

Hekimlerin
Çalışma Süresi,
Nöbet,
Fazla Çalışma Ücreti,
Dinlenme ve
İzin Hakları



HEKİMLERİN ÇALIŞMA SÜRESİ, NÖBET, FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ, DİNLENME VE İZİN HAKLARI

Hazırlayanlar:

Av. Tülay Ekici

Av. Ziynet Özçelik



*HEKİMLERİN ÇALIŞMA SÜRESİ, NÖBET,
FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ, DİNLENME VE
İZİN HAKLARI*



*Birinci Baskı, Ocak 2011, Ankara
Türk Tabipleri Birliği Yayınları*



TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ MERKEZ KONSEYİ

GMK Bulvarı Şehit Daniş Tunalıgil Sok.

No:2 Kat:4, 06570 Maltepe / ANKARA

Tel: (0 312) 231 31 79 • Faks: (0 312) 231 19 52-53

e-posta: ttb@ttb.org.tr • <http://www.ttb.org.tr>

İÇİNDEKİLER

I. HEKİMLERİN ÇALIŞMA SÜRESİ	6
A. KAMU GÖREVLİSİ HEKİMLERİN ÇALIŞMA SÜRESİ	6
a. Genel Olarak:	6
b. İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları ile Çalışan Hekimler Yönünden:	8
B. AİLE HEKİMLERİNİN ÇALIŞMA SÜRESİ:.....	8
C. ÖZEL KURUM VE KURULUŞLARDA ÇALIŞAN HEKİMLERİN ÇALIŞMA SÜRESİ	9
a. Genel Olarak	9
b. İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları ile Çalışanlar Yönünden:	10
II. NÖBET-FAZLA ÇALIŞMA	11
A.NÖBET GENEL ESASLARI	11
B.NÖBET TÜRLERİ	11
a. İcapçı (Ev) Nöbeti:	11
b. Normal Nöbet:	12
c. Acil Nöbeti:	12
d. Branş Nöbeti	12
e. İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları ile Çalışan Hekimler Yönünden Nöbete İlişkin Özel Düzenlemeler.....	13
C. NÖBET UYGULAMALARI:	13
a. Asistan Hekim Nöbetleri,	13
b. Uzman Hekimlerin Acil Servis Nöbetleri,	14
c. Aile Hekimleri ve Toplum Sağlığı Merkezi Hekimlerinin Acil Sağlık Hizmetleri Nöbetleri.	15
d. Tek Uzman Hekim Nöbetleri	16
D. NÖBET SONRASI DİNLENME-İZİN HAKKI/NÖBET-FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ	17
a. Kamu Görevlileri Yönünden:	17
b. Özel Kurum ve Kuruluşlarda Çalışanlar Yönünden:	18

III. DİNLENME ve İZİN HAKLARI.....	20
A. YILLIK ÜCRETLİ İZİN.....	20
a. Kamu Görevlileri Yönünden	20
b. Özel Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında Çalışanlar Yönünden	20
B. ÖĞLE TATİLİ.....	21
a. Kamu Görevlileri Yönünden	21
b. Özel Sağlık Kurum ve Kuruluşlarda Çalışanlar Yönünden:.....	22
C. MAZERET İZİNLERİ	23
a. Doğum İzni	23
b. Süt İzni	24
c. Evlenme ve Ölüm Halinde İzinler	25
D. HASTALIK İZİNİ.....	25
a. Kamu Görevlileri Yönünden	25
b. Özel Kurum ve Kuruluşlarda Çalışanlar Yönünden.	26
E. ÜCRETSİZ İZİN HAKKI	27
a. Kamu Görevlileri Yönünden:	27
b. Özel Kurum ve Kuruluşlarda Çalışanlar Yönünden:	28
F. HAFTA TATİLİ.....	28
G. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER	29
H. ŞUA İZİNİ	30
a. Kamu Görevlileri Yönünden	30
b. Özel Kurum ve Kuruluşlarda Çalışanlar Yönünden:	31

Önsöz

Türkiye çalışanlar adına her geçen gün çalışma koşullarının daha da kötüleştiği, hak kayıplarının arttığı bir süreci yaşıyor. Bu sürecin özelliklerinden birisi de çok sık değişiklikler yapılarak neredeyse izlenmesinin bile olanaksız hale getirilmesi.

Doğal olarak hekimler mevzuattaki duruma yönelik bilgi sahibi olmak istiyor, sorular yöneltiyorlar.

Sorular en çok nöbetler, çalışma süresi, fazla çalışma başlıklarında yoğunlaşıyor.

Merkez Konseyi'nce bugüne kadar verilen yanıtları da gözden geçiren, olabildiğince bütün sorulara yanıt veren bir kaynağın yararlı olacağı düşünüldü. Bu amaçla Avukat Tülay Ekici ve Avukat Ziyet Özçelik yoğun tempoları arasında her zamanki titizlikleriyle eksikleri de tamamlayan bir çerçeveyi kısa sürede hazırladılar. Teşekkür ediyoruz.

Broşürün birçok soruya yanıt oluşturacağından (yapılan değişikliklerle de hızla eskiyeceğinden) eminiz; bu broşürü hazırlayan dostlarımızın yeni-sini hazırlama konusunda bize katkı sunacaklarını da biliyoruz. Ancak onlardan çok bize/hekimlere düşen bir iş var, söylemezsek olmaz: bugün

nöbet ücretinin saati 6 TL. civarında, normal mesainin bir saatlik ücretinden az! Bu örnek bile hekimler olarak kararlı ve ısrarlı bir mücadele yürütmemizin zorunlu olduğunu gösteriyor. Arzu ettiğimiz özlük haklarına kavuşmanın tek yolu birlikte hekimlik değerleri ışığında haklarımız için mücadele etmekten geçiyor.

