



Av. Hamit TIRYAKI
İş Hukuku Uzmanı

İCAP NÖBETİ ve FAZLA ÇALIŞMADAKİ HESABI

I-GİRİŞ

İcap nöbeti (ev nöbeti), Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğinde tanımlanmıştır. Kısaca **sağlık ve yardımcı sağlık hizmetleri personelinin** evde tuttıkları bir nöbet türüdür.

Yataklı tedavi kurumlarında, seyyar hastanelerde, ağız ve diş sağlığı merkezlerinde, aile sağlığı merkezlerinde, toplum sağlığı merkezleri ile 112 acil sağlık hizmetlerinin yürütüldüğü yerlerde dört ayrı nöbet uygulaması vardır. Nöbet hizmetleri evde nöbet, normal, acil, branş nöbeti olarak dört şekilde yürütülür. İcap nöbeti kısaca ev nöbeti olarak açıklanmaktadır.

İş hukuku kapsamında bu tür nöbetlere sağlık hizmetlerinde değil başka alanlarda da tesadüf edilmektedir.

II- İCAP NÖBETİNİN KARŞILIĞI

İcap nöbeti, ihtiyaç duyulduğunda yani icap ettiğinde çağrılan ve çağrı geldiğinde de hemen sağlık kuruluşuna/işyerine gidilerek çıkan acil sorunu çözmek için müdahale etmek için beklenen zamana verilen addır. Gelebilecek çağrılara hemen cevap verebilmek için telefonun mutlak olarak açık ve erişilebilir olması gerekmektedir.

Devlet Memurlarında İcap Nöbetinin Karşılığı

İcap nöbeti tutan personelin bu çalışmasının karşılığının nasıl verileceği 657 sayılı Devlet memurları Kanununun ek 33 üncü maddesinde açıklanmıştır. İlgili maddede, “ İcap nöbeti tutan ve bu nöbet karşılığında kurumunca izin kullanmasına müsaade edilmeyen memurlar ile sözleşmeli personele, 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 ödenir. Bu şekilde ücretlendirilebilecek toplam icap nöbeti süresi aylık 120 saati geçemez” hükmüne yer verilmiştir.

Hükümden de anlaşılacağı üzere, 12 saat süre ile icap nöbeti tutan personele kurumunca izin verilebiliyorsa personel öncelikle izin kullanabilecektir. Kurumunca izin kullanmasına müsaade edilmeyen personel ise unvan ve öğrenim durumlarına göre belirlenen gösterge rakamlarının aylık katsayısı ile çarpılması sonucu hesaplanacak tutarda nöbet

ücretinin yüzde 40'ı tutarında icap nöbet ücreti alabilecektir. Bu şekilde ücretlendirilebilecek icap nöbeti süresi aylık toplam 120 saati geçemeyecektir.

İşçilerde İcap Nöbetleri

Kurum tarafından aylık icap nöbet listesi hazırlanmakta bu listeye göre, sağlık ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfı personeli kuruma çağırıldıklarında bu çağrıya uyarak çalıştıkları kuruma gelmek zorundadırlar. Kişiler icap nöbetleri esnasında sadece çağırılma durumunda işyerlerine giderler, geri kalan zamanlarında evinde ya da tercih ettiği bir yerde zamanını geçirebilir. Diğer bir ifadeyle kişiler icap nöbetleri esnasında işyerine çağırılmadıkları esnada imkanlar ölçüsünde serbest hareket edebilir. Ancak bu serbestlik tamamen özgür hareket etme anlamında değildir. Çünkü çağrılmaya hazır olarak beklemektedir. İşverence çağırıldığında makul bir süre içerisinde görevi başında olmak zorundadır.

Bazen sağlık personeli icap nöbetlerinden kaynaklı fazla mesailerin kendisine ödenmediğini iddia ederek dava açmaktadırlar: *“2013 yılının aralık ayından 2016 yılının nisan ayına kadar her ay bir hafta icap nöbeti tutturulduğunu, ancak fazla çalışma ücretlerinin kendisine ödenmediğini”, “ayrıca kardiyojoloji uzmanı olarak ayda en az 20 defa icap nöbeti tuttuğunu, her icapta 5 saat çalıştığını, fazla mesai yaptığını”,* ifade ederek ödenmeyen fazla mesai ücretleri talep edilmektedir.

Yargı mercileri icap nöbetinde olan ama evinde bulunan kişiler için makul bir hesaplama yöntemi getirmiştir:

Davacının nöbet sırasında işyerine giderek gerçekleştirdiği çalışma nedeniyle geçen süre, çalışma süresinden sayılacaktır. İşyerine gitmesini gerektirecek bir durumun ortaya çıkması durumunda ise, uygun bir sürenin çalışma süresinden sayılması hakkaniyet gereğidir. Zira davacı her ne kadar serbestçe kullanabileceği bir zamana sahip ise de, işyerine gitmek için her an hazır durumda olması gerekmektedir¹.

