

## SİRKÜLER

### İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik

**BDO**  
AUDIT | TAX | ADVISORY

For the latest from BDO Turkey, follow us



**Sirküler Tarihi** : 07.01.2026  
**Sirküler No** : 2026/002

**Yayımlandığı Yer** : LEBİB YALKIN DERGİSİ -  
(2026/Ocak Sayı)

**DR. Halit BAŞBUĞA**  
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Müdürü

### SAĞLIK PERSONELİNDE İCAP NÖBETİ UYGULAMASI ÖZEL SAĞLIK KURULUŞLARINDA SGK VE İŞ HUKUKU PERSPEKTİFİ<sup>1</sup>

#### Özet

Sağlık hizmetlerinin kesintisiz ve 24 saat boyunca sürdürülebilmesi, hastane organizasyonlarının temel gerekliliklerinden biridir. Bu sürekliliği sağlamak için kullanılan yöntemlerden biri de hekimler ve diğer sağlık personeli için uygulanan icap nöbetidir. İcap nöbeti, çalışanların mesai saatleri dışında işyerinde fiziksel olarak bulunmaksızın, acil durumlarda kısa sürede sağlık kuruluşuna ulaşmak üzere hazır bekleme yükümlülüğünü ifade eder. Bu çalışmada, özel sağlık kuruluşlarında icap nöbetinin hukuki çerçevesi, çalışma sürelerine etkisi, Yargıtay içtihatları doğrultusundaki uygulamalar ve örnek hesaplamalar ele alınmakta; ayrıca uygulamada karşılaşılan temel sorunlar tartışılmaktadır.

#### Anahtar Kelimeler

İcap Nöbeti, Sağlık Personeli, Çalışma Süreleri, , Fazla Çalışma,

**BDO Yayıncılık A.Ş.**

Eski Büyükdere Cad. No.14  
Park Plaza Kat:4  
34398 Maslak/İstanbul  
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00  
Fax: +90 212 365 62 02  
e-mail: bdo@bdo.com.tr  
www.bdo.com.tr

Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited'in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağının bir parçasını teşkil etmektedir.

BDO International global ağının toplam gelirleri 2025 yılında 16 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 169'dan fazla ülkede bulunan 870 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 94.900 kişi çalışmaktadır.

Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayın, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlara ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

## 1. Giriş

İcap nöbeti, çalışanın mesai saatleri dışında, işyerinde fiziksel olarak bulunmasını gerektirmeyen, ancak acil bir durumda işverenin çağrısına anında yanıt vermek üzere hazır bekleme yükümlülüğünde olduğu süredir. Her an iş görmeye hazır bir şekilde beklemenin doğal bir sonucu olarak, icap nöbetinde bulunacak sağlık personellerinin hastaneye yakın bir yerde bekleme ve bulunduğu yeri işverene bildirme yükümlülüğü ortaya çıkmaktadır. Bu durumda ise icap nöbetinde bulunacak sağlık personeli zamanını özgürce kullanamayacak, kısmi olarak kısıtlanmış olacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32'nci maddesinde ücretin "çalışmanın karşılığı" olduğu açıkça belirtilmiş olmakla birlikte, aynı Kanun'un 66'ncı maddesinde işçinin işyerinde veya işinin başında **çalıştırılmaksızın, iş görmeye hazır bir şekilde bekleyerek geçirdiği sürelerin de çalışma süresinden sayılacağı** düzenlenmiştir. Bu hüküm, işçinin fiilen iş yapmamasına rağmen işverenin talimatına bağlı olarak hazır bulunmasının da çalışma süresi olarak değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Ancak icap nöbetinde çalışan sağlık personeli hastane dışında bulunduğu için, bu bekleme süresinin ne ölçüde çalışma süresine dahil edileceği tartışma konusu olmuştur. Bu noktada, **icap nöbeti sırasında hastanenin çağrısına hazır biçimde dışarıda bekleyen sağlık çalışanlarının bekleme sürelerinin ne kadarının çalışma süresi sayılacağı ve çağrı üzerine hastaneye giderken yolda geçen sürenin çalışma süresine dahil edilip edilmeyeceği** hususlarında Yargıtay içtihatları uygulamaya yön veren temel kaynak niteliğindedir.

