

RADYASYONLA ÇALIŞAN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA SÜRELERİ VE FAZLA ÇALIŞMA WORKING HOURS AND OVERTIME FOR WORKERS EXPOSED TO RADIATION

İrem YAYVAK NAMLI*

Özet: Radyasyona maruz kalarak çalışma, çalışanın sağlığını önemli ölçüde etkiler. Bu nedenle çalışma süresi bakımından iş mevzuatındaki düzenlemelerden farklı hükümler getirilmiştir. Radyasyona maruz kalarak çalışanların çalışma sürelerine ilişkin temel hukuki kaynak 1937 tarihli 3153 sayılı Kanun'dur. Bu Kanun'a ek 1. madde ile yeni bir düzenleme getirilmiştir. İyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personel için çalışma süresi haftalık azami 35 saat ile sınırlandırılmıştır. Bu nedenle radyasyonla çalışanların çalışma sürelerinin tespitine ilişkin uyuşmazlıklarda, uyuşmazlığın doğduğu tarih dikkate alınarak, 30.01.2010 öncesi ve sonrası dönem olmak üzere bir ayırım yapılmalıdır. Kanun'da fazla çalışmaya ilişkin doğrudan bir yasak mevcut değildir. Bununla birlikte bu işlerde, işçinin sağlığı ve güvenliği dikkate alınarak, kanunda yer alan sürelerle uyulması beklenir. Bu sürelerin aşılması halinde, mutlaka bir hukuki yaptırıma bağlanması gerekir.

Anahtar Kelimeler: İyonlaştırıcı Radyasyon, İşçi, Çalışma Süresi, Fazla Çalışma, Fazla Çalışma Ücreti

Abstract: Working with exposure to radiation significantly affects the health of the employee. For this purpose, different provisions have been introduced in terms of working time from the regulations in the labour legislation. The main legal source regarding the working hours of radiation workers is Law No. 3153 dated 1937. A new regulation has been introduced with additional article 1 to this Law. The working time is limited to a maximum of 35 hours per week for places where diagnosis, treatment or research is carried out with ionising radiation and for personnel working in these works or processes. Therefore, in disputes regarding the determination of working hours of employees exposed to radiation, a distinction must be

* Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, irem.yayvak@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1669-6826, Makale Gönderim Tarihi: 28.03.2024, Kabul Tarihi: 28.08.2024

made between the periods before and after 30.01.2010, taking into account the date of the dispute. There is no direct prohibition on overtime work in the Law No.3153. However, in these works, it is expected to comply with the periods specified in the law, taking into account the health and safety of the worker. If these periods are exceeded, a legal sanction must be imposed.

Keywords: Ionising Radiation, Employee, Working Time, Overtime Work, Overtime Payment

GİRİŞ

Elektromanyetik dalgalar ya da parçacıklar halindeki enerji yayımı veya aktarımı olarak tanımlanabilecek radyasyona maruz kalındığını insanlar doğrudan algılayamazlar.¹ Bununla beraber teknolojinin gelişmesi ile özellikle sağlık hizmetlerinde, hastalara tanı ve tedavi amacıyla iyonlaştırıcı radyasyon yayan cihazların kullanımı son yıllarda oldukça artmıştır. İyonize radyasyonun canlı dokuyla etkileşimi ile öncelikle fiziksel maruziyet oluşmakta, akabinde ise biyokimyasal değişiklikler ile hücrel yapılar da hasarlar ortaya çıkmaktadır.²

Radyasyonla çalışanların, belirli aralıklarla iyonize radyasyona maruz kalması halinde sağlıkları üzerindeki etkileri yıllar sonra bile ortaya çıkabilmektedir. Zira iyonize radyasyon düşük dozda olsa bile, maruz kalma süreleri arasında vücutta oluşan hasar onarılamayabilir ve bu da hasarın giderek artmasına sebep olur.³ Bu nedenle radyasyona maruz kalarak çalışmak, sağlık açısından ciddi ölçüde tehlikeye yol açabilir. Dolayısıyla sağlık alanında gerek işçi gerekse memur olsun, radyasyonla çalışanların çalışma süreleri farklı düzenlemelere tâbi tutulmuştur. Ancak şunu da belirtelim ki radyasyona maruz kalarak çalışma sadece sağlık çalışanlarına ilişkin bir çalışma şekli değildir. Örneğin, pilotlar, radyasyon yayan cihazlarla çalışan endüstri çalışanları, radyasyonu araştırmalarında kullanan bilim insanları da radyasyonun

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.

sağlıklarını tehdit ettiği çalışanlardır. Fakat bu kişiler, ne yazık ki çalışmamızda incelenen mevzuat kapsamına alınmamışlardır.

Bu konuda dikkat edilmesi gereken nokta, radyasyona maruz kalarak çalışmaya ilişkin düzenlemelerin özellikle 2021 yılından sonra büyük ölçüde değişikliğe uğramış olduğudur. Bu nedenle 2021 sonrası dönem bakımından ortaya çıkan uyumsuzluklara uygulanacak düzenlemelerin doğru tespit edilmesi önem arz eder. Buna karşılık özellikle sağlık alanında radyasyona maruz kalarak çalışan birçok işçi olmasına rağmen, literatüre bakıldığında konunun nadiren incelendiği görülmektedir. İşçinin sağlığını etkileyen bir çalışma şekli ve çalışma ortamı olmasına rağmen, özellikle mevzuat değişikliği sonrası dönemde, konunun etraflıca ele alınmamış olması, çalışmamızın hazırlanmasına teşvik etmiştir. Bu çerçevede öncelikle, yürürlükte olan mevzuat ile yürürlükten kaldırılan mevzuatın belirlenmesi üzerinde durulacak olup; akabinde konunun daha iyi anlaşılması için radyasyona maruz kalarak çalışma bakımından önemli sayılabilecek bazı kavramlar ele alınacaktır.

Çalışmamızın konu bakımından esas noktası, radyasyona maruz kalarak çalışanların çalışma sürelerinin belirlenmesidir. 2021 yılından başlayarak gerçekleşen mevzuat değişikliği nedeniyle konu, iki döneme ayrılarak incelenecektir. Böylece uyumsuzluğun gerçekleştiği dönem dikkate alınarak, hangi sürenin aşılması halinde yasak çalışmanın ortaya çıkacağı ve aşan kısmın fazla çalışma kabul edilebileceği tespit edilmeye çalışılacaktır.

I. RADYASYONA MARUZ KALARAK ÇALIŞAN İŞÇİLERE YÖNELİK MEVZUAT

Çalışma hayatında, günlük veya haftalık olarak oldukça uzun saatler çalışmak, iş gücünün erkenden yıpranmasına neden olacağı gibi, birçok sağlık ve güvenlik sorununun da kaynağıdır.⁴ Çalışma süresi, işçinin iş sağlığı ve güvenliği ile doğrudan bağlantılı olduğundan, mevzuatta azami süre sınırlamaları getirilerek, işçilerin uzun saatlerle ya da sınırsız çalıştırılmasının engellenmesi amaçlanmaktadır. Çalış-

⁴ Wolfgang Däubler, Arbeitsrecht, 14. bası, 2023, s. 281; Abbo Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, 23. bası, 2024, Rn. 212.

ma süresine ilişkin mevzuattaki nispi emredici nitelikteki bu sınırlamalar, özel bir düzenleme getirilmedikçe, her işçi için aynen geçerlidir. Nitekim Kanun ve diğer mevzuatla çalışma sürelerine getirilen sınırlamalar işçinin şahsına ilişkindir.⁵ Bu konuda bir düzenleme Kanun'da yer almasa da İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 11. maddesinde "*çalışma süreleriyle ilgili olarak öngörülen sınırlamalar, işyerleri ya da yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir*" ifadesine yer verilerek, bu hususa dikkat çekilmiştir.

Radyasyona maruz kalarak çalışan sağlık personeli bakımından çalışma süreleri, 4857 sayılı İş Kanunu'⁷nda yer alan çalışma sürelerine ilişkin genel hükümlerden farklı düzenlenmiştir. Nitekim yukarıda da açıklandığı üzere, iyonize radyasyon düşük dozda olsa bile, maruz kalma sürelerine bağlı olarak canlı dokuyla etkileşimi sonucunda hücresel yapılarda kalıcı hasarlar ortaya çıkmaktadır.⁸ Bu nedenle düşük ya da yüksek dozda radyasyona maruz kalarak çalışmak, sağlık açısından oldukça tehlikeli bir çalışma şeklidir. Aşağıda yer verileceği üzere, konuyu düzenleyen özel bir kanun mevcuttur. Bunun dışında çalışma süresine ilişkin ayrıntılar, yönetmelikler yoluyla düzenlenmiştir.