TTB topluma adanmış bir mesleğin layığıyla yapılabilmesi için verilecek mücadelenin adresidir.

Türk Tabipleri Birliği
Merkez Konseyi

I. HEKİMLERİN ÇALIŞMA SÜRESİ

A. KAMU GÖREVLİSİ HEKİMLERİN ÇALIŞMA SÜRESİ

a. Genel Olarak:

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 99. maddesi uyarınca haftalık çalışma süresi **40 saattir.**

Maddenin devamında özel kanunlarla yahut bu kanuna veya özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma sürelerinin belirlenebileceği düzenlenmiştir.

Kamu görevlisi hekimlerin günlük çalışma sürelerine yönelik bir üst sınır belirtilmemiştir. Yine haftalık ya da günlük normal çalışma sürelerinin dışında, fazla çalışma sürelerinin üst sınırını belirleyen bir düzenleme de yoktur.

Fazla çalışmanın üst sınırının olmaması, hekimlerin dinlenme haklarını ortadan kaldıracı uygulamalara yol açmaktadır. Oysa yeterli dinlenme olmaksızın insanların çalıştırılması daha yüzyılın başında yasaklanan bir çalışma biçimidir.

Anayasa'nın "Çalışma Şartları Ve Dinlenme Hakkı" başlıklı 50. maddesine göre "Dinlenmek çalışanların hakkıdır." Bu hak temel hak ve hürriyetlerden olması nedeniyle şahsa bağlı devredilemez sosyal bir haktır. Anayasanın 50. maddesinin gerekçesine göre de dinlenme hakkı "...hem çalışanın bedenini korunması için zorunlu hem de çalışanın dinlenme sonrası çalışmasının verimi için gereklidir." 1961

Anayasası döneminde Anayasa Mahkemesi'nin hafta tatili konusunda verdiği bir kararında da “...bugün Dünyada çalışan bütün kişilerin dinlenmeleri gerektiği, bunun sağlığı koruma koşullarından olduğu, dinlenmenin çalışmaktan doğan yıpranmaları giderdiği ve çalışanlara daha iyi, daha verimli çalışma olanağı sağladığı ve böylece hem çalışan kişinin hem de çalışmakla ilgili bulunan toplumun yararının bulunduğu kabul edilmektedir” denilmiştir.¹

Avrupa Birliği Parlamentosunun üye ülkeler açısından bağlayıcı ve zorunlu 1993 tarih ve 104/EC ve 2003 tarih ve 88/EC sayılı direktiflerinde, hekimlerin günlük çalışma süresi 8 saat olup bu süre **haftalık 40 saati** aşmayacaktır. Zorunla hallerde günlük çalışma süresi 10 saati aşmamak üzere uzatılabilecektir. Ancak günlük 10 saatlik çalıştırma halinde dahi, çalışanlar yönünden bir yılda 24 hafta ortalama 8 saatlik çalışmayı güvence altına alacak şekilde çalışma düzeninin belirlenmesi zorunludur.

Avrupa Birliği Mahkemesi'nin 03.10.2000 tarihli SIMAP, 09.09.2003 tarihli JAGLER ve 11.01.2007 tarihli VOREL kararında, hekimlerin **nöbetler dahil** haftalık çalışma sürelerinin **en çok 48 saat olabileceği** belirtilmiştir.

Türk Tabipleri Birliği hekimlerin, sağlık personelinin çalıştırılmalarına günlük ve haftalık üst sınır getirilmesine yönelik yasa önerileri hazırlayıp bütün siyasi partiler düzeyinde girişimde bulunmakta, hekimler adına bu alanda açılan davalara destek olmaktadır.

b. İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları ile Çalışan Hekimler Yönünden:

5947 sayılı “Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik

¹ Aktaran Adem Dinç, Kamu Personelinin Dinlenme Hakkı ve Önemi, E-Yaklaşım, Nisan 2008, Sayı 184.

Yapılmasına Dair Kanun” 9. maddesi ile 3153 sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun’a “Ek Madde 1” eklenmiş ve sağlık hizmeti alanında iyonlaştırıcı radyasyon kaynakları ile çalışan personelin haftalık çalışma süresi **35 saat** olarak düzenlenmiştir.

B. AİLE HEKİMLERİNİN ÇALIŞMA SÜRESİ:

Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Kapsamında Sağlık Bakanlığınca Çalıştırılan Personele Yapılacak Ödemeler ve Sözleşme Şartları Hakkında Yönetmelik’in 10. maddesi uyarınca aile hekimlerinin haftalık çalışma süresi **40 saattir.**

Söz konusu maddeye göre;

- Aile hekimleri ve aile sağlığı elemanları, acil veya olağanüstü durumlar hariç, haftada kırk saatten az olmamak kaydı ile ilgili aile hekiminin talebi ve yerel sağlık idaresinin onayı ile belirlenen çalışma saatleri içinde çalışırlar.
- Haftada **kırk saatten fazla** veya **hafta sonları çalışma aile hekiminin ve aile sağlığı elemanının talebi üzerine yapılabilir.**
- Çalışma saatleri haftanın tüm günlerine yayılabilir.
- Aile hekimleri, görev tanımlarında belirlenen nöbet, acil yardım hizmetleri, olağanüstü durumlarda yapacakları hizmetler, toplum sağlığı ve benzeri hizmetlerde aile hekimleri ve aile sağlığı elemanları, **çalışma saatleri dışında veya hafta tatili ve resmi tatillerde de çalıştırılabilirler.**

Aile hekimlerine fazla çalışma süreleri nedeniyle ek ödeme yapılacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Aile Hekimlerine yönelik olara belirlenen bu çalışma rejimi çalışanlarının korunması amacı ile çalışma süresi ve çalışma günlerinin sınırlandırılmasına yönelik tüm ulusal ve uluslararası düzenlemelere aykırı düşmektedir.

C. ÖZEL KURUM VE KURULUŞLARDA ÇALIŞAN HEKİMLERİN ÇALIŞMA SÜRESİ

a. Genel Olarak

İş Kanunu'nun 63. maddesi uyarınca iş akdine dayalı olarak görev yapan hekimler için haftalık çalışma süresi 45 saattir. Taraflar iş sözleşmesi ile haftalık 45 saatlik çalışma süresinin altında bir çalışma süresi kararlaştırabilirler. 63. maddenin devamında bu sürenin, sözleşme ile aksi kararlaştırılmadıkça haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı düzenlenmiştir.

Ayrıca maddenin 2. fıkrasına göre, günlük çalışma süresi hiçbir biçimde 11 saati aşamaz.

b. İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları ile Çalışanlar Yönünden:

İş Kanunu'nun 63. maddesi ve Sağlık Bakanlığı ile Çalışma Bakanlığının ortaklaşa hazırlayıp yürürlüğe koyduğu 'Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak 7,5 Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik' hükümlerine göre günlük azami çalışma süresi 7,5 saat olarak belirlenmiştir.

Ancak Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanunda özel kuruluş-kamu kurumu ayırımına

gidilmediğinden ve kanun hükmü karşısında aksi yöndeki Yönetmelik hükmünün hukuken uygulanma olanağı bulunmadığından haftalık azami 35 saatlik çalışma süresinin özelde görev yapan hekimler için de uygulanması gerekir,

II. NÖBET-FAZLA ÇALIŞMA

Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği'nin 42. maddesinde nöbetler, acil, branş, icap ve normal nöbet olmak üzere dört gruba ayrılmıştır.

A.NÖBET GENEL ESASLARI

Genel olarak yataklı tedavi kurumlarında nöbet; normal çalışma saatleri dışında ve resmi tatil günlerinde dışarıdan gelecek hastalarla, kurum içindeki hastaların acil durumlarında tıbbi ve bununla ilgili idari ve teknik yardımları vaktinde sağlayabilmek, olması muhtemel idari ve teknik olay ve kazalara zamanında müdahale edebilmek amacını güder.

Nöbet Saat 8.00'den ertesi gün 8.00'e kadar devam eder. İcap nöbeti dışındaki nöbet türlerinde nöbetçi olanlar kurumdan ayrılamaz.

B.NÖBET TÜRLERİ

a. İcapçı (Ev) Nöbeti:

Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğinin 42. maddesinin 1. fıkrasının (A) bendine göre;

- Birden fazla uzmanın bulunduğu, ancak tutulacak nöbet miktarı karşısında uzman sayısının yetersiz kaldığı sağlık kuruluşunda uygulanır.

- Baştabip dahil iki veya üç uzman bulunan kurumlarda sadece bu nöbet tutulur.
- İcap nöbetçisi, akşam vizitlerini yapar, mesai dışında bulunduğu yeri bildirir, davet edildiğinde kuruma gelir.

b. Normal Nöbet:

Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğinin 42. maddesinin 1. fıkrasının (B) bendine göre;

Mesai saatleri dışında personelin mesai başlangıç saatini değiştirerek veya vardiya sistemi ile gördürülemeyen veyahut bunların dışında kalan hizmetlerin yürütölmesi için düzenlenen nöbet şeklidir.

Amacı sağlık hizmetinin mesai saati dışındaki devamını sürdürerek idari ve tıbbi hizmetlerde süreklilik sağlamaktadır.

Baştabip dahil dört ve daha yukarı tabip bulunan kurumlarda sadece bu nöbet tutulur.

c. Acil Nöbeti:

Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğinin 42. maddesinin 1. fıkrasının (C) bendine göre;

Hastanenin türüne, iş durumuna, personel mevcuduna, hizmetin gereklerine göre baştabip tarafından düzenlenir.

Acil nöbeti tutanlar bir başka nöbete dahil edilemez.

Uzman durumu müsait olan kurumlarda lüzum görölen branşlar için normal nöbete ilave olarak ayrıca acil nöbeti konulabilir. Bu takdirde acil nöbetine iştirak edecek diğer sağlık ve yardımcı sağlık personelinin kimler olacağını ve bunların miktarını baştabip teşgit eder.

Acil nöbeti tutanlar bir başka nöbete dahil

edilmezler.

Acil nöbeti tutan uzmanın talebi üzerine yapılacak çağrıya, ilgili dal uzmanı ve diğer personel uymaya zorunludur.

d. Branş Nöbeti

Birden fazla genel cerrahi, iç hastalıkları klinikleri ve kadın hastalıkları ve doğum kliniği bulunan yataklı tedavi kurumlarında tutulur.

Kliniklerdeki bütün personel branş nöbetine dahil edilir.

Branş nöbeti tutanlar bir başka nöbete dahil edilemez.

e.İyonlaştırıcı Radyasyon ile Çalışan Hekimler Yönünden Nöbete İlişkin Özel Düzenlemeler

İyonlaştırıcı radyasyon kaynakları ile çalışan hekimler ancak günlük mesai süresi ile sınırlı olmak üzere (haftalık 35 saat) ve hizmetin gereği olarak nöbete dâhil edilebilir.

Radyoloji ve nükleer tıp birimlerinde çalışan uzmanlar, acil tanı ve tedavinin uygulanabileceği durumlarla sınırlı olarak nöbete dahil edilebilirler.

C. NÖBET UYGULAMALARI:

a. Asistan Hekim Nöbetleri,

Nöbet tutturulan asistan/ araştırma görevlileri tıpta uzmanlık eğitimi gören öğrencilerdir. Tıpta ve Dişhekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği'nin 4/1-1 maddesine göre uzmanlık öğrencileri "*Kurumlarındaki kadro ve pozisyonları ne olursa olsun bu Yönetmelik hükümlerine göre uzmanlık eğitimi gören kişiler*" olarak tanımlanmıştır. Yönetmeliğin;

26. maddesinin 3. fıkrası uyarınca uzmanlık öğrencileri eğitim sorumlusunun gözetim ve denetiminde araştırma ve eğitim çalışmalarında ve sağlık hizmeti sunumunda görev alabilir. Aynı maddenin 2. fıkrası uyarınca da **uzmanlık eğitimi uygulamasından sayılmayan işlerde görevlendirilemezler**. Uzmanlık öğrencilerinin eğitim aldıkları kurumlardaki nöbet ve çalışma düzenlerinin Yönetmelikle düzenlenen bu temel kurallara göre belirlenmesi gerekmektedir.

Bu kurallar uyarınca asistanlara kendi alanlarında eğitim sorumlusu gözetimi olmaksızın nöbet tutturulması hukuka aykırı olduğu gibi uzmanlık eğitimi ile ilgisi bulunmayan hizmetlerde nöbet tutturulması da mevzuata aykırıdır. Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliğinin 7/ç maddesi uyarınca Tıpta Uzmanlık Kurulu tarafından 21-22-23.06.2010 gün ve 82 sayılı Karar ile Tıpta Uzmanlık dallarının rotasyonları ve süreleri belirlenmiştir. Örneğin bu rotasyon kararlarına göre acil tıp uzmanlık dalına yönelik bir rotasyonu bulunmayan dallarda uzmanlık eğitimi görenlerin acil servislerde nöbetçi hekim olarak görevlendirilmesi de mevzuata aykırıdır. Çünkü bu tür uygulamalar uzmanlık eğitimi uygulamasından sayılan işler kapsamında yer almamaktadır.

Sonuç olarak uzmanlık eğitimi gören asistanlar, kendi uzmanlık eğitimleri kapsamında ve ancak eğitim sorumlusunun nezaretinde uygulama yapabilirler, onlara bu kapsamda nöbet tutturulabilir.

b. Uzman Hekimlerin Acil Servis Nöbetleri,

Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliğinin 15. maddesinin b) fıkrasında acil servislerdeki acil sağlık hizmetlerinin uzman tabip sorumluluğunda,

acil sağlık hizmetleri konusunda eğitim görmüş, tecrübeli ve yeter sayıda tabibin, hemşirenin ve diğer personelin de katılımı ile bir bütün olarak yürütülecek şekilde organize edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Burada sözü edilen uzman tabip “Acil Tıp Uzmanı” olan Tabiptir. Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğinin 42. maddesinde ise uzman durumu müsait olan kurumlarda lüzum grlen branşlar için normal nöbete ilave olarak ayrıca acil nöbeti konulabileceği belirtilmiştir. Ancak buradaki acil nöbeti acil servis sorumlu uzmanı olarak nöbet değil, uzmanlık alanı ile ilgili acil hastalara konsültan hekim olarak hizmet vermeyi içeren nöbet türüdür. Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği uyarınca Acil Tıp Uzmanı hekimin bulunmadığı yerlerde acil serviste görevlendirilecek nöbetçi tabiplerin mutlaka acil sağlık hizmetleri konusunda eğitim görmüş, tecrübeli bir tabip olması gerekir. Yine bu hizmetlerde görevlendirilecek hekimlerin başka bir nöbet türüne dahil edilmesi Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğine aykırıdır. Bu düzenlemeler uyarınca acil servislerde görev yapan hekimlerin sağlık kuruluşlarından ayrılması, kadro yetersizliği vb. gerekçelerle acil sağlık hizmetleri konusunda eğitimi ve tecrübesi olmayan uzman hekimlerin acil servis nöbetçi tabibi olarak görevlendirilmesi hem hukuka hem de sağlık hizmetlerinin gereklerine aykırıdır. Aynı şekilde uzman hekimin eğitimi ve tecrübesi bulunsa bile servis, branş vb. diğer nöbet türleri ile birlikte acil servis nöbeti tutturulması da hukuka aykırıdır.

c. Aile Hekimleri ve Toplum Sağlığı Merkezi Hekimlerinin Acil Sağlık Hizmetleri Nöbetleri.

Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliğinin 10. Maddesinde hastane bulunmayan ile merkezleri

ve entegre sağlık hizmetinin sunulduğu merkezlerde acil sağlık hizmetleri ile yerinde otopsi hizmeti dışındaki adlı tabiplik hizmetlerinin; mesai saatleri içinde aile hekimleri, mesai saatleri dışında ve resmi tatil günlerinde ise ile merkezindeki, toplum sağlığı merkezi hekimleri, entegre sağlık hizmeti sunulan merkezlerde çalışan hekimler ve aile hekimlerinin toplamı dikkate alınarak İlçe merkezindeki toplam hekim sayısı altı veya daha az ise icap, altıdan fazla ise aktif nöbet şeklinde yürütüleceği düzenlenmiştir. Bu nöbet türleri ile de hekimlerin uzun saatler çalıştırılmaları halinde dinlenme haklarının ihlali söz konusu olmaktadır.

d. Tek Uzman Hekim Nöbetleri

Yataklı Tedavi Kurumlarınının 42. Maddesinin A fıkrasında İcapçı nöbetinin, uzman adedi nöbet tutacak miktarlardan az, fakat birden fazla olan kurumlarda tutulacağı düzenlenmiştir. Bu düzenleme uyarınca icapı nöbeti için o alandaki uzman hekim sayısının en az iki olması gerekmektedir.

Ancak Sağlık Bakanlığı tarafından çıkarılan 16.10.2009 gün ve 27378 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe konulan, Yataklı Sağlık Tesislerinde Acil Servis Hizmetlerinin Uygulama Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ'in 12. Maddesinin 9. Fıkrasında, "Ana dal ve yan dal branşlarından uzman tabip mevcudu 1 (bir) olan branşlar acil branş nöbetlerine dahil edilmez. Bunlar için ihtiyaç halinde ağrı yöntemi ile sağlık tesislerine davet edilmek üzere icap nöbeti tutturulur" düzenlemesi yapılmıştır. Bu düzenleme Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği'nin yukarıda belirtilen düzenlemesine aykırıdır. Ayrıca Anayasanın dinlenme hakkı, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı başta olmak üzere pek çok normuna aykırı olduğu gibi Avrupa

Mahkemesi'nin hekimlerin çalışma sürelerine ilişkin kararlarına da aykırıdır. Bu düzenlemenin iptali için Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi tarafından iptal davası açılmış ancak henüz sonuçlanmamıştır.

D. NÖBET SONRASI DİNLENME-İZİN HAKKI/NÖBET-FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

a. Kamu Görevlileri Yönünden:

Gece nöbeti tutanlara ertesi gün görev verilemez.

Geceyi yoğun mesai ile uykusuz geçiren personele, kurumun personel durumu ve imkânları müsait olmak, hizmeti aksatmamak kaydıyla evinde veya kurum içerisinde lüzum görüldüğü sürece dinlenmesi için baştabip izin verebilir.

Hafta tatillerinde ve resmi tatil günlerinde nöbet tutanlara hizmeti aksatmamak kaydıyla diğer iş günlerinde nöbet süresi kadar izin verilebilir.

İzin kullandırılmayan hekimlere ise nöbet karşılığında ücret ödeneceği 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun Ek 33. Maddesinde düzenlenmiştir. Bu madde uyarınca; Yataklı tedavi kurumları, seyyar hastaneler, ağız ve diş sağlığı merkezleri ve 112 acil sağlık hizmetlerinde haftalık çalışma süresi dışında normal, acil veya branş nöbeti tutarak, bu nöbet karşılığında kurumunca izin kullanmasına müsaade edilmeyen personele, izin suretiyle karşılanamayan her bir nöbet saati için (nöbet süresi kesintisiz 6 saatten az olmamak üzere) nöbet ücreti ödenecektir. Ancak ayda 130 saatten fazlası için ödeme yapılmayacaktır.

Bu madde hükmü, üniversitelerin yataklı tedavi kurumlarında çalışan asistanlar için de uygulanmaktadır.

İcap nöbeti tutan ve bu nöbet karşılığında kurumunca izin kullanmasına müsaade edilmeyen personele ise; izin suretiyle karşılanamayan her bir icap nöbeti saati için, icap nöbeti süresi kesintisiz 12 saatten az olmamak üzere, yukarıda nöbet ücreti için belirlenen ücretin yüzde 40'ı tutarında icap nöbet ücreti ödenecektir. Bu şekilde ücretlendirilebilecek toplam icap nöbeti süresi aylık 120 saati geçemeyecektir. Bu madde uyarınca yapılacak ödemelerin kurumların döner sermaye bütçesinden karşılanacağı düzenlenmiştir. Maddede yer alan gösterge rakamlarına göre 2011 yılı Ocak ayı itibariyle $\frac{1}{4}$ 'ünde bulunan bir uzman hekimin bir saat karşılığında alacağı nöbet ücreti 6,19 TL , Pratisyen hekimin ise 5,57 TL'dir.

b. Özel Kurum ve Kuruluşlarda Çalışanlar Yönünden:

İş Kanununun 41 ve devamı maddelerinde nöbet ve benzeri adlar altında yaptırılan fazla çalışmaların nasıl karşılıklandırılacağı düzenlenmiştir.

İş Kanununda fazla çalışma, haftalık kırkbeş saati aşan çalışma olarak belirlenmiştir.

Haftalık çalışma süresi sözleşme ile kırkbeş saatin altında belirlenmiş ise bu durumda haftalık çalışma süresini aşan ancak kırkbeş saate kadar olan çalışma ise fazla sürelerle çalışma olarak tanımlanmıştır.

Örnek vermek gerekirse bir hekim yaptığı iş sözleşmesi ile hastanede haftada 35 saat çalışmak üzere anlaşmış ve o hafta toplam 50 saat çalışmış ise, 35 saat ile 45 saat arasında kalan 10 saatlik süre fazla sürelerle çalışma sayılmakta 45 saat ile 50 saat arasındaki 5 saatlik süre ise fazla çalışma sayılmaktadır.

Kanun uyarınca fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan hekim isterse, bu çalışmalar

karşılığı zamlı ücret alabilecektir.

Ancak zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakika, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında ise bir saat onbeş dakikayı serbest zaman yani izin olarak kullanabilecektir. Örneğimize geri dönecek olursak hekim yaptığı 10 saatlik fazla sürelerle çalışma için 12 saat 30 dakika, geriye kalan 5 saatlik fazla çalışma için ise 7 saat 30 dakika izin kullanabilecektir.

Hekim hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanma hakkına sahiptir.

Hekime, karşılığında izin kullanamadığı nöbet vb. her bir saat fazla çalışma için, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle fazla çalışma ücretine hak kazanır. Hafta tatilinde yapılan fazla çalışmalarda ise saat ücreti yüzde yüz zamlı olarak ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalarda, her bir saat fazla süreyle çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla süre çalışma için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.

Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren hekimlere fazla çalışma yaptırılamaz.

III. DİNLENME ve İZİN HAKLARI

A. YILLIK ÜCRETLİ İZİN

a. Kamu Görevlileri Yönünden

Kamu görevlilerinin yıllık izin hakları, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 102. Ve 103. Maddelerinde düzenlenmiştir. Bu maddelere göre;

- Kamu görevlisi hekimlerden, hizmeti 1 yıl-10 yıl arası olanlara 20 gün, 10 yıl ve üstü hizmet süresi olanlara ise 30 gün yıllık ücretli izin verilir.
- Yıllık izinler, âmirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir.
- İçinde bulunulan yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer.

b. Özel Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında Çalışanlar Yönünden

İş Kanunu'nun 53. Maddesine göre, iş akdine dayalı olarak görev yapan hekimlere verilecek yıllık ücretli izinlerin asgari miktarları hizmet sürelerine göre belirlenmiştir. Hizmet süresine göre hekime verilecek yıllık izin süresi;

- Hizmet süresi 1 yıldan 5 yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,
- 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara yirmi günden,
- 15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamaz.

Elli yaş ve üzeri hekimler için hizmet süresine bakılmaksızın verilmesi gereken yıllık izin süresi en az 20 gündür.

Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

Yıllık izin işveren tarafından bölünemez. Ancak tarafların karşılıklı anlaşması ile bir bölümü 10 günden az olmamak üzere ikiye bölünebilir.

Hekim, yıllık izin hakkından vazgeçemez.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin günlerine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

B. ÖĞLE TATİLİ

a. Kamu Görevlileri Yönünden

“Sağlık Personeli Çalışma Saatleri” konulu 2010/55 sayılı Sağlık Bakanlığı Genelge ile çalışanlara 12.00-14.00 saatleri arasında hizmeti aksatmamak kaydıyla 1 saatlik öğle tatili verileceği, sağlık çalışanlarının bu 1 saatlik arada kurumdan ayrılamayacakları, ihtiyaç duyulması halinde görevlerini sürdürecekleri düzenlenmiştir.

Türk Tabipleri Birliği tarafından, bu uygulama ile yataklı tedavi kurumlarında hekimlerin günlük mesai saatinin 9 saate çıkarıldığı, dolayısıyla haftalık 40 saat olarak belirlenen haftalık çalışma süresinin de 45 saate çıkarıldığı gerekçesiyle Genelgenin iptali istemiyle dava açılmıştı. Sağlık Bakanlığı bu Genelgede 03.09.2010 gün ve 2010/65 sayılı Genelge ile değişiklik yapmıştır. Bu değişiklikle sağlık çalışanları için 12.00-13.00

saatleri arasının öğle tatili olarak düzenleneceği, kesintisiz hizmet sunulan birimlerde öğle tatilinde de sağlık personelinin bulundurulacağı, bu personel için hastane idaresince uygun görülen zamanlarda 1 saatlik dinlenme süresi verileceği belirtilmiştir.

Ancak Avrupa Birliği Mahkemesi 09.09.2003 tarihli JAEGER kararında; kamu görevlilerini de kapsayan alışma Sürelerinin Belirli Yönlerinin Düzenlenmesine Dair 93/104 sayılı direktife atıfla beklemede olan hekimin her an ulaşılabilir olarak geçirdiği sürenin de hastanede işveren emrinde geçirdiği süre ile eşdeğer olduğuna ve işverenin emir ve talimatlarına hazır olarak beklendiğinden bu sürenin de çalışma süresinden sayılmasına karar vermiştir.

Bu anlamda kamu görevlisi hekimlere öğle yemeği hakkını hizmeti aksatmayacak biçimde, sağlık hizmeti sunulan kurum ve kuruluşlardan ayrılmadan ve her an hizmet sunmaya hazır halde geçirmeyi dayatan Genelgeler, öğle yemeği tatili hakkını dolayısıyla dinlenme hakkını ihlal etmektedir

b. Özel Sağlık Kurum ve Kuruluşlarda alışanlar Yönünden:

İş Kanunu'nun 98. maddesi uyarınca, özel sağlık kurum ve kuruluşlarında, iş akdine dayalı olarak görev yapan hekimlere, günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında işyerinin işleyişine ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle:

- Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika,
- Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,

- Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir.

C. MAZERET İZİNLERİ

Devlet memurları Kanunu'nda ve İş Kanunu'nda düzenlenen mazeret izinleri;

- Doğum izni,
- Süt izni,
- Evlenme ve ölüm halinde verilecek izinlerdir.

a. Doğum İzni

a.1.Kamu Görevlileri Yönünden

Devlet Memurları Kanunu'nun 104. Maddesine göre, doğumdan önce 8 hafta (Çoğul gebelik halinde 10 hafta), doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere 16 hafta ücretli izin verilir.

Bu süreler çalışanın sağlık durumuna göre tabip raporuyla uzatılabilir.

Gebe memurun doğum öncesi izin süresinde çalıştırılması şu koşullarla mümkündür:

- Memurun izin kullanmak yerine, çalışmayı tercih etmesi gerekir.
- Memur en çok doğumdan önceki 3 haftaya kadar hekim raporu ile uygun bulunması halinde çalıştırılabilir.
- Memurun bu süre zarfında çalıştığı süreler, doğum sonrası izin sürelerine eklenir.

Karısı doğum yapan kamu görevlisi hekime isteği halinde 3 gün izin verilir.

Gebeliğinin 24. haftasını dolduran kadın hekimin, doğum öncesi izne ayrılıncaya kadar hizmeti

aksatmayacak şekilde zaruret olmadığı sürece nöbete girmemesi sağlanır.

a.2.Özel Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında Çalışanlar Yönünden

İş Kanununun doğum iznini düzenleyen 74. maddesi Devlet Memurları Kanununun ilgili hükmüne paralel olup, bu anlamda özel sağlık kuruluşlarında görev yapan hekimler de yukarıdaki doğum izni esaslarına tabidir.

Yanı sıra İş Kanununda hamilelik süresince gebe hekime periyodik kontroller için ücretli izin verileceği ve hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, gebe hekimin sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılacağı özel olarak düzenlenmiştir.

b. Süt İzni

Doğum yapan çalışanın süt izni hakkı, ülkemizce onaylanan Avrupa Sosyal Şartı'nın 8. maddesinde güvence altına alınmıştır. Bu hükme göre Devletler; emzirme döneminde annelere, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların çalışmalarını devam ettirmeye yönelik tedbirleri almayı taahhüt etmişlerdir. Konuya ilişkin mevzuatımızdaki düzenlemelere bakacak olursak;

b.1. Kamu Görevlileri Yönünden

Devlet Memurları Kanunu'nun 'Mazeret izni' başlıklı 104. Maddesinin (A) fıkrasına göre, *memurlara, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir.*

2005/79 sayılı Çalışma Düzeni Hakkında Sağlık Bakanlığı Genelgesi'ne göre, *doğum yapan hekimler, süt izni süresince hizmeti aksatmayacak şekilde zaruret olmadığı sürece nöbete dahil edilmezler.*

Bu iznin ne zaman kullanılacağını belirleme hakkı annenindir.

b.2. Özel Kurum ve Kuruluşlarda Görev Yapanlar Yönünden:

İş Kanununun 74. Maddesinin son fıkrasına göre, iş akdine dayalı çalışan kadın hekimlere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını anne hekim kendisi belirler.

c. Evlenme ve Ölüm Halinde İzinler

c.1.Kamu Görevlileri Yönünden:

657 sayılı Kanun'un 104. maddesinin 1. Fıkrasının (c) bendine göre, kamu görevlisi hekime, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde **5 gün** izin verilir.

c.2. Özel Kurum ve Kuruluşlarda Görev Yapanlar Yönünden:

İş Kanununun 46. maddesine göre, iş akdine dayalı olarak çalışan hekimlere, evlenmelerinde, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde **3 güne kadar** ücretli izin verilir.

D. HASTALIK İZİNİ

a. Kamu Görevlileri Yönünden

657 sayılı Kanun'un 105. Maddesi uyarınca, hastalık halindeki kamu görevlisi hekime, kendisine verilen tabip raporunda gösterilecek lüzum üzerine hastalık izni verilir.

İzin süresinin hekimin hizmet süresine göre

belirlenmesi esas olup:

- 10 yıla kadar hizmeti olanlara 6 aya kadar,
- 10 yıl üstü hizmeti olanlara 12 aya kadar,
- Kanser, verem ve akıl hastalıkları gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığa yakalananlara 18 aya kadar hastalık izni verilebilir.

Bu sürelerin sonunda hastalığının devam ettiği resmi sağlık kurullarının raporu ile tespit edilenlerin izinleri bir katına kadar uzatılır.

Uzatılan süre sonunda da iyileşmeyenler hakkında emeklilik hükümleri uygulanır.

Görevlerinden dolayı saldırıya uğrayanlar ile görevleri sırasında ve görevlerinden dolayı bir kazaya uğrayan veya bir meslek hastalığına tutulanlar iyileşinceye kadar izinli sayılır.

b. Özel Kurum ve Kuruluşlarda Çalışanlar Yönünden

Hekimin hasta olması veya kazaya uğraması halinde, tabip raporunda belirtilen gereklere uygun olarak kendisine hastalık izni verilir. İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalık nedeniyle işe gidemediği günler İş Kanunu'nun 55. Maddesi uyarınca yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış günler olarak sayılır.

Aynı maddenin (a) bendine göre, hastalık izni süresinin;

- İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüştüğü olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört haftalık süreyi,
- İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüştüğü olan işçi için, bildirim diğer tarafa

yapılmasından başlayarak altı haftalık süreyi,

- İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz haftalık süreyi 6 hafta aşması durumunda işverenin iş sözleşmesini bildirimatsız fesih hakkı doğmaktadır.

E. ÜCRETSİZ İZİN HAKKI

a. Kamu Görevlileri Yönünden:

Kamu görevlilerinin ücretsiz izin hakkı, 657 sayılı Kanun'un 108. Maddesinde düzenlenmiştir.

Maddeye göre; kamu görevlisi hekimin, bakmaya mecbur olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayati tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde, bu hallerin raporla belgelendirilmesi şartıyla Devlet memurlarına, istekleri üzerine **en çok altı aya kadar** aylıksız izin verilebilir.

Aynı şartlarda bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

10 hizmet yılını tamamlamış kamu çalışanlarına, mazeret bildirmelerine gerek olmaksızın bir defaya mahsus olmak üzere altı aya kadar aylıksız izin verilebilir.

Doğum yapan kamu görevlisine, isteği halinde doğumdan sonraki 8 haftalık izin süresine ek olarak 12 aya kadar ücretsiz izin verilir.