## 2. İcap Nöbetinin Hukuki Çerçevesi Ve Konu Hakkında Yargı Kararları

İcap nöbeti, esas olarak **Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği'nin<sup>2</sup> 42'nci maddesinde** düzenlenmiştir. Yönetmelikte icapçı nöbeti (ev nöbeti), uzman sayısının nöbet tutacak personel sayısından az ancak birden fazla olduğu kurumlarda, uzmanların sırayla tuttıkları ev nöbeti olarak tanımlanmaktadır. Buna göre icap nöbetçisi; mesai saatleri dışında kurumun idari ve tıbbi işleyişinden sorumlu olup, **kurumun çağrısı üzerine her defasında derhâl işyerine intikal etmek, akşam vizitlerini gerçekleştirmek ve mesai saatleri dışında bulunduğu yeri kurumuna bildirmekle yükümlüdür.** Yönetmelik, icap nöbetçisinin mesai dışındaki süreçte de kurum hizmetinin devamlılığını sağlamak amacıyla her an göreve çağrılabilir bir konumda olmasını zorunlu kılmaktadır.

Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin<sup>3</sup> 383'üncü maddesinde, **"Sağlık personelinin mesai saatleri haricinde de hizmetine ihtiyaç duyulduğunda ilgili sağlık kuruluşuna ulaşabilmelerini sağlamak amacıyla alınacak tedbirler ve personelin uyması gereken kuralların Bakanlıkça belirleneceği"** hükme bağlanmıştır. Bu düzenleme ile sağlık hizmetlerinin kesintisiz yürütülebilmesi için mesai saatleri dışında da sağlık personelinin göreve çağrılmasına ilişkin usul ve esasları belirleme yetkisi Sağlık Bakanlığı'na verilmiştir. Anılan madde doğrultusunda Sağlık Bakanlığı tarafından 04.12.2018 tarihli **"Sağlık Personelinin İhtiyaç Halinde Çağrıya Uyması"** konulu 2018/28 sayılı Genelge yayımlanmış olup, genelgede hizmetine ihtiyaç

<sup>2</sup> 13.01.1983 tarih, 17927 sayılı R. G.'de yayımlanmıştır.

<sup>3</sup> 10/7/2018 tarih, 30474 sayılı R. G.'de yayımlanmıştır.

duyulan sağlık personelinin normal ulaşım koşullarında **en geç 30 dakika iinde** sağlık kuruluşunda hazır bulunmasını sağlayacak şekilde gerekli tedbirlerin alınması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca genelgeye aykırı davranan personel hakkında, görev yaptığı kurumun tabi olduğu mevzuat çerçevesinde **idari ve disiplin işlemlerinin uygulanacağı** da açıkça ifade edilmiştir.

İş mevzuatında icap nöbetine ilişkin doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. İş Kanunu'na tabi çalışanların çalışma süreleri, 4857 sayılı İş Kanunu ile bu Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerde düzenlenmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 63'üncü maddesinde haftalık çalışma süresinin en çok 45 saat olduğu, aksi kararlaştırılmadıkça bu sürenin haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde dağıtılacağı; tarafların anlaşması hâlinde ise günlük çalışma süresinin **11 saati aşmamak koşuluyla** farklı şekillerde düzenlenebileceği hükme bağlanmıştır. Aynı Kanun'un 66'ncı maddesinin (c) bendinde ise işçinin işinde ve iş görmeye hazır halde bulunmasına rağmen çalıştırılmaksızın, için çıkmasını bekleyerek geçirdiği srelerin **alışma süresinden sayılacağı** belirtilmiştir. Bununla birlikte, icap nöbetinde hastane dışında işveren in çağrısını bekleyen sağlık personelinin durumu, işyerinde fiilen bekleyerek için çıkmasını bekleyen işçiden farklıdır. Zira sağlık çalışanı icap nöbeti sırasında işyerinde bulunmadığı ve belirli lde zamanını serbestçe kullanabildiği için, bu bekleme süresinin tamamının çalışma süresi olarak kabul edilmesi mümkün değildir.<sup>4</sup>