Söz konusu işçilere yönelik azami çalışma sürelerine ilişkin düzenleme getiren temel hukuki dayanak, 19.04.1937 tarih ve 3153 sayılı "Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun"⁹dur. 3153 sayılı Kanun dışında konu hakkında düzenlemeler içeren mevzuatta ise özellikle 2021 yılı sonrasında önemli değişiklikler olmuştur. Dolayısıyla 2021 sonrası dönem bakımından ortaya çıkan uyumsuzlıklara uygulanacak düzenlemelerin doğru tespit edilebilmesi için, yürürlükte olan mevzuat ile yürürlükten kaldırılan mevzuatın belirlenmesi önem arz eder.

3153 sayılı Kanun'a dayanılarak öncelikle, Bakanlar Kurulu'nun 27.04.1939 tarih ve 2/10857 sayılı kararı ile kabul edilip, 6.5.1939 tarih

⁵ Münir Ekonomi, İş Hukuku, C. 1: Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1976, s.277-278; Sarper Süzek, İş Hukuku, 21. bası, İstanbul 2021, s. 800.

⁶ RG. T. 6.4.2004, RG. S. 25425.

⁷ RG. T. 10.6.2003, RG. S. 25134.

⁸ Coşkun, s. 13; Akdağ/Sarıyıldız, s. 534-539; Yaşar/Saygın/Çetinkaya/Parpar, s. 152.

⁹ RG. T. 28.04.1937, RG. S. 3591.

ve 4201 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanarak 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 yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

1939 tarihli Nizamname yürürlükten kaldırıldıktan sonra, radyasyonla çalışmanın ayrıntılarını düzenleyen farklı yönetmelikler yayınlanmıştır. 3153 sayılı Kanun’a dayanılarak hazırlanan, 13.04.2023 tarih ve 32162 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren “İyonlaştırıcı Radyasyon ve Radyonüklit Kullanılarak Sunulan Sağlık Hizmetleri Hakkında Yönetmelik” konu hakkında önemli düzenlemeler içermektedir. Buna göre, Bu Yönetmelik’in 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 ışınlamalara karşı hastalar ve çalışan güvenliğine ilişkin usul ve esasları, iyonlaştırıcı radyasyon ile radyonüklit kullanılarak yürütülen faaliyetlerde çalışan personele verilecek sağlık iznini belirlemektir (m.1).

26.4.2022 tarih ve 31821 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren “Radyoloji Hizmetleri Yönetmeliği”¹⁰ de sağlık hizmeti 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 usûl ve esasları düzenlemektir (m.1).

24.03.2000 tarih ve 23999 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanarak 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).

¹⁰ Söz konusu Yönetmelik ile 5.7.2012 tarihli ve 28344 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan “Sağlık Hizmetlerinde İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları ile Çalışan Personelin Radyasyon Doz Limitleri ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik” yürürlükten kaldırılmıştır.

II. RADYASYONLA ÇALIŞMAYA İLİŞKİN ÖNEM ARZ EDEN KAVRAMLAR

Radyasyona maruz kalan çalışanlara ilişkin Yönetmeliklerde, özellikle çalışma konumuz olan çalışma süreleri bakımından önem arz eden bazı kavramların tanımlarına yer verilmiştir. Bununla birlikte radyasyonla çalışmaya ilişkin bazı temel kavramların tanımları da bu başlık altında açıklanacaktır. Bu kapsamda “radyasyonla çalışan”, “iyonlaştırıcı radyasyon”, “iyonlaştırıcı radyasyon kaynağı” ile radyasyonla çalışma mevzuatına göre “çalışma süresi” kavramlarının ilgili mevzuatta yer alan tanımları ele alınacaktır.

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” ne demek 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 ışınlamaları ifade eder. Bu tanımla bağlantılı olarak iyonlaştırıcı radyasyon kaynağı ise iyonlaştırıcı radyasyon üreten veya yayan cihazlar ile radyoaktif kaynakları olarak tanımlanmıştır.

2022 tarihli “Radyoloji Hizmetleri Yönetmeliği” radyasyonla çalışan, iyonlaştırıcı radyasyon ve iyonlaştırıcı radyasyon kaynağı kavramları için tamamen aynı tanımlara yer vermiştir.

3153 sayılı Kanun ek 1. madde, “çalışma süreleri”nin temel dayanağını oluşturur. Ek 1. maddede, “*iyonlaştırıcı 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 aşılmaması 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 belirlenmiştir.

III. GENEL OLARAK ÇALIŞMA SÜRELERİ

Türk iş mevzuatında çalışma süreleri emredici kurallarla düzenlenmektedir. Amaç, öncelikle işçinin sağlığının ve güvenliğinin korunmasıdır. Bunun yanı sıra işçinin kişiliğinin korunması, özel yaşamının korunması, çalışma süresi ile özel hayatı arasındaki dengenin kurulmasıdır.¹¹ Çalışma sürelerinin kanunda emredici olarak düzenlenmesinin sosyal politikaya ilişkin farklı amaçları olduğundan da kuşkusuz söz edilebilir.¹²

Türk Hukuku'nda çalışma süresi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun dördüncü bölümünde "işin düzenlenmesi" başlığı altında 63. ila 76. maddeleri arasında yer almaktadır. Buna karşılık çalışma süresi tanımına bu Kanun'da yer verilmemiştir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu¹³'nin hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri arasında da çalışma süresi tanımlanmamıştır. İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3.maddesinde ise oldukça genel bir tanımla karşılaşılır: *"Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanunu'nun 66'ncı maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanun'un 68'inci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise, çalışma süresinden sayılmaz"*.

Yönetmelik, bu düzenlemesi ile fiili çalışma süresi kavramını tanımlamanın yanı sıra, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. maddesinde yer alan ve farazî çalışma süreleri denilen sürelerin de çalışma süresine dâhil olacağına dikkat çekmiştir. Nitekim farazi çalışma süresi, işçinin işin başlangıç ve bitişi için belirlenen sürede çalışmadığı halde, iş görmeye hazır halde beklediği süre olup, bu süre de çalışma süresinden

¹¹ Çalışma sürelerine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, s. 800; Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, 36. bası, İstanbul 2023, s. 750 vd.; Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, 5. bası, On İki Levha, 2023, s. 433 vd.; Hamdi Mollamahmutoglu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, Bireysel İş Hukuku, 3. bası, Lykeion Yayınları, 2019, s. 341; Muhittin Astarlı, Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Turhan Kitabevi, 2008, s. 237; Kenan Tunçomağ,/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları 10.bası, Beta, 2022, s. 168 vd.; Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan/Esra Baskan, Bireysel İş Hukuku, 10. bası, Beta, 2020, s. 241 vd.; Emine Tuncay Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, 10. bası, Gazi Kitabevi, 2019, s. 365; Ercan Akyiğit, İş Hukuku, 14. bası, Seçkin Yayıncılık, 2022, s. 372 vd.

¹² Ayrıntılı bilgi için bkz. Gülsevil Alpagut, "Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi- Daimi Ulaşılabilirlik", Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 2021, s. 318.

¹³ RG.T. 04.02.2011, RG. S. 27836.

sayılır.¹⁴ İş Kanunu'nun 66. maddesinde, çalışma süresinden sayılan haller, yani farazi çalışma süreleri tek tek belirlenmiştir.

İş Hukuku mevzuatında çalışma süresine ilişkin tanım eksikliğine karşılık, doktrinde çalışma süresi kavramı farklı şekillerde tanımlanmıştır. Elbette bu tanımların her birine bu çalışmada yer verilmesi ne mümkündür ne de çalışmanın konusu dikkate alındığında gereklidir. Fakat birkaç tanıma örnek olarak yer verilmesi, çalışma süresi kavramının anlaşılması bakımından önemlidir. Doktrinde, çalışma süresinin "işçinin iş görme borcunu ifa için ne zaman ve ne kadar süre ile çalıştırılabileceğini"¹⁵ ifade ettiği şeklinde bir tanım getirilmesinin yanı sıra, "işçinin iş görme borcunu ifa ettiği ya da işverenin emrine işgücünü tahsis ederek hazır olarak beklediği süreleri kapsayan süreler"¹⁶ veya "soyunma, giyinme ve ara dinlenmeler hesaba katılmaksızın, işin başlangıcından sona ermesine kadarki zaman parçası"¹⁷ olarak tanımlandığı görülmektedir.