Davacının 08.00-17.00 saatleri arasında bir saat ara dinlenme ile haftada beş gün toplam 40 saat çalıştığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. İcap nöbeti hafta içi 17.00-08.00, hafta sonu ise sabah 08.00'de başlayıp ertesi gün 08.00'e kadar devam etmektedir. Taraflar arasında doktor olan davacının icap nöbeti tuttuğu haftalarda nöbette geçen sürenin çalışma süresinden sayılıp sayılamayacağı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Yukarıda belirtildiği gibi, davacı icap nöbetinde evinde ve bulunduğu yerleşim yerinde zamanı serbestçe değerlendirebilir. İhtiyaç duyulduğunda işyerine girmek zorunda olması icap nöbetinde geçen tüm sürenin çalışma süresinden sayılmasının gerektirmez. Tüm bu hususlar dikkate alınarak Dairemizce icap nöbetinde fiilen daha fazla çalışıldığı kanıtlanmadığı takdirde, icap nöbetinde geçen sürenin 1/8'nin çalışma süresinden sayılması gerektiği sonucuna varılmıştır. Şüphesiz davacı tarafından kanıtlanan fiili çalışma süresi daha fazla ise bu süre haftalık çalışma süresine eklenecektir².

İcap nöbetlerini sağlık sektörü haricinde çalışanlar da tutabilmektedir: Davacı ... işçisi olup, Belediyenin belirlediği günlük çalışma saatleri içerisinde çalışmasını sürdürmekte, bunun haricinde ise sorumlu olduğu bölgede su sıkıntısı olduğunda veya bir arıza durumunda vanayı kapatarak arıza ekibine haber vermek ve arıza giderildikten sonra yeniden vanayı açmaktan ibaret fiili bir çalışması vardır. Dosyada günlük normal mesai bittikten sonra hangi tarihlerde, hangi saatler arasında su sıkıntısı yahut arıza meydana geldiğine dair bir bilgi mevcut değildir. Ancak davacının arıza ihtimaline binaen her an hazır

¹ Yrg. 22. HD'nin 13.5.2019 tarihli ve E. 2017/21917, K. 2019/10417 sayılı kararı.

² Yrg. 22. HD'nin 13.5.2019 tarihli ve E. 2017/21917, K. 2019/10417 sayılı kararı.

olduğu dikkate alındığında ve tanık beyanlarına göre **normal mesaisi haricinde de bir nevi icap nöbeti tuttuğu** anlaşılmaktadır. Dairemiz uygulamasına göre; **icap nöbetinde fiilen daha fazla çalışıldığı kanıtlanmadığı takdirde**, icap nöbetinde geçen sürenin 1/8'inin çalışma süresinden sayılması gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu durumda davacının nöbet tuttuğu her bir 8 saatlik süre için 1 saat fazla mesai yaptığı kabul edilmektedir³.

Tüm bu hususlar dikkate alınarak **yerleşik hale gelen içtihatlar** ile icap nöbetinde fiilen daha fazla çalışıldığı kanıtlanmadığı takdirde, icap nöbetinde geçen sürenin 1/8'inin çalışma süresinden sayılması gerektiği sonucuna varılmıştır. Şüphesiz davacı tarafından kanıtlanan fiili çalışma süresi daha fazla ise bu süre haftalık çalışma süresine eklenecektir⁴.

Bu değerlendirmelere göre;

İcap nöbetinde işyerinde beklenmeyen, ama sorun çıktığında işyerine gitmek için her an hazır durumda **beklenen sürelerin 1/8'i**,

Sorun olduğunda işyerine gidip sorunu çözdükten sonra yeniden işyerinden ayrılma durumunda **işyerinde kalan sürelerin tamamı**,

İcap nöbetlerinde çalışma sürelerine dahil edilerek fazla çalışma süreleri hesap edilecektir.

3. SONUÇ

Ağırlıklı olarak sağlık sektöründe karşımıza icap nöbetleri çıkmaktadır. Bu tür nöbette işyerinde kalınmamakta ama sorun çıktığında nöbetçi işçi aranmakta, gerekirse işyerine gelerek sorunu çözmektedir. Nöbetin amacı duyulan acil ihtiyaca anında müdahale etmek üzere bir personelin işyeri dışında hazır halde beklemesinin sağlanmasıdır.

Yargıtay'ın yerleşik içtihadına göre, **icap nöbetinde fiilen daha fazla çalışıldığı kanıtlanmadığı takdirde**, geçen sürenin 1/8'i çalışma süresinden sayılmaktadır.

³ Yrg. 22.HD'nin 16.06.2020 tarihli ve E. 2017/30438, K. 2020/6807 sayılı kararı.

⁴ Yrg. 9. HD'nin 26.01.2021 tarihli ve E. 2020/4705, K. 2021/2257 sayılı kararı.