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2023/18311 E., 2024/1589 K. sayılı kararında; işçinin icap nöbeti süresince evinde veya bulunduğu yerleşim yerinde zamanını belirli lde serbestçe değerlendirebildiği, bu nedenle yalnızca ihtiyaç duyulduğunda işyerine gitme yükümlülüğünün icap nöbetinin tamamının çalışma süresinden sayılmasını gerektirmediği açıkça belirtilmiştir. Kararda, işçinin icap nöbeti sırasında **işyerine giderek fiilen çalıştığı srelerin işe ulaşım için geçen sreler de dâhil olmak üzere çalışma süresinden sayılması** gerektiği vurgulanmış; icap nöbetinde fiili çalışmanın daha fazla olduğu ispatlanamadığı sürece, **icap nöbetinde geçen sürenin yalnızca 1/8'inin çalışma süresi olarak kabul edilmesinin** yerleşik içtihat niteliğinde olduğu ifade edilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2016/21112 E., 2020/8240 K. sayılı kararında da icap nöbetine ilişkin aynı ilkeyi benimsemiş; icap nöbeti sırasında fiili olarak daha fazla çalışıldığı ispatlanmadığı sürece, **icap nöbetinde geçen sürenin yalnızca 1/8'inin çalışma süresinden sayılması gerektiğine** hükmetmiştir. Daire, ayrıca kapatılan 22. Hukuk Dairesi'nin 2017/24855 E., 2017/21917 E., 2016/29576 E. ve 2017/30537 K. sayılı kararlarına atıf yaparak, bu yaklaşımın Yargıtay tarafından **yerleşik içtihat haline getirildiğini** de açıkça belirtmiştir.<sup>5</sup>

Bu bilgiler işığında, işçinin icap nöbeti sırasında sağlık kuruluşu dışında (rneğin evinde) işverenden gelecek çağrıya hazır halde beklemesi durumunda, bu bekleme süresinin **1/8'lik kısmının** alışma süresine eklenmesi gerekmektedir. Buna karşılık, işçinin icap nöbeti kapsamında fiilen işyerine giderek çalışması hâlinde, **işe ulaşım için yolda geçen sreler de dâhil olmak üzere**, fiili çalışmanın tamamı günlük ve haftalık çalışma süresine dahil edilmelidir. Ancak önemle vurgulamak gerekir ki, icap nöbeti süreleri eklendikten sonra dahi işçilerin **günlük çalışma süresi hiçbir şekilde 11 saati aşamaz**. Bu sınır, 4857

4 Cüneyt zen, ; Mustafa Oğuzhan Demir: Sağlık Sektöründe İcapçı Nöbetinde Fiilen alıştırılmayan İşçiye İcap creti ödenir (Mi?): Teftiş Dergisi, 2025 - Temmuz, Sayı 2

5 Haluk Hadi Sümer, Hasan Kayırgan; İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, Ankara - 2022, 3. Baskı, s. 756

sayılı İş Kanunu uyarınca emredici nitelikte olup tüm icap uygulamalarında gözetilmesi zorunludur.

### 3. Örnek Uygulamalar

Yukarıda açıklanan mevzuat hükümleri ve yargı kararları doğrultusunda somut örneklerle icap nöbeti uygulaması örneklendirilmeye çalışılacaktır.

**Örnek - 1;** İlgili mevzuata uygun olarak kurulmuş özel bir sağlık kuruluşunda çocuk hastalıkları uzmanı olarak çalışan ve iş sözleşmesinde haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenen Doktor Bilal'in haftanın ilk 5 günü 08.00 - 18.00 saatleri arasında günde toplam 1 saat ara dinlenme süresi kullanarak çalıştığını, hastanenin icap listesinde ismi olduğunu ve icap listesine göre Cumartesi günleri 16.00 - 08.00 saatleri arasında icap nöbetçisi olduğunu varsayalım. Bu duruma göre;