Yetiştirilmek üzere (bursla gidenler dahil) yurt dışına Devlet tarafından gönderilen öğrenci ve memurlarla, yurt içine ve yurt dışına sürekli görevle atanan memurların eşlerine memuriyetleri süresince her defasında 1 yıldan az olmamak

üzere en çok 8 yıla kadar aylıksız izin verilebilir.

Mazeret gerektiren ücretsiz izin halinin sona ermesi durumunda kamu görevlisi görevine dönmek durumundadır. Buna aykırı davrananlar memuriyetten çekilmiş sayılır.

b. Özel Kurum ve Kuruluşlarda Çalışanlar Yönünden:

İş Kanunu'nda sadece doğum sonrası ücretsiz izin hakkı özel olarak düzenlenmiştir.

Kanun'un 74. Maddesinin 5. Fıkrasına göre, isteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra **altı aya kadar ücretsiz izin** verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Bunun dışındaki tüm durumlarda, ücretsiz izin hakkının kullanımı hekim ile işverenin bu konuda anlaşmasına bağlı kılınmıştır.

F. HAFTA TATİLİ

Ülkemizde hafta tatiline ilişkin '*Hafta Tatili Hakkında Kanun*' hükümleri uygulanmaktadır. Bu Kanuna göre hafta tatili **Pazar günüdür**.

Ayrıca Kanun'un 4. maddesinde hastanelere Pazar günü tatil yapmama olanağı tanınmıştır.

Ayrıca özel kanunlarda düzenlemelerde hafta tatilinin pazardan başka bir günlerde düzenlenme olanağı saklı tutulmuştur. Konuya ilişkin özel düzenlemelere baktığımızda:

Devlet Memurları Kanununun 99. Maddesinin 2. fıkrasında, cumartesi ve Pazar günlerinin hafta tatili olarak düzenlendiği görülmektedir.

İş Kanununun 46. Maddesinin 1. fıkrası, tatilden

önceki 6 iş gününde yasal günlük iş süresine göre çalışan işçiye, yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verileceği şeklindedir. Ancak bunun hangi gün kullanılacağı özel olarak düzenlenmemiştir.

G. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER

Ülkemizde ulusal bayram ve genel tatiller ise, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanunda düzenlenmiş, ancak özel kanunlarda yer alan konuya ilişkin düzenlemeler saklı tutulmuştur.

Kanunda yer alan düzenlemelere göre;

- 29 Ekim günü Ulusal Bayramdır. Bayram, 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder.
- 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos günü Zafer Bayramı olması nedeniyle resmi tatildir.
- Ramazan Bayramında arife günü saat 13.00'ten itibaren 3.5 gün, Kurban Bayramında arife günü saat 13.00'ten itibaren 4.5 gün resmi tatildir.
- 1 Ocak günü yılbaşı tatili, 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günü tatili olarak düzenlenmiştir.
- Sayılan ulusal, resmi, dini bayram günleri ile yılbaşı günü resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir.
- Bu Kanun'da belirtilen Ulusal Bayram ve genel tatil günleri; Cuma günü akşamı

sona erdiğinde takip eden cumartesi gününün tamamı tatil yapılır.

- Mahiyetleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlarındaki hükümler saklıdır.
- 29 Ekim günü özel işyerlerinin kapanması zorunludur.

Devlet Memurları Kanununda ulusal bayram ve genel tatiller hakkında özel hüküm bulunmadığı için, kamu görevlileri için yukarıda sayılan genel esaslar uygulanır

İş Kanununun 44. maddesine göre, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleriyle kararlaştırılabilir. Bunlarda hüküm bulunmaması halinde, söz konusu günlerde çalışılması için çalışanın onayı gerekmektedir.

Ancak 29 Ekim günü özel işyerlerinin kapanması yasal bir zorunluluktur.

H. ŞUA İZİNİ

a. Kamu Görevlileri Yönünden

Kamu sağlık kurum ve kuruluşları ile Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun kapsamındaki sağlık kuruluşlarında radyoaktif etkiye maruz kalan hekimlere, **yılda 4 hafta muntazaman devamlı** izin verilmesi zorunludur.

Bu iznin içinde bulunulan yıl içinde kullanılması zorunlu olup, bir sonraki yıla bırakılamaz.

Şua izninin parça parça değil bütün olarak verilmesi esastır.

İznin verilmesinde öncelikle izni kullanacak hekimin

istemi dikkate alınır. Ancak sağlık hizmetlerinin kesintisiz olması zorunluluğu nedeniyle hizmetin aksamaması dikkate alınarak bu istemin, hekimin amiri tarafından uygun bulunması gereklidir.

b. Özel Kurum ve Kuruluşlarda Çalışanlar Yönünden:

İş akdine dayalı olarak çalışan hekimler yönünden ise, İş Kanununda veya ilgili alt mevzuatta şua izni ile ilgili özel bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Ancak Radyoloji, Radyum ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun'da ve bu kanuna dayalı çıkarılan Tüzük'te özel kuruluş ya da kamu kurumu ayrımı yapılmadan şua izni vb. haklar düzenlenmiştir. Bu anlamda iş akdine dayalı çalışan hekimlere de **yılda 4 hafta muntazaman devamlı izin** verilmesi gerektiği düşünölmektedir.

Bu iznin kullanımını için, bir ay önceden işverene ya da yetkili birime bildirimde bulunulması ve isteğin uygun bulunması gerekir.

NOT: Tüm bunlara ek olarak, Radyoloji, Radyum ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Tüzük'ün 21. maddesine göre, radyoaktif maddeye maruz kalarak görev yapan radyoloji uzmanı hekimlere, **Pazar gününe ek olarak bir gün de öğleden sonra** izin verilmesi zorunludur.