Belirtildiği üzere, Türk Hukuku'nda çalışma süresi İş Kanunu'nda düzenlenmiş olup, uygulama şekilleri ise "İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği"nde yer almaktadır. Bununla beraber işin niteliği gereği çalışma süresinin daha farklı belirlenmesi gereken durumlarda, örneğin 854 sayılı Deniz İş Kanunu¹⁸ m. 26, özel hükümler getirildiği de görülmektedir. İşte bu özel düzenlemelerden bir başkası ise radyasyona maruz kalarak çalışan işçiler için 3153 sayılı Kanun ek 1. maddede öngörülmüştür. Burada ayrı bir düzenleme getirilmiş olmasındaki amaç, yine işin niteliği uyarınca işçinin sağlığının ve güvenliğinin korunması gerekliliğidir.

4857 sayılı Kanun'un 63. maddesinde "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir." ifadesine yer verilmiştir. Kanun

¹⁴ Süzek, s. 799-807; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 720 vd.; Ekmekçi/Yiğit, s. 433-438; Astarlı, s. 35-36.

¹⁵ Münir Ekonomi, "Kara, Deniz ve Hava Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri ve Bundan Doğan Başlıca Sorunlar", Türk İş Hukukunun Temel Sorunları Semineri, Termal-Yalova, 6-10 Ekim 1976, s. 67.

¹⁶ Kadir Arıcı, Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Ankara 1992, s. 9.

¹⁷ Kenan Tunçomağ, İş Hukuku, C. 1, B. 4, İstanbul 1986, s. 152.

¹⁸ RG. T. 29/4/1967, RG. S. 12586.

metninden anlaşılacağı üzere, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinde genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirlenmiş olup, aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit bölünerek uygulanır. Bu durumda 4857 sayılı İş Kanunu, tarafların anlaşarak, haftalık çalışma süresini haftanın günlerine günde 11 saati aşmamak ve 24 saat kesintisiz hafta tatili kullandırmak koşuluyla, farklı şekillerde dağıtma imkânı getirmiştir. Bunun için aranan şart, çalışma süresinin haftanın iş günlerine farklı şekilde bölünebilmesi için tarafların anlaşmasıdır. Böyle bir anlaşma olmadıkça haftalık azami çalışma süresi iş günlerine eşit olarak bölünerek uygulanır.¹⁹ Bu sürelerin üzerinde çalışılması halinde ise İş Kanunu m. 41 ve devamında düzenlenen fazla çalışma hükümleri devreye girer.

İş Kanunu'ndaki düzenlemeden yola çıkıldığında, haftalık azami 45 saatlik çalışma süresine uymak şartıyla, işçi ile işveren aralarında anlaşarak haftalık çalışma süresini daha farklı kararlaştırabilirler. Fakat İş Kanunu'nda yer almasa da Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 4. maddesinde günlük çalışma süresinin her ne şekilde olursa olsun on bir saati aşamayacağı belirtilerek, günlük azami çalışma süresi sınırı nispi emredici şekilde belirlenmiştir. Dolayısıyla haftalık çalışma süresi ister haftanın iş günlerine eşit olarak bölünsün ister farklı bir bölünme yapılması konusunda anlaşma yapılsın, günlük çalışma süresi en fazla on bir saat olarak uygulanabilir.

Kısacası İş Kanunu'nda yer alan maddenin lafzından azami haftalık çalışma süresinin kırk beş saat altında belirlenebilmesinin mümkün olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim madde metni "genel bakımdan" ifadesi ile başlamaktadır.²⁰ Örneğin, yer altı maden işleri için kanun

¹⁹ Münir Ekonomi, "Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar", Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz, İstanbul 1986, s. 192 vd.; Öner Eyrenci, "İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku", Münir Ekonomi 60.Yaş Armağanı, Ankara 1993, s. 231 vd.; Devrim Ulucan, "AB Ülkelerinde Esnek Çalışma ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri" Mercek, Temmuz 2003, s. 60 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 716 vd.; Süzek, s. 801; Gülsevil Alpagut, "AB'de Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler", TİSK Akademi, 2008/1, s. 7 vd.; Astarlı, s. 271 vd.; Gaye Burcu Yıldız, "Güvenceli Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. 1, İstanbul 2011, s. 203 vd.; Gaye Baycık, "Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları", Prof. Dr. Ali Rıza Okura Armağan, İstanbul 2014, s. 223 vd.

²⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 715.

aynı maddede ayrık bir düzenleme öngörmüştür.²¹ Nitekim yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi günde en çok yedi buçuk saat, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir. Çalışma konumuzu oluşturan radyasyona maruz kalarak çalışma ise çalışma süresinin Kanun ile haftalık 45 saatin altında belirlendiği özel düzenlemelerden bir başkasıdır. Nitekim radyasyonun çalışanların sağlığına olan etkisi düşünüldüğünde, çalışma sürelerinin diğer işçilerden daha farklı düzenlenmesi işçinin korunması bakımından önem arz eder.

IV. RADYASYONLA ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA SÜRELERİNE İLİŞKİN SINIRLAMALAR

A. 30.01.2010 Tarihinde Yapılan Değişiklik Öncesi Dönem

Radyasyona maruz kalarak çalışanlar için yukarıda açıklandığı üzere, işçi olmalarına rağmen 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan çalışma süresine ilişkin genel hükümlerden farklı özel düzenlemeler getirilmiştir. Buradaki amaç, çalıştıkları maddenin işçinin sağlığı açısından yol açabileceği zararlar dikkate alınarak, bu maddeye maruz kaldıkları sürenin sınırlandırılmasıdır.²²

4857 sayılı İş Kanunu m.63'deki haftalık azami çalışma süresinden farklı bir düzenleme getirilmesi kabul edilen hallerden biri, iyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personeldir. Aşağıda yer verileceği üzere, mevzuatta sayılı işyerlerinde radyasyonla çalışanların çalışma sürelerine ilişkin özel düzenlemeye, 3153 sayılı Kanun ek 1. maddede yer verilmiştir. Ek 1. madde, 30.01.2010 tarihinde 3153 sayılı Kanun'a eklenmiştir.²³

²¹ Bu konuda bkz. Arzu Arslan Ertürk, "6552 sayılı Kanun'un 4857 Sayılı İş Kanunu İle 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Getirdiği Yenilikler", *Çalışma ve Toplum*, S. 45, C. 2, 2015, s. 182.

²² Songül Barlaz Us/Kemal Us, "Türkiye'de Radyasyon Çalışanlarının Mevzuattan Kaynaklanan Hakları", *Lokman Hekim Dergisi*, 2021, 11 (1), s. 86; Muhammet Türkalp Seçkin, "Sağlık Hizmetlerinde İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları İle Çalışan İşçilerin Pandemi Dönemindeki Çalışma Esasları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2021, S. 45, s. 192; Alptekin Burak Boydak, "İşyerinde Radyasyona Maruz Kalabilecek İşçiler İçin Çalışma Süreleri ve İzin Hakkı", *TBB Dergisi*, 2019 (141), s. 456; Ali Terzioğlu/Yahya Kemal Koç, "Radyasyon Riskine Tabi Çalışanlara, Çalışma Hayatında Sağlanan Haklar", *Mali Çözüm Dergisi*, Kasım Aralık 2016, S. 138, s. 247.

²³ Ek m.1, 30.01.2010 tarih ve 27478 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 5947 sayılı "Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı

Ek 1. maddede yer alan düzenlemeyi incelemeye geçmeden önce, bu başlık altında şu hususa dikkat çekmek isteriz. 30.01.2010 tarihinde gerçekleşen bu değişiklikten önce radyasyonla çalışanlara ilişkin çalışma süresine ilişkin düzenleme 1939 tarihli mülga “*Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname*”nin 21. maddesinde yer almaktaydı. Yürürlükteki düzenlemeden farklı olarak Nizamname’de, radyasyonla çalışanlar için günlük azami çalışma süresi sınırı getirilmişti ve bu sınır günde beş saat olarak belirlenmişti. Bu nedenle 30.01.2010 tarihli Kanun’daki düzenleme yürürlüğe girmeden önceki dönem için çıkan uyuşmazlıklarda, günlük beş saatlik çalışma süresi sınırının uygulanması gerekmektedir. Bu süreye bağlı olarak çalışma süresinin aşıp aşılmadığı tespit edilerek, fazla çalışma ücreti hesaplanmalıdır. Bu konuda 2019 yılında Yargıtay 9. Hukuk Dairesi²⁴’nin verdiği bir kararda, kanaatimizce de isabetli olarak aynen şu ifadeler yer almaktadır:

Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 9. maddesiyle 3153 sayılı Kanun’a eklenmiştir.