- Durum;** Doktor Bilal Cumartesi günü fiili olarak bu saatler arasında çalışırsa haftalık toplam çalışma saati  $5 \times 9 \text{ saat} + 16 \text{ saat} = 61 \text{ saat}$  olacak ve Doktor Bilal'e ilgili hafta çalışması için 16 saat fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekecektir.
- Durum;** Doktor Bilal icap nöbetinde fiili olarak çalışmaz ve evde işe çağrılmaya hazır bir şekilde beklerse, haftalık toplam çalışma saati  $5 \times 9 \text{ saat} + 2 \text{ saat} (16 \text{ saat} / 8) = 47 \text{ saat}$  olacak ve Doktor Bilal'e ilgili hafta çalışması için 2 saat fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekecektir.
- Durum;** Doktor Bilal icap nöbetinde 8 saat evinde işe çağrılmaya hazır bekler ve 8 saat de fiili olarak çalışırsa Doktor Bilal'in haftalık toplam çalışma saati  $5 \times 9 \text{ saat} + 1 \text{ saat} (8 \text{ saat} / 8) + 8 \text{ saat} (\text{icap nöbeti fiili çalışma karşılığı}) = 54 \text{ saat}$  olacak ve Doktor Bilal'e ilgili hafta çalışması için 9 saat fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekecektir.

**Örnek - 2;** Özel bir sağlık kuruluşunda acil doktoru olarak çalışan ve iş sözleşmesinde haftalık çalışma süresi 35 saat olarak belirlenen Doktor Bahar'ın haftanın ilk 5 günü 08.00 - 16.00 saatleri arasında günde toplam 1 saat ara dinlenme süresi kullanarak çalıştığını, hastanenin icap listesinde ismi olduğunu ve icap listesine göre Cumartesi günleri 16.00 - 08.00 saatleri arasında icap nöbetçisi olduğunu varsayalım. Bu duruma göre;

- Durum;** Doktor Bahar, Cumartesi günü fiili olarak bu saatler arasında çalışırsa haftalık toplam çalışma saati  $5 \times 7 \text{ saat} + 16 \text{ saat} = 51 \text{ saat}$  olacak ve Doktor Bahar'e ilgili hafta çalışması için 10 saat fazla sürelerle çalışma ücreti, 6 saat de fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekecektir.
- Durum;** Doktor Bahar icap nöbetinde fiili olarak çalışmaz ve evde işe çağrılmaya hazır bir şekilde beklerse, haftalık toplam çalışma saati  $5 \times 7 \text{ saat} + 2 \text{ saat} (16 \text{ saat} / 8) = 37 \text{ saat}$  olacak ve Doktor Bahar'e ilgili hafta çalışması için 2 saat fazla sürelerle çalışma ücreti ödenmesi gerekecektir.
- Durum;** Doktor Bahar icap nöbetinde 8 saat evinde işe çağrılmaya hazır bekler ve 8 saat de fiili olarak çalışırsa Doktor Bahar'in haftalık toplam çalışma saati  $5 \times 7 \text{ saat} + 1 \text{ saat} (8 \text{ saat} / 8) + 8 \text{ saat} (\text{icap nöbeti fiili çalışma karşılığı}) = 44 \text{ saat}$

olacak ve Doktor Bahar'e ilgili hafta çalışması için 9 saat fazla sürelerle çalışma ücreti ödenmesi gerekecektir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41'inci maddesi uyarınca, işçiye yaptırılan fazla çalışma için her bir saatlik çalışmanın karşılığı temel saatlik ücretinin **%50 artırılması suretiyle** ödenmeli; haftalık 45 saatlik yasal sınırı aşmamakla birlikte denkleştirme kapsamında ortaya çıkan **fazla sürelerle çalışma** hâllerinde ise saatlik temel ücret **%25 artırımlı** olarak hesaplanmalıdır.

### **İcap Nöbetinin Hafta Tatiline Denk Gelmesi Durumu**

**Örnek -3;** Özel bir sağlık kuruluşunda ortopedi doktoru olarak çalışan ve iş sözleşmesinde haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenen Doktor Handan'ın haftanın ilk 6 günü ara dinlenme süresi hariç günde 7 buçuk saat çalıştığını, Pazar günleri ise 16.00 - 08.00 saatleri arasında icap nöbetçisi olduğunu ve ilgili saatlerde sağlık kuruluşu dışında her an iş görmeye hazır bir şekilde beklediğini varsayalım. Bu durumda; Doktor Handan haftanın ilk 6 günü haftalık 45 saatlik çalışmasını tamamlamış olacak ve Doktor Handan'ın Pazar günü kesintisiz 24 saat hafta tatili kullanması gerekecektir. Ancak ilgili doktor Pazar günü icap nöbetçisi olduğundan ve hastane dışında geçirdiği 16 saatlik sürenin 1/8'i çalışma süresine ekleneceğinden, ilgili doktorun hafta tatilinde 2 saat çalıştığı değerlendirilmelidir.

İşçinin hafta tatilinde 1 saat dahi çalışması durumunda 1,5 günlük yevmiye ödenmesi gerektiği hususu yerleşik Yargıtay içtihadı haline geldiğinden (örn. Yargıtay 9. HD. E. 201727071, K. 2020/20070 sayılı kararı), Doktor Handan'a Pazar günü icap nöbeti için 1,5 günlük ilave ücret (7,5 saat karşılığı fazla çalışma ücreti) ödenmesi gerekmektedir.

### **İcap Nöbetinin Ulusal Bayram ve Genel Tatil Gününe Denk Gelmesi Durumu**

**Örnek - 4;** Özel bir sağlık kuruluşunda dahiliye uzmanı olarak çalışan ve iş sözleşmesinde haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenen Doktor Hilal'in haftanın ilk 5 günü 08.00 - 18.00 saatleri arasında günde toplam 1 saat ara dinlenme süresi kullanarak çalıştığını, hastanenin icap listesinde Doktor Hilal'in isminin olduğunu, icap listesine göre ilgili doktorun Cumartesi günleri 16.00 - 00.00 saatleri arasında icap nöbetçisi olduğunu, ilgili doktorun Cumartesi günü evinde işe çağrılmaya hazır bir şekilde beklediğini ve 23 Nisan Ulusal egemenlik ve çocuk bayramı gününün cumartesi gününe denk geldiğini varsayalım. Bu duruma göre; Cumartesi günü için ilgili doktorun çalışma süresine 1 saat (8 saat/8) eklenir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 47'nci maddesi gereği ve yerleşik hale gelen Yargıtay kararları (örn. Yargıtay 9. HD. 24.12.2020, E. 2017/27071, K. 2020/20070 sayılı kararı) gereği işçi ulusal bayram ve genel tatil gününde 1 saat dahi çalışırsa ilgili işçiye ilave 1 günlük ücret ödenmesi gerektiği kuralından yola çıkılarak Doktor Hilal'e Cumartesi günü icap nöbeti için ilave 1 günlük ücret ödenmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

#### 4. Uygulamadaki Temel Sorunlar

İcap nöbeti uygulamasında sağlık personellerinin mesai saatleri dışında dahi sürekli olarak telefonun başında, hızlıca işyerine ulaşabileceği mesafede ve özel hayatı kısıtlanmış bir şekilde (sinema tiyatro, konser vb. etkinliklere gidememe, şehir dışına veya uzak bir yere gidememe gibi) beklemesi, sosyal hayatını ve kişisel gelişimini ciddi şekilde kısıtlamaktadır.

İşçi, icap nöbeti sırasında çağrılıp gece çalışmak zorunda kaldığında, ertesi gün normal mesaisine gelmek zorundaysa, kesintisiz dinlenme hakkı ihlal edilmiş olur. Bu durum, yorgunluk ve hata riskini artırmaktadır. Sürekli tetikte olma ve acil duruma müdahale etme yükümlülüğü, özellikle sağlık çalışanlarında mesleki tükenmişlik yüksek stres seviyelerine yol açmakta ve sağlık personellerinin iş - yaşam dengesini bozmaktadır.

Türk Tabipler Birliğince Yayımlanan İcapçılık Yükümlülüğü Raporu'nda<sup>6</sup> 2010 Anket Verileri 'ne göre haftalık gün sayısına göre icap nöbeti tutanların oranı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo - 1; İcap Nöbeti Tutanların Haftalık Nöbet Sayısına Göre Nöbet Tutma Oranlarını Gösterir Tablo**

Sıklık Kategorisi	Oran (%)
Her Gün	26
2 Günde Bir	10
3 Günde Bir	10
4 Günde Bir	7
5 Günde Bir	9
6 Günde Bir	3
7 Günde Bir	7
Haftada Birden Az	28
Toplam	100

Tabloda görüleceği üzere ankete katılanların %46'sı çok yoğun bir şekilde icap nöbetine kalmakta veya icap nöbetlerinde isimleri bulunmaktadır. Yukarıda anılan raporda hekimler tarafından Türk Tabipler Birliği'ne yapılan başvurularında her gün icap nöbeti tutturulduğu, hekimlerin neredeyse her akşam herhangi bir saatte, uyurken, yemek yerken arandıkları, aile yaşamlarını sürdüremez hale geldikleri, kesintisiz 48 saatlik çalışma biçimlerinde çalıştırılabildikleri ifade edilmiştir.

İcap nöbeti uygulamalarından dolayı sıklıkla yasal çalışma sınırlarının çok üzerinde çalışma yaptırılmaktadır. Kamu hastanelerinde 24 saat nöbet tutma uygulamaları olsa da, 4857 sayılı İş Kanunu günlük çalışma süresini 11 saat ile yıllık fazla çalışma süresini ise 270 saat ile sınırlandırdığı için sağlık çalışanlarını günde 11 saatten fazla çalıştırmak yasaktır. Bu nedenle icap nöbeti düzenlemeleri yapılırken kamu hastaneleri uygulamalarına göre değil iş mevzuatına göre hareket etmek gerekmektedir.

<sup>6</sup> Türk Tabipler Birliği, İcapçılık Yükümlülüğü Raporu; 2016 - Mart, Ankara, S. 8  
DENET SGK SİRKÜLER  
Sayı : 2026/002

## 5. Sonuç

İcap nöbeti uygulaması, sağlık hizmetlerinin kesintisiz ve 24 saat esasına dayalı olarak yürütülmesinde kritik bir organizasyonel araç niteliğindedir. Sağlık sektöründe yaygın olarak kullanılan bu uygulamada, icap nöbeti sırasında işçinin fiilen çalışması veya çalışmaksızın işe hazır halde beklemesi hâlinde ücretlendirme ve çalışma süresine dâhil edilme esasları, büyük ölçüde Yargıtay içtihatlarıyla şekillenmiştir. Buna göre, icap listesinde yer alan ve çağrı üzerine işyerine giderek çalışan işçilerin hem **yolda geçirdikleri sürelerin** hem de **fiili çalışma sürelerinin** tamamı günlük ve haftalık çalışma süresine dâhil edilmelidir. Öte yandan, icap nöbeti süresince hastane dışında bulunup işverenden gelecek çağrıya hazır halde bekleyen işçilerin zamanlarını serbestçe planlayamamalarından kaynaklanan kısıtlılık nedeniyle icap süresinin **1/8'lik kısmının** çalışma süresine eklenmesi gerekmektedir.

Sağlık çalışanlarının yoğun icap uygulamalarıyla karşı karşıya kalmaları, sürekli olarak işyerinden gelecek çağrı ihtimaliyle hareket etmeleri ve zamanlarını özgürce planlayamamaları, özel yaşamlarını önemli ölçüde sınırlamakta ve iş-yaşam dengelerini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle icap nöbeti çizelgeleri hazırlanırken, hem **4857 sayılı İş Kanunu'nun çalışma sürelerine ilişkin emredici hükümlerine** hem de **insana yakışır çalışma koşullarının sağlanması gerekliliğine** uygun, dengeli ve öngörülebilir bir planlama yapılması zorunludur.

### KAYNAKÇA

- 1- 4857 sayılı İş Kanunu, 10 Haziran 2003 tarih, 25134 sayılı R. G.'de yayımlanmıştır.
- 2- Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği, 13.01.1983 tarih, 17927 sayılı R. G.'de yayımlanmıştır.
- 3- Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, 10/7/2018 tarih, 30474 sayılı R. G.'de yayımlanmıştır.
- 4- Cüneyt Özen, ; Mustafