kayıtlarına göre maruz kaldığı radyasyon oranının 'C olduğundan TAEK'e göre kabul edilebilir toplum üyesi kişiler için ... doz sınırında olması nedeniyle 3153 Sayılı Kanun hükümlerine tabi olmadığından şua izni hakkı olmadığı ve fazla çalışma yönünden haftalık 35 saat değil 4853 Sayılı ... Kanunu uyarınca 45 saati aşan çalışmaların fazla çalışma sayılması gerekirken İlk Derece Mahkemesince şua izni ve fazla çalışma alacağına hüküm altına alınmasının isabetsiz olduğu..."<sup>50</sup>

## G. Şua İzni Alacağıın Zamanaşımı Süresi ve Faiz

Şua izni alacağıın zanaşımı süresi ise borç ilişkisinden doğan alacaklar için Türk Borçlar Kanunu m. 146'da belirlenen on yıllık süredir. Nitekim yıllık ücretli izinden farklı olarak, İş Kanunu ek m.3'te şua izni, beş yıllık zanaşımı süresi uygulanacak alacaklar arasında sayılmamıştır.

İş sözleşmesi sona erdikten sonra hak edip de kullanılmayan şua iznine ilişkin alacağın zanaşımı süresinin başlangıcı da önem arz eden bir konudur. Zira yıllık ücretli izin hakkı bakımından İş Kanunu'nda yine özel bir düzenleme vardır. İş Kanunu'nun 59. maddesinde "...Bu ücrete ilişkin zanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar." şeklinde bir düzenlemeye yer verilerek, esasında yıllık ücretli iznin ücrete dönüşerek bir alacak hakkı doğurduğu an olan iş sözleşmesinin sona erdiği tarih zanaşımı süresinin başlangıcı olarak kabul edilmiştir.

Şua izni bakımından ise belirttiğimiz üzere bu yönde özel bir düzenleme mevcut değildir. Fakat iş sözleşmesi sona erdiğinden, işçinin artık bu izni kullanması olanaklı değildir. Bu nedenle

yıllık ücretli izne ilişkin düzenleme kıyasen uygulanarak, iş sözleşmesi sona erdiği anda şua iznin ücret alacağına dönüştüğü kabul edilmelidir. Böylelikle zanaşımı süresi de ücret alacağına dönüştüğü andan, yani iş sözleşmesi sona erdiği tarihten itibaren hesaplanmalıdır. Bu nedenle Yargıtay'ın şua iznine ilişkin alacağına hangi tarihte hak kazanılmışsa, o tarihte zanaşımı süresinin başlayacağı yönündeki kararları isabetli değildir<sup>51</sup>.

Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2021 tarihinde, isabetli olarak kanaatimiz yönünde bir karara varmıştır<sup>52</sup>: "...Somut uyuşmazlıkta; hükme esas alınan bilirkişi raporunda, şua izni ücreti hesabında zanaşımı def'i, fazla mesai ücretinde olduğu gibi değerlendirilmiş ise de bu kabul hatalıdır. Şua izin ücretinde zanaşımı def'i yıllık izin ücreti gibi değerlendirilmelidir, başka bir deyişle iş akdinin fesih tarihinden itibaren zanaşımı gözetilmelidir. Şua izin ücreti fesihle birlikte paraya dönüşeceğinden, bu alacak talebi için zanaşımı fesihle birlikte işlemeye başlayacaktır. Açıklanan nedenle hükmün bozulması gerekmektedir..."

Şua izni alacağına ilişkin faiz bakımından ise bu alacak, geniş anlamda ücrete dâhil olmadığından, Yargıtay<sup>53</sup> tarafından isabetli olarak, ya-

51 "...Şua izin alacağı yukarıda da belirtildiği üzere fazla çalışma benzeri çalışma karşılığı olduğundan zanaşımı da fesihten itibaren değil, şua iznine hak kazanma tarihinden itibaren dikkate alınmalıdır. Davalının zanaşımı itirazı değerlendirilemediğinden karar bu yönden hatalıdır..." Bu karar için bkz. Y. 9.HD., E.2009/36989, K. 2012/5590, T. 23.2.2012, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 01/02/2024.

52 Y.9.HD., E.2020/5953, K.2021/3837, T.15.2.2021, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 01/02/2024. Aynı yönde bkz. Y.9.HD., E.2020/4230, K.2021/1802, T.21.1.2021, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 01/02/2024. Benzer yönde bir kararda da şua iznin çalışırken ücrete dönüşemeyeceği ve bu nedenle iş sözleşmesinin devam ettiği sürede muaccel olmasının ve zanaşımına uğramasının söz konusu olamayacağı vurgulanmış, iş sözleşmesi sona erdikten sonra ise yıllık izin gibi son ücret üzerinden hesaplanacağı belirtilmiştir. Bu karar için bkz. Y.9.HD., E.2020/5049, K.2021/5141, T.25.2.2021, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 01/02/2024.

53 Y.9.HD., E.2016/2547, K.2019/12571, T.29.5.2019, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 02/02/2024. Aynı yönde bkz. Y.9.HD., E.2010/3062, K.2012/9626, T.22.3.2012, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 02/02/2024.

49 Olgaç, s. 347; Seçkin, s. 201.

50 Yargıtay'ın onama kararı için bkz. Y.9.HD., E.2022/7635, K.2022/10713, T.28.9.2022, www.kazanci.com.tr, 05/02/2024.



sal faiz uygulanması gerektiği kabul edilmektedir: "...Şua izni alacağı geniş anlamda ücret içinde yer almadığından 4857 Sayılı Kanun'un 34. maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilemez. O halde, şua izni alacağı için uygulanması gereken faiz, yasal faiz olmalıdır. Mahkemece şua izni alacağına bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmesi isabetsizdir..."

## Sonuç

Radyasyona maruz kalarak çalışma, çalışanın sağlığını önemli ölçüde etkileyebilecektir. Bu nedenle dinlenme süresi bakımından iş mevzuatındaki düzenlemelerden farklı hükümler öngörülümüştür.

Radyasyona maruz kalan çalışanların dinlenme sürelerine ilişkin temel hukuki kaynak olan 1937 tarihli 3153 sayılı Kanun halen yürürlüktedir. Bunun yanı sıra dinlenme sürelerine ilişkin ayrıntılı hükümler Yönetmeliklerle düzenlenir. Radyasyonla çalışanların farklı hukuki düzenlemelere tâbi tutulmasındaki amaç ise işçinin sağlığının korunması ekseninde radyasyona maruz kaldıkları sürenin en aza indirilerek, dinlenme sürelerinin sağlanmasıdır.

Radyasyona maruz kalarak çalışanlar için, özel bir düzenleme öngörülmedikçe, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan dinlenme sürelerine ilişkin düzenlemeler aynen uygulama alanı bulacaktır. Bununla beraber söz konusu işçiler için özel bir dinlenme süresi daha getirilmiştir. Mevzuatta "sağlık izni" olarak yer alan, uygulamadaki bilinen ismiyle "şua izni" yıllık ücretli izne ek bir izin hakkı olarak 3153 sayılı Kanun ek m. 1 ile 2023 tarihli Yönetmelik'in 8. maddesinde düzenlenmiştir.

Yönetmelik'te şua iznine ilişkin ayrıntılı hükümler yer almaktadır. Buna rağmen uyuşmazlık doğması halinde düzenleme yorumlanırken "işçinin sağlığının" söz konusu olduğu unutulmadan, şüphe halinde hükümlerin işçi lehine yorumlanması kanaatimizce isabetli olacaktır. Bu konuda verilebilecek en iyi örnek, ilgili Yönetmelik'te şua iznine hak kazanma şartı olarak "bir yıllık kıdem

süresi"nin aranmamasıdır. Bu durumda şua iznine hak kazanma bakımından kanaatimizce bir yıl çalışma şartı aranmamalı, işçi bir yıl dolmadan işten ayrılmış ise şua izni çalıştığı süre ile orantılı olmak üzere işçiye kullanılmalıdır.

Şua iznine hak kazanmak için Yönetmeliğin 8. maddesine göre, sadece iyonlaştırıcı radyasyon kaynağı ve radyonüklit kullanılan kontrollü alanlarda çalışma yapan sağlık çalışanı olmak şarttır. Dolayısıyla mülga Nizamname döneminden farklı olarak, çalışma yerinin mutlaka "hastane" olması gerekmez. Kısacası Yönetmelik'te, iyonlaştırıcı radyasyon kaynağı ve radyonüklit kullanılan sağlık kurumunun kontrollü alanlarının tümünde radyasyona fiilen maruz kalınması beklenmektedir. Yönetmelik, sabit bir kontrollü alan olmaksızın mobil röntgen veya skopi gibi hareketli cihaz kullanarak radyasyona maruz kalanları da şua iznine hak kazanma şartları bakımından aynı kuralara tâbi tutmuştur.

Şua iznine hak kazanma bakımından ilgili Yönetmelik'in 8. maddesinin 3. fıkrasında ise maruz kalınan doz sınırının aşılması halinde, sağlık izninin hemen kullanılması yer alır. Ancak şunu belirtmek isteriz ki doz sınırının aşılması şua iznine hak kazanma bakımından aranan bir şart değildir. Doz sınırı aşılmamış olsa bile toplum için belirlenen sınırın üzerinde radyasyona maruz kalan çalışanlar, diğer şartların varlığı halinde şua iznine hak kazanır. Doz sınırının aşılmış olması, sadece şua izninin kullanılma zamanı bakımından önem arz eder.

Şua izni, mevzuatta düzenlenme amacı da gözetilerek, kesintisiz kullanılması gereken bir izindir. Nitekim ilgili Yönetmelik'te de bu husus özel olarak düzenlenmiştir. Kesintili kullanılması halinde ise Yargıtay'ın kararlarında yer aldığı üzere, bu iznin hiç kullanılmamış sayılması ve tüm süreye ilişkin ücret hesaplanması isabetlidir. Eğer şua izni kesintili kullanılırken işveren, izinde olduğu dönem için çalışmaksızın ücret ödemiş ise bu ücretin, toplam şua izni alacağından mahsup edilmesi gerekir.

Mülga Nizamname döneminde, şua izni rad-



yasyona maruz kalan çalışanlar için yılda dört hafta olarak düzenlenmişti. 2023 tarihli Yönetmelik'te ise bir takvim yılı içindeki radyasyonla fiilen çalışılan süre dikkate alınarak kademeli olarak bir ila otuz gün olarak belirlenmiştir. Söz konusu kademeler ise Yönetmelik EK-2'de "Sağlık İzni Tablosu" altında yer alır. Bu tablodan çıkan en önemli sonuç ise geçmişte, Yargıtay'ın isabetsiz bulduğumuz kararlarından farklı olarak, bir takvim yılı içinde 0-1 saat süre radyasyona maruz kalarak çalışılmış olsa bile bir günlük şua iznine hak kazanılmasıdır. Böylelikle mevzuatta olmasına rağmen, Yargıtay'ın radyasyona sürekli maruz kalınmasını aradığı, devamlı olarak günde beş saat radyasyonla çalışılmasını beklediği ya da radyasyon azami doz sınırının aşılmasını şart saydığı isabetsiz kararlarının önüne geçilmiştir.

İlgili Yönetmelik'in sekizinci maddesi gereği, şua izni bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak hesaplanmaz. Şua iznine hak kazanma zamanı hesaplanırken önemli olan takvim yılıdır. Buradan çıkan sonuç ise şua iznine hak kazanan işçinin bir sonraki takvim yılı içinde bu iznini kullanması gerektiğidir. Nitekim ilgili Yönetmelik'in sekizinci maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan, şua izninin yıl geçişlerinde üst üste kullandırılmayacağına ilişkin düzenleme de burada anlam kazanır.

Son olarak şua izni, gerekli şartları taşıyarak hak kazanan işçiye mutlaka kullanılmalıdır. Bu duruma ilişkin hukuki sonuç ilgili mevzuatta açıkça yer almaz. Fakat bu ihlal, yaptırımsız da bırakılamaz. Bu noktada İş Kanunu'nun 59. maddesindeki düzenlemenin kıyasen uygulanması en isabetli çözüm yolu olacaktır. Bu kabul, 10 yıllık zamanaşımı süresinin başlangıcının şua izninin ücrete dönüştüğü an olan iş sözleşmesinin sona erme tarihine ötelenmesi nedeniyle işçinin de lehine olacaktır. Belirtmek isteriz ki, şua izni iş sözleşmesi devam ederken ücrete dönüşmez. Şua izninin ücrete dönüşmesi, ancak iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte hak kazanılıp da kullanılmayan şua izinleri bakımından geçerlidir. Şua izni alacağına uygulanacak faiz ise şua izni geniş anlamda ücrete dahil olmadığından yasal faizdir.

## KAYNAKÇA

- Akalın, G. (2019). Radyasyon ve Çalışma Yaşamına İlişkin Yasalar – Haklar. Sağlık Çalışanlarında Radyasyon Güvenliği-Skopi Sempozyumu 21 Ekim 2018 (Ed. Hasan Doğan). TTB Yayınları. 40-45.
- Akdağ, T./Sarıyıldız, L. (2012). Elektromanyetik Alanlara Maruziyet Sonrası Gözlenen Bazı Biyokimyasal Değişiklikler. Cumhuriyet Medical Journal. 34, 534-539.
- Barlaz Us, S./ Us K. (2021). Türkiye'de Radyasyon Çalışanlarının Mevzuattan Kaynaklanan Hakları. Lokman Hekim Dergisi. 11 (1), 83-93.
- Boydak, A. B. (2019). İşyerinde Radyasyona Maruz Kalabilecek İşçiler İçin Çalışma Süreleri ve İzin Hakkı. TBB Dergisi. 141, 455-468.
- Coşkun, Ö. (2011). İyonize Radyasyonun Biyolojik Etkileri. Süleyman Demirel Üniversitesi Teknik Bilimler Dergisi. 2011. 1/2, 13-17.
- Çelik, N./Canıklıoğlu, N./Canbolat, T./Özkara, E. (2023). İş Hukuku Dersleri, 36.Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ekmekçi, Ö./Yiğit, E. (2023). Bireysel İş Hukuku. 5. Bası. İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D./Baskan, E. (2020). Bireysel İş Hukuku. 10. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Olgaç, S. C. (2015). İş Hukukunda Şua İzin Alacağı Üzerine Yargıtay Kararları Işığında Genel Bir Değerlendirme. TBB Dergisi, 117, 337-362.
- Öztürk, Y. E./Türktemiz, H./Akdağ, T. (2017). Dozimetre Taşıyan Sağlık Çalışanlarında İş Yükünün İyonlaştırıcı Radyasyon Risk Algısına Etkisi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. 20/2, 143-155.
- Seçkin, M. T. (2021). Sağlık Hizmetlerinde İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları İle Çalışan İşçilerin Pandemi Dönemindeki Çalışma Esasları. Sicil İş Hukuku Dergisi. 45, 183-208.
- Tektaş, M. A. (2016). Sağlık Sektöründe İyonlaştırıcı Radyasyona Maruz Kalan Çalışanlar

İçin Uygulamadaki İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Araştırılması Analizi ve Çözüm Önerileri. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi. 10.02.2024 tarihinde <https://www.csgb.gov.tr/media/90103/mehmetakiftectas.pdf>, adresinden erişildi.

- Terzioğlu, A./Koç, Y. K. (2016). Radyasyon Riskine Tabi Çalışanlara, Çalışma Hayatında Sağlanan Haklar. Mali Çözüm Dergisi. 138, 247-253.
- Yaşar, S./Saygın, M./Çetinkaya, G./Parpar, T. (2014). Girişimsel Radyolojideki Sessiz Tehlike. SDÜ Tıp Fakültesi Dergisi.21/4, 151-157.