²⁴ Y. 9. HD., E. 2016/972, K. 2019/9865, T. 6.5.2019, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 19.01.2024. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi de 2015 tarihinde aynı yönde karara varmıştır: “..Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının 3153 sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer...Hakkında Kanun ile Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname uyarınca fazla çalışma ücretine hak kazanıp kazanmadığı noktalarında toplanmaktadır. Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamnamenin 21. maddesi “Röntgen ve radyom ile daimi olarak günde beş saatten fazla çalışamaz. Röntgen muayenahanelerinde pazardan maada ayrıca bir gün daha öğleden sonra tatil yapılmalıdır” hükmünü içermektedir. 30.1.2010 tarihinde Resmî Gazete’de yayınlanan 5947 Sayılı Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 9. maddesiyle 3153 sayılı Kanun’a eklenen Ek 1. maddede “İyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personelin haftalık çalışma süresi 35 saattir” hükmünü içermektedir. Somut olayda röntgen teknisyeni olarak çalışan davacının fazla mesai alacağı hesaplanırken hükme esas alınan bilirkişi raporunda, 3153 sayılı Kanun’a 5947 sayılı Kanun’la 30.1.2010 tarihinde yapılan değişiklikle getirilen ek 1. madde dikkate alınmaksızın, çalıştığı tüm süre için yukarda anılan Nizamname’nin 21. maddesine göre fazla çalışma hesaplaması yapıldığı anlaşılmaktadır. Söz konusu kanun yürürlüğe girmeden önceki çalışma dönemi için günlük beş saati aşan çalışmalara göre, anılan kanunun yürürlüğe girmesinden sonraki dönem için ise kanunun ek 1. maddesi uyarınca günlük yedi saati aşan çalışmalara göre fazla mesai alacağı hesaplanması gerekmektedir. Ek-sik inceleme ve yanılığlı değerlendirme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” Bu karar için bkz. Y. 22. HD., E. 2014/27442, K. 2015/1956, T. 02.02.2015, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 19.01.2024. Benzer yönde kararlar için bkz. Y. 9. HD., E. 2017/1963, K. 2017/5361, T. 30.3.2017, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 19.01.2024; Y. 22. HD., E. 2014/22652, K. 2015/657, T. 21.1.2015, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 19.01.2024.

“...Mevzuat değişikliği nedeni ile 30.01.2010 tarihine kadar günde 5 saat çalışmayı aşan süreler için fazla çalışma ücreti hesaplanmalı, bu tarihten sonraki dönem için haftada 35 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmelidir. Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi davalı işyerinde anjiyo hemşiresi olarak çalışmakta olup, şua maruz kalan ve şua izni hakkına sahip personel olduğu sabittir. Buna göre günlük çalışma süresinin 3153 sayılı Kanun’a göre belirlenmesi gereklidir. Yasal düzenlemelere göre davacının haftalık çalışma süresinin 30.01.2010 tarihine kadar yirmi yedi buçuk saat olarak kabul edilip hesaplamanın buna göre yapılması gereklidir. 30.01.2010 tarihi öncesi 27,5 saat ve günlük 5 saat üzeri çalışma yasak çalışma olup, doğrudan fazla mesai sayılmalıdır. Ayrıca bu dönem öncesi için işe giriş çıkış kayıtları olmadığından tanık beyanlarına göre sonuca gidilmelidir...”

B. 30.01.2010 Tarihinde Yapılan Değişiklik Sonrası Dönem

30.01.2010 tarihinde 3153 sayılı Kanun’a eklenen Ek 1. madde ile radyasyonla çalışanlara ilişkin olarak haftalık azami çalışma süresi özel olarak belirlemiştir:²⁵ *“iyonlaştırıcı 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”*. Anlaşılacağı üzere, iş görme borcunun işçinin sağlığı bakımından oluşturabileceği tehlike dikkate alınarak, İş Kanunu’nun 63. maddesinde yer alan haftalık azami çalışma süresinden farklı bir düzenleme uygun görülmüştür. Dolayısıyla 30.01.2010 sonrası dönem için iyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personel için haftalık azami çalışma süresi otuz beş

²⁵ 3153 sayılı Kanun’un ek 1. maddesinin iptali talebiyle Anayasa Mahkemesi’ne yapılan başvuruda Anayasa Mahkemesi, “...Radyasyona maruz kalan personel için farklı çalışma koşulları belirlenmesindeki temel amaç, bu maruz kaldığı radyasyon etkisinin minimum düzeye düşürülmesi suretiyle sağlıklarının korunmasıdır. Yasa koyucu bu amaçla bazı yasalarda birçok düzenleme getirmiştir. Getirilen bu düzenlemelere göre, iyonlaştırıcı teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş ve işlemlerde çalışan personele; diğer çalışanlara göre daha az çalışma süresi, çalışma süresi içinde doz limitlerinin aşılması halinde izin hakkı, her yıl yıllık izinlerine ilaveten bir aylık sağlık izni hakkı (657 sayılı DMK m.103) ve çalıştığı her 360 gün için 90 gün fiili hizmet süresi zammı hakkı(5510 sayılı SGK m. 40) verilmiştir” ifadesi ile radyasyona maruz kalan çalışanın sağlığının korunması amacıyla alınan önlemlere dikkat çekmiştir. AYM’nin iptal talebinin reddine ilişkin kararı için bkz. AYM, E. 2010/29, K. 2010/90, T. 16.7.2010, RG. T. 04.12.2010, RG. S. 27775.

saat olarak uygulanacaktır. Şunu da belirtelim ki, 3153 sayılı Kanun özel-kamu çalışanı ayrımı yapmadığından, her iki sektörde çalışanlar bakımından da bu sınırlama geçerlidir.

3153 sayılı Kanun aynı maddede, haftalık azami 35 saatlik çalışma süresi sınırlaması ile de yetinmemiş, bu sürenin Yönetmelik'te belirtilen radyasyon doz limitleri dikkate alınarak daha az belirlenmesini de mümkün hale getirmiştir. İlgili maddede bahsi geçen Yönetmelik ise günümüzde yürürlükte bulunan "Radyoloji Hizmetleri Yönetmeliği"dir.

Aynı Yönetmelik'te radyasyon kaynakları ile çalışanların çalışma şekli bakımından da özel bir düzenleme getirilmiştir (m.11/9): *"Radyasyon kaynakları ile çalışacak personelin çalışma şekli, 3153 sayılı Kanun'da öngörülen çalışma süresini aşmamak kaydıyla, hizmetin etkinlik ve sürekliliğinin sağlanması bakımından vardiya veya nöbet şeklinde düzenlenebilir."* 3153 sayılı Kanun'daki azami haftalık çalışma süresi aşılmamak kaydıyla, vardiya veya nöbet usulü çalışmak mümkün kabul edilmiştir. Bu noktada aşağıda yer verdiğimiz üzere, radyasyonla çalışan kişinin yaptığı iş, günde azami yedi buçuk saat çalışılabilecek işler arasına giriyorsa, ilgili Yönetmelik'te yer alan günlük azami sınıra da uyulması gerekecektir. Ayrıca Radyoloji Hizmetleri Yönetmeliği'nde yer alan radyasyon doz limitleri de vardiya belirlenirken önemli bir sınır olarak yer alır.

Radyasyonla çalışma halinde çalışma süresinin sınırlandırılmasına yönelik bir diğer düzenleme, İyonlaştırıcı Radyasyon ve Radyonüklit Kullanılarak Sunulan Sağlık Hizmetleri Hakkında Yönetmelik'in 7. maddesinin 1. fıkrasında yer almaktadır. Esasında bu düzenleme 3153 sayılı Kanun ile oldukça benzerdir: *"Sadece iyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personelin haftalık çalışma süresi 35 saattir. Bu çalışanların, kontrollü alanlarda kişisel koruyucu ekipman ve dozimetre kullanması zorunludur"*. Aynı maddenin üçüncü fıkrasında ise radyasyonla çalışanların vardiya ve nöbet şeklinde çalışabilmelerine yönelik Radyoloji Hizmetleri Yönetmeliği'nin 11. maddesi ile aynı yönde bir düzenleme getirilmiştir.

Radyasyonla çalışma halinde çalışma süresinin sınırlandırılmasına ilişkin bir diğer özel düzenleme ise "Sağlık Kuralları Bakımından

Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik”²⁶te mevcuttur. Bu Yönetmelik, çalışma süresini haftalık değil, günlük süre bakımından sınırlandırmaktadır. Söz konusu Yönetmelik’in günde azami yedi buçuk saat çalışılabilecek işler başlıklı dördüncü maddesinde “ö) Radyoaktif ve radyoiyonizan maddelerle yapılan işler: 1) 19.4.1937 tarihli ve 3153 sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanunun Ek 1 inci maddesinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla doğal ve yapay radyoaktif, radyoiyonizan maddeler veya bütün diğer korpüsküler emanasyon kaynakları ile yapılan işler” sayılmaktadır. Dolayısıyla ö bendinde sayılı işlerde yapılan çalışmalar bakımından günlük çalışma süresi azami yedi buçuk saat ile sınırlandırılmıştır. Aynı Yönetmelik’in yedinci maddesinde, kapsama giren işlerde fazla çalışma yapılamayacağı da düzenlenmiştir. Buna karşılık fazla çalışma yasağı getiren düzenlemenin ihlali haline ilişkin olarak açıkça herhangi bir hukuki yaptırım öngörülmemiştir. Bu konuya fazla çalışma başlığı altında ayrıca yer verilecektir.

Söz konusu Yönetmelik, 3153 sayılı Kanun kapsamında olmamakla beraber, radyoaktif ve radyoiyonizan maddelerle yapılan işlerde çalışanları da kapsamına almaktadır. Bu konuda bir Yargıtay kararında²⁷ isabetli şekilde şu ifadelerle yer vermiştir: “...Somut uyumsuzlukta; davacı işçi, davalıya ait ilaç üretimi yapılan işyerinde üretim uzmanı olarak çalışmıştır. Davacı, tedavi ve teşhiste görevli olmayıp 3153 sayılı Kanun ve bu Kanun’a dayanılarak çıkarılan Nizamname kapsamında bir çalışan değildir. 4. Davacı, belirtilen mevzuat kapsamında çalışmadığından şua iznine hak kazanamadığı gibi, fazla çalışma ücretlerinin bu Kanun hükümlerine göre hesaplanıp hükmü altına alınması hatalıdır. 5. Ancak, gerek Mülga Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik gerekse bu 2013 yılında yürürlüğe giren Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik’in 4. maddesinde, radyoaktif ve radyoiyonizasyon maddelerle yapılan işler kapsamında çalışmaya yer verildiğinden; davacının günlük 7,5 saati aşan mesaisi varsa fazla çalışmanın buna göre ayrıca bir değerlendirmeye tâbi tutulması gerekmektedir...”.

²⁶ RG. T. 16.07.2013, RG. S. 28709.

²⁷ Y. 9. HD., E. 2022/18262, K. 2023/5962, T. 25.4.2023, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 05.02.2024.

Yukarıda yer verilen ilgili mevzuat hükümleri uyarınca, röntgen ve radyom ile daimî olarak haftalık azami otuz beş saatten fazla çalışılması yasaklanmıştır. Yani haftalık otuz beş saatlik sınır üst sınır olup, bir kişinin radyasyon ile çalışıyor sayılması için mutlak olarak otuz beş saat çalışmasının aranması beklenmemektedir. Bu durumda bir işçinin, haftalık otuz beş saatin altında dahi olsa radyasyona maruz kalarak çalışıyor olması, söz konusu haftalık çalışma süresi sınırına tâbi olması için yeterlidir. Örneğin, haftanın altı günü günde sadece beş-altı röntgen çekiyor olması işçiyi, 3153 sayılı Kanun'un Ek m.1 düzenlemesi kapsamı dışına çıkarmadığı gibi, radyasyona maruz kalma-
dığı anlamına da gelmemektedir. Nitekim Kanun, haftalık azami çalışma süresini, radyasyona maruz kalma dozuna göre belirlememiştir. Önemli olan iyonlaştırıcı radyasyona doğrudan maruz kalarak çalışan kişi olmasıdır. Maruz kalınan radyasyon dozu limiti ise sadece otuz beş saatlik azami sınır içerisinde, haftalık çalışma süresinin daha az belirlenmesi için dikkate alınacak bir kriter olarak önem kazanmaktadır.

3153 sayılı Kanun'un ek 1. maddesinin iptali talebiyle Anayasa Mahkemesi'ne yapılan başvuruda, Anayasa Mahkemesi iptal talebini reddederken, "...Yönetmelikte belirlenen radyasyon dozu limitlerinin haftalık 35 saatten daha kısa bir çalışma süresinde aşılması durumunda bu personelin çalışma süresinin Yasada belirlenen 35 saatten daha az olabileceği anlaşılmaktadır. Bu nedenle dava konusu kuralın, radyasyonla teşhis ve tedavi merkezlerinde çalışan personelin maddi ve manevi varlıklarının gelişmesini engelleyen, çalışanların dinlenme haklarını ihlal ederek sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama haklarını sınırlayan bir niteliği bulunmamaktadır..." ifadesine yer vererek, radyasyon doz limitinin daha kısa çalışma süresi belirlenmesindeki etkisini gerekçe göstermiştir.²⁸

Sonuç olarak sadece "iyonlaştırıcı" radyasyonla teşhis, tedavi ve araştırmanın yapıldığı yerlerde, bu iş veya işlemlerde çalışan işçiler ile sınırlı olmak üzere, İş Kanunu m.63'de öngörülen haftalık azami çalışma süresinden farklı çalışma süresi düzenlenmiştir. Bu işçiler için haftalık azami çalışma süresi otuz beş saat olarak uygulanır. Bu işçilerin, kanundaki azami haftalık çalışma süresi aşılmamak, kaydıyla vardiya veya nöbet usulü çalışmaları da mümkündür. Yine kanundaki azami haftalık çalışma süresi saklı kalmak kaydıyla, radyoaktif ve

²⁸ AYM, E. 2010/29, K. 2010/90, T. 16.7.2010, RG. T. 04.12.2010, RG. S. 27775.

radyoionizan maddelerle yapılan işler için ayrıca günde azami yedi buçuk saat çalışılabileceği düzenlenerek, günlük azami çalışma süresi de belirlenmiştir.²⁹ Hal böyle olunca 30.01.2010 tarihi sonrası döneme ilişkin doğacak uyuşmazlıklarda, söz konusu süre sınırları dikkate alınarak fazla çalışma iddialarının değerlendirilmesi gerekmektedir.

V. FAZLA ÇALIŞMA SÜRESİ

A. Genel Olarak

Fazla çalışma, kanun ya da sözleşmelerle belirlenen çalışma süresinin aşılması halidir.³⁰ Fazla çalışmaya ilişkin kanuni düzenlemelere, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41 ve devamı maddelerinde, İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği³¹nde, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 398. maddesinde, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 28. maddesinde ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu³²'nin Ek 1. maddesinde yer verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu 41. maddesinde, fazla çalışma ile fazla sürelerle çalışma ayırımı yapmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda (*olağan*) fazla çalışma süresi, Kanun'da yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar olarak belirlenmiştir (m.41/1). Görüldüğü gibi Kanun'da, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar, fazla çalışma olarak kabul edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41 ve devamı maddele-

²⁹ Doktrinde aksi yönde bir görüş, radyasyonla çalışmada haftalık 35 saatlik çalışma süresi sınırının uygulanacağını, ancak Yönetmelik'te belirtilen günlük azami yedi buçuk saatlik sınırın dikkate alınmaması gerektiğini, fakat günlük 11 saatlik süre sınırının yine de uygulanacağını ileri sürmektedir. Bu görüş için bkz. Seçkin, s. 194.

³⁰ Sezgi Öktem Songu, Türk İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2007, s. 346. Ayrıntılı bilgi için bkz. Münir Ekonomi, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma Kavramı, Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş, S. 3, 2004, s. 164 vd.; Polat Soyer, "Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler", Legal İHSGHD, C.3, 2004, s. 797; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 739 vd.; Nurşen Caniklioğlu, "4857 sayılı İş Kanunu'nun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri", III. Yılında İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul 2005, s. 166; Cevdet İlhan Günay, Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma Saatlerle Çalışma Ücreti, Ankara 2007, s. 5-6.

³¹ RG. T. 06.04.2004, RG. S.25425.

³² RG. T. 20.06.1952, RG. S. 8140.

rinde, fazla çalışmanın nedenlerine göre üçe ayrıldığı görülmektedir. Bunlar; normal fazla çalışma (m.41), zorunlu nedenlerle fazla çalışma (m.42) ve olağanüstü nedenlerle fazla çalışma (m.43)' dır.

Fazla sürelerle çalışma kavramı ise 4857 sayılı İş Kanunu ile hukukumuzda ilk kez düzenlenmiştir. Bu kavram, Kanun'un 41. maddesinin 3. fıkrasında tanımlanmıştır. Fazla sürelerle çalışma ise aynı maddenin üçüncü fıkrasında, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalardır.

İşveren, kanunda aranan fazla çalışmanın şartlarını yerine getirirse, işçilere fazla (*sürelerle*) çalışma yaptırabilir. Kısacası fazla çalışma, şartları mevcut ise Kanun tarafından yapılması mümkün kabul edilen çalışmalardandır.³³ İşçinin fazla çalışması durumunda, işverenin kazancı artar. Fakat işçi de uzun saatler çalıştığından yorulur. Buna karşılık işçinin normal ücreti, bu çalışmanın karşılığını veremez.³⁴ Dolayısıyla işçinin bu çalışmasının zamlı bir ücretle karşılanması beklenir. İşçi, yaptığı fazla çalışma karşılığında, Kanun'da ya da sözleşmede belirlenen oranlarda zamlı ücrete hak kazanacaktır (m. 41/2-3). Bu hükümler nispi emredici niteliktedir. Dolayısıyla fazla çalışma ücretleri sözleşmelerle işçi lehine olmak şartıyla arttırılabilecektir; fakat azaltılamayacaktır.³⁵ Zorunlu ve olağanüstü nedenlerle yapılan fazla çalışmada da aynı ilkeler geçerlidir. Nitekim 42. maddenin son fıkrası ile 43. maddenin son fıkrasında, bu çalışmaların ücreti konusunda, 41. maddenin 1., 2. ve 3. fıkralarının uygulanacağı açıkça belirtilmiştir.

Diğer bir seçenek olarak ise fazla (*sürelerle*) çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığını belirlenen miktarda serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi, serbest zamanı altı ay içinde ve ücretinde kesinti olmadan kullanır (m. 41/4). Yani fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmış olan işçi,

³³ Fazla çalışmaya ilişkin aranan ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, s. 829; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 751; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1303; Ekmekçi/Yiğit, s. 483; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 287; Senyen Kaplan, s. 534; Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku, 26. bası, Seçkin Yayınları, 2022, s. 408; Ak-yiğit, s. 380.

³⁴ Günay, s. 576, Öktem Songu, s. 385.

³⁵ Ekonomi, C. 1, s. 307; Süzek, s. 844; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 753; Caniklioğlu, s. 181.

isterse zamlı ücret almak yerine, fazla çalıştığı sürelerin karşılığında serbest zaman kullanmayı talep edebilecektir. İşçiye sağlanacak serbest zamanın süresinin sözleşmelerle arttırılması mümkündür; ancak bu sürelerin azaltılması mümkün değildir.³⁶ İşverenin, işçinin serbest zaman kullanma talebini reddedemeyeceği savunulur.³⁷ Bununla beraber serbest zamanın, işçinin işverene önceden yazılı bildirimi üzerine, işin ve işyerinin gereklerine uygun şekilde işverenin belirleyeceği tarihten itibaren iş günlerinde aralıksız kullanılması gerekir (Yön. m. 6/2-3).³⁸

Serbest zaman, işçinin sağlığının korunması amacıyla verilen bir dinlenme süresidir. İş Kanunu, serbest zamana, farazî çalışma süreleri arasında yer vermemiştir. İşçi serbest zamanı işverenin otoritesi altında olmaksızın dilediği yerde geçirebilecektir. Bu nedenle Türk Hukuku'na göre serbest zaman, fiilî ya da farazi çalışma süresi sayılmaz.³⁹ Ayrıca belirtelim ki işçinin zamlı ücret yerine, serbest zaman kullanımı sadece normal fazla çalışmalar için geçerlidir. Şöyle ki zorunlu nedenlerle fazla çalışmayı düzenleyen 42. maddenin son fıkrasında ve olağanüstü nedenlerle fazla çalışmayı düzenleyen 43. maddenin son fıkrasında, bu çalışmanın karşılığı bakımından zamlı ücrete ilişkin düzenlemelerin uygulanacağı belirtilmiş; fakat serbest zamana ilişkin dördüncü fıkraya atıf yapılmamıştır.⁴⁰

Mevzuatımızda bazı işlerde ise fazla çalışma yapılamayacağı veya bazı işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinin altıncı, dokuzuncu ve onuncu fıkrası ile İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin yedinci maddesinde yer alır. Bu düzenlemeler içinde çalışmamız bakımından önem arz eden hüküm, İş Kanunu'nun 41. maddesinin altıncı fıkrasında yer alan, 63. maddenin

³⁶ Soyer, s. 802; Süzek, s. 850.

³⁷ Soyer, s. 802; Süzek, s. 848; Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 761; Molamahmutoğlu/ Astarlı/Baysal, s. 1322; Caniklioglu, s. 184; Narmanlioğlu, s. 41. Ayrıca karş. Ercan Akyiğit, "Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar", *TÜHİS*, Mayıs 2005, s. 22.

³⁸ Soyer, s. 804; Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 761.

³⁹ Öktem Songu, s. 404.

⁴⁰ Süzek, s. 851-852; Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 745. Bu konuda getirilen eleştiriler için bkz. Soyer, s. 804. Aynı doğrultuda Caniklioglu, s. 183; Öktem Songu, s. 404-405.

son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde fazla çalışma yapılamayacağı hükmüdür. Buradaki amaç, işçinin onayı olsa bile fazla çalışma yapmasının çalışanın sağlığı ve yaşam hakkını tehdit etmesidir.

Benzer bir hüküm, İş Kanunu ile Fazla Çalışma Yönetmeliği m.7/1-a'da da yer alır. Bu hükümlerde yer alan Yönetmelik ise "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik"'tir. Söz konusu Yönetmelik'in dördüncü maddesinin ö bedinde doğal ve yapay radyoaktif, radyoionizan maddeler veya bütün diğer korpüsküler emanasyon kaynakları ile yapılan işler sayılmaktadır. Bu nedenle ö bendinde sayılı işlerde yapılan çalışmalar bakımından günlük çalışma süresi azami yedi buçuk saat ile sınırlandırılmıştır. Aynı Yönetmelik'in yedinci maddesinde de kapsama giren işlerde fazla çalışma yapılamayacağı açıkça düzenlenmiştir.

B. Radyasyonla Çalışanların Fazla Çalışma Yapması ve Hukuki Yaptırım

3153 sayılı Kanun ek 1. maddesinde yer alan, iyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personel için haftalık azami çalışma süresinin otuz beş saat olarak uygulanacağına ilişkin düzenleme ile çalışma süresine ilişkin sınır belirlenmiştir. Bununla beraber ilgili mevzuatta, Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'te yer alan fazla çalışma yasağına ilişkin düzenleme haricinde, fazla çalışmaya ilişkin doğrudan bir yasak yer almaz. Her ne kadar bu tür işlerde kanunda yer alan sürele uyularak çalışması ve fazla çalışma yaptırılmaması beklenir ise de bu sürelerin aşılması halinde, mutlaka bir hukuki yaptırıma bağlanması gerekir.

Radyasyonla çalışma halinde azami çalışma süresinin aşılması ile fazla çalışma yasağının ihlaline ilişkin olarak, İş Kanunu veya ilgili Yönetmeliklerde herhangi bir hukuki yaptırım öngörülmemiştir. Radyasyonla çalışma halinde 3153 sayılı Kanun ek 1. maddesi ile 30.01.2010 sonrası dönem için iyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personel için haftalık azami çalışma süresini otuz beş saat olarak belirlemiştir. Bu

hüküm nispi emredicidir. İşçi lehine olmak üzere, haftalık çalışma süresi azaltılabilir, ama artırılmaz.

Radyasyonla çalışmaya ilişkin mevzuatın tümü incelendiğinde radyasyona maruz kalarak çalışana fazla çalışma yaptırılmaması gerekir. Buna karşılık radyasyona maruz kalarak çalışanlar için otuz beş saatlik azami çalışma süresi aşılsa, mevzuatta farklı bir yaptırım bulunmadığından, İş Kanunu'ndaki mevzuat ile sınırlı yorum yapılmalıdır. Şöyle ki işçi, kanaatimizce fazla çalışma yaptığı iddiasında bulunabilir ve bu iddiası ispatlanırsa, İş Kanunu'nda belirlenen oranda fazla çalışma ücretini (*veya serbest zaman*) talep edebilir. Kuşkusuz taraflar, işçi lehine olmak üzere sözleşmelerle daha fazla oranda fazla çalışma ücreti belirleyebilir.

Aynı şekilde haftalık azami çalışma süresi aşılmamış olsa bile, yasak çalışma olarak nitelendirilebilecek ilgili Yönetmelik'teki azami yedi buçuk saatlik süre sınırı aşılmış ise işçi fazla çalışma ücreti talep edebilecektir.⁴¹ Burada dikkat edilmesi gereken husus ise radyasyona maruz kalarak çalışanlar için haftalık çalışma süresinin, İş Kanunu'ndan farklı olarak kırk beş saat değil, 30.01.2010 sonrası dönem bakımından otuz beş saat olarak uygulanacağıdır. Bunun sonucunda ise otuz beş saati aşan çalışma, fazla sürelerle çalışma değil, fazla çalışma olarak kabul edilmelidir ve buna ilişkin hukuki sonuçlar uygulanmalıdır.⁴²

⁴¹ Yargıtay'ın bu yöndeki kararları için bkz. Y. 9. HD., E. 2022/18262, K. 2023/5962, T. 25.4.2023, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 05.02.2024; Y. 9. HD., E. 2009/35292, K. 2012/189, T. 16.1.2012, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 05.02.2024. Yasak çalışma olmasına rağmen, hukuki yaptırım olarak fazla çalışma ücreti ödenmesini isabetli bulan görüş için bkz. Ekonomi, C. 1, s. 162-163; Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 742; Kübra Doğan Yenisey, Değerlendirme 2006, s. 73; Soyer, s. 805. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'te yer alan azami yedi buçuk saat ile daha az çalışılması gereken süreleri aşan çalışmaları yasak çalışma olarak nitelendiren, buna rağmen bu sürelerin aşılması halinde uygulanacak yaptırıma ilişkin farklı öneri ileri süren doktrindeki yazar için bkz. Sützek, s. 828 vd.

⁴² Yargıtay'ın bu yöndeki kararları için bkz. Y. 9. HD., E. 2017/1963, K. 2017/5361, T. 30.03.2017, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 19.01.2024; Y. 9. HD., E. 2016/972, K. 2019/9865, T. 06.05.2019, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 19.01.2024. Y. 22. HD., E. 2014/27442, K. 2015/1956, T. 02.02.2015, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 19.01.2024; Y. 22. HD., E. 2014/22652, K. 2015/657, T. 21.01.2015, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 19.01.2024. Doktrinde bu yönde bkz. Boydak, s. 462-463; Barlaz Us/Us, s. 88; Terzioğlu/Koç, s. 248.

Radyasyona maruz kalarak çalışanlar için otuz beş saatlik azami çalışma süresi sınırının aşılması halinde ilgili mevzuatta hukuki yaptırım belirlenmemiş olsa bile, kuşkusuz işçinin çalışma şartlarının uygulanmaması dolayısıyla genel düzenlemelere göre iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı saklıdır (İşK. m. 24/II, f). Bu durumda fazla çalışma yapmayı kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi halinde bu fesih, haksız fesih sayılarak, buna ilişkin hukuki sonuçlar uygulanmalıdır⁴³. Yani işçi, şartları haiz ise ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı talep edebilecektir.

Radyasyonla çalışanların yıllık 270 saate kadar olan fazla çalışma ücretlerinin aylık ücretlerine dâhil olduğuna yönelik iş sözleşmesi taraflarının yapacağı anlaşma ise geçersiz kabul edilmelidir. Nitekim yukarıda belirtildiği üzere, radyasyonla çalışanların fazla çalışma yapması yasaktır. Yasak olan bir çalışmaya ilişkin yapılacak bu anlaşma da geçersiz olur.⁴⁴

Buna karşılık radyasyonla çalışma halinde, zorunlu nedenle fazla çalışma yapılması kanaatimizce mümkündür. Burada İş Kanunu m.42'de yer alan zorlayıcı neden kavramı içine sağlık durumuna ilişkin nedenler sokulabilir. Bunun en iyi örneği, Covid-19 pandemisi döneminde radyolojik görüntüleme yöntemlerinden olağan döneme göre daha fazla yararlanılmış olması gösterilebilir.⁴⁵

SONUÇ

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

⁴³ Süzek, s. 839; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 782; Tunçomağ/Centel, s. 255. Karş. Ekmekçi/Yiğit, s. 737. Bu konuda bir karar için bkz. Y. 22. HD., E. 2013/8243, K. 2014/7400, T. 08.03.2014, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 13.08.2024. Günlük 11 saatlik azami çalışma süresi sınırının aşılması suretiyle fazla çalışma yaptırılması halinde işçinin haklı nedenle fesih hakkı olduğuna ilişkin bir başka Yargıtay kararı için bkz. Y. 22. HD., E. 2016/19041, K. 2019/17119, T.24.09.2019, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 13.08.2024.

⁴⁴ Yargıtay'ın yasak çalışma bakımından bu şekilde bir anlaşmanın geçersiz olacağına dair verdiği bir karar için bkz. Y. 9. HD., E. 2017/23212, K. 2017/14525, T. 28.09.2017, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 19.01.2024.

⁴⁵ Bu konuda ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. Seçkin, s. 200 vd.

Radyasyona maruz kalarak çalışanların çalışma sürelerine ilişkin temel hukuki kaynak olan 1937 tarihli 3153 sayılı Kanun halen yürürlükte dir. Bunun yanı sıra çalışma süresine ilişkin ayrıntılı hükümler Yönetmeliklerle düzenlenir. Radyasyonla çalışanların farklı hukuki düzenlemelere tâbi tutulmasındaki amaç ise işçinin sağ lığının korunması ve radyasyona maruz kaldıkları sürenin en aza indirilmesidir.

Radyasyona maruz kalarak çalışanlara ilişkin olarak 3153 sayılı Kanun'a 30.01.2010 tarihinde ek 1. madde ile yeni bir düzenleme getirilmiş ve iyonlaştırıcı radyasyonla teş his, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personel için çalışma süresi haftalık azami 35 saat ile sınırlandırılmış tır. Hâlbuki 2010 öncesi dönemde, söz konusu çalışanların çalışma süreleri 1939 tarihli mülga Nizamname ile günlük azami beş saat olarak belirlenmişti.

Hal böyle olunca radyasyona maruz çalışanların çalışma sürelerinin tespiti ile fazla çalışma alacaklarına ilişkin çıkan uyuşmazlıklarda, uyuşmazlığın doğduğu tarih dikkate alınarak, 30.01.2010 öncesi ve sonrası dönem olmak üzere bir ayırım yapılarak karar verilmesi gerekir. Bu nedenle 30.01.2010 tarihli Kanun'daki düzenleme yürürlüğe girmeden önceki dönem için çıkan uyuşmazlıklarda, günlük beş saatlik çalışma süresi sınırının uygulanması gerekmektedir. 30.01.2010 tarihinden sonraki dönem için ise haftalık azami 35 saatlik çalışma süresi dikkate alınarak uyuşmazlıklar çözüme kavuşturulmalıdır. 3153 sayılı Kanun özel-kamu çalışanı ayırımı yapmadığından, her iki sektörde çalışanlar bakımından da bu sınırlama geçerlidir.

Radyasyonla çalışma halinde çalışma süresinin sınırlandırılmasına ilişkin bir diğer özel düzenleme ise "Sağ lık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik" in dördüncü maddesinin ö bendinde mevcuttur. Bu Yönetmelik, ö bendinde sayılı işlerde yapılan çalışmalar bakımından günlük çalışma süresini, azami yedi buçuk saat ile sınırlandırmıştır. Ayrıca Yönetmelik'in yedinci maddesinde, kapsama giren işlerde fazla çalışma yapılamayacağı düzenlenmiştir. Yönetmelik, 3153 sayılı Kanun kapsamında olmamakla beraber, radyoaktif ve radyoiyotizan maddelerle yapılan işlerde çalışanları da kapsamına almaktadır.

3153 sayılı Kanun ek 1. maddesinde, haftalık azami çalışma süresinin otuz beş saat olarak uygulanacağına ilişkin düzenleme ile çalışma

süresine ilişkin sınır belirlenmiştir. Fakat Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'te yer alan fazla çalışma yasağına ilişkin düzenleme dışında, fazla çalışmaya ilişkin doğrudan bir yasak mevcut değildir. Bununla birlikte, radyasyona maruz kalınarak çalışılan işlerde, işçinin sağlığı ve güvenliği dikkate alınarak, kanunda yer alan sürelerle uyulması beklenir. Dolayısıyla esasen fazla çalışma yaptırılmamalıdır. Yine de bu sürelerin aşılması halinde, mutlaka bir hukuki yaptırıma bağlanması gerekir.

Radyasyona maruz kalarak çalışanlar için otuz beş saatlik azami çalışma süresi aşılsa, kanaatimizce farklı bir mevzuat düzenlemesi yapılmadıkça veya taraflar işçi lehine farklı bir oran belirlemedikçe, İş Kanunu'nda düzenlenen miktarda fazla çalışma ücreti (*veya serbest zaman*) talep edilebilir. Aynı şekilde haftalık azami çalışma süresi aşılmamış olsa bile, yasak çalışma olarak nitelendirilebilecek ilgili Yönetmelik'teki azami yedi buçuk saatlik süre sınırı aşılmış ise işçi fazla çalışma ücreti talep edebilecektir. Radyasyona maruz kalarak çalışanlar için haftalık çalışma süresi, 30.01.2010 sonrası dönem bakımından otuz beş saat olarak uygulanacağından, otuz beş saati aşan çalışma, fazla sürelerle çalışma değil, fazla çalışma olarak kabul edilmelidir ve buna ilişkin hukuki sonuçlar uygulanmalıdır.

Kaynakça

Kitaplar

- Akyiğit Ercan, İş Hukuku, 14. bası, Seçkin Yayıncılık, 2022.
- Arıcı Kadir, Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Kamu-İş, 1992.
- Astarlı Muhittin, Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Turhan Kitabevi, 2008.
- Çelik Nuri/Caniklioğlu Nurşen/Canbolat Talat/Özkaraca Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 36. bası, Beta, 2023.
- Däubler Wolfgang, Arbeitsrecht, 14. bası, Bund-Verlag, 2023.
- Ekmekçi Ömer/Yiğit Esra, Bireysel İş Hukuku, 5. bası, On İki Levha, 2023.
- Ekonomi Münir, İş Hukuku, C. 1: Ferdi İş Hukuku, İstanbul Teknik Üniversitesi, 1976.
- Eyrenci Öner/Taşkent Savaş/Ulucan Devrim/Baskan Esra, Bireysel İş Hukuku, 10. bası, Beta, 2020.
- Günay Cevdet İlhan, Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma Saatlerle Çalışma Ücreti, Yetkin Yayınları, 2007.

- Junker Abbo, Grundkurs Arbeitsrecht, 23. bası, C. H. Beck, 2024.
- Mollamahmutoglu Hamdi/Astarlı Muhittin/Baysal Ulaş, Bireysel İş Hukuku, 3. bası, Lykeion Yayınları, 2019.
- Öktem Songu Sezgi, Türk İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2007.
- Senyen Kaplan Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 10. bası, Gazi Kitabevi, 2019.
- Sümer Haluk Hadi, İş Hukuku, 26. bası, Seçkin Yayınları, 2022.
- Süzek Sarper, İş Hukuku, 21. bası, Beta, 2021.
- Tunçomağ Kenan, İş Hukuku, C. 1, 4. bası, İstanbul 1986.
- Tunçomağ Kenan/Centel Tankut, İş Hukukunun Esasları 10. bası, Beta, 2022.

Makaleler

- Akdağ Turan/Sarıyıldız Levent, "Elektromanyetik Alanlara Maruziyet Sonrası Gözlenen Bazı Biyokimyasal Değişiklikler", *Cumhuriyet Medical Journal*, 2012, 34, s. 534-539.
- Akyiğit Ercan, "Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar", *TÜHİS*, Mayıs 2005, s.1-26.
- Alpagut Gülsevil, "Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi- Daimi Ulaşılabilirlik", Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi", 2021, s. 317-338.
- Alpagut Gülsevil, "AB'de Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler", *TISK Akademi*, 2008/1, s.7-37.
- Ertürk Arzu Arslan, "6552 sayılı Kanun'un 4857 sayılı İş Kanunu İle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Getirdiği Yenilikler", *Çalışma ve Toplum*, C. 2, S. 45, 2015, s.173-196.
- Barlaz Us Songül/Us Kemal, "Türkiye'de Radyasyon Çalışanlarının Mevzuattan Kaynaklanan Hakları", *Lokman Hekim Dergisi*, 2021, 11 (1), s. 83-93.
- Baycık Gaye, "Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014, s.223-262.
- Boydak Alptekin Burak, "İşyerinde Radyasyona Maruz Kalabilecek İşçiler İçin Çalışma Süreleri ve İzin Hakkı", *TBB Dergisi*, 2019 (141), s. 455-468.
- Caniklioğlu Nurşen, "4857 sayılı İş Kanunu'nun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri", III. Yılında İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul 2005, s.149-199.
- Coşkun Özlem, "İyonize Radyasyonun Biyolojik Etkileri", *Süleyman Demirel Üniversitesi Teknik Bilimler Dergisi* 2011, C.1, S.2, s. 13-17.
- Doğan Yenisey Kübra, "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2006, Ankara 2009.
- Ekonomi Münir, "4857 sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma Kavramı", Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş, 2004, C. 7, S.3, s. 159-172.
- Ekonomi Münir, "Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar", Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşerî Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz, İstanbul 1986, s.173-198.

- Ekonomi Münir, “Kara, Deniz ve Hava Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri ve Bundan Doğan Başlıca Sorunlar”, Türk İş Hukukunun Temel Sorunları Semineri, Termal-Yalova, 6-10 Ekim 1976, s.65-88.
- Eyrenci Öner, “İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku”, Münir Ekonomi 60.Yaş Armağanı, Ankara 1993, s.227-242.
- Öztürk Yunus Emre/Türktemiz Halil/Akdağ Turan, “Dozimetre Taşıyan Sağlık Çalışanlarında İş Yükünün İyonlaştırıcı Radyasyon Risk Algısına Etkisi”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 2017, C.20, S.2, s. 143-155.
- Seçkin Muhammet Türkalp, “Sağlık Hizmetlerinde İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları ile Çalışan İşçilerin Pandemi Dönemindeki Çalışma Esasları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2021 (45), s. 183-208.
- Soyer Polat, “Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler”, *Legal İHD*, 2004/3, s. 797-808.
- Terzioğlu Ali/Koç Yahya Kemal, “Radyasyon Riskine Tabi Çalışanlara, Çalışma Hayatında Sağlanan Haklar”, *Mali Çözüm Dergisi*, Kasım Aralık 2016 (138), s. 247-253.
- Ulucan Devrim, “AB Ülkelerinde Esnek Çalışma ve 4857 sayılı İş Kanunu’nda Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri” *Mercek*, Temmuz 2003, s.60-66.
- Yaşar Selçuk/Saygın Mustafa/Çetinkaya Gürsel/Parpar Tuna, “Girişimsel Radyolojideki Sessiz Tehlike”, *SDÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 2014, 21 (4), s. 151-157.
- Yıldız Gaye Burcu, “Güvenceli Esneklik ve 4857 sayılı İş Kanunu”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. 1, İstanbul 2011, s. 203-231.

Mahkeme Kararları

- Anayasa Mahkemesi, E.2010/29, K.2010/90, T.16.7.2010, R.G.T. 04.12.2010, RG.S.27775.
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E.2014/27442, K.2015/1956, T.02.02.2015.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2017/1963, K.2017/5361, T.30.3.2017.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2022/18262, K.2023/5962, T.25.4.2023.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2009/35292, K.2012/189, T.16.1.2012.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2016/972, K.2019/9865, T.6.5.2019.
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E.2014/22652, K.2015/657, T.21.1.2015.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2017/23212, K.2017/14525, T.28.9.2017.
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E.2013/8243, K.2014/7400, T.08.03.2014.
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E.2016/19041, K.2019/17119, T.24.09.2019.

İnternet Kaynakları

- Tektaş Mehmet Akif, “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, (Çevrimiçi) <https://www.csgb.gov.tr/media/90103/mehmetakiftektas.pdf>, 10.02.2024.

Kazancı İctihat Bankası

Resmî Gazete

T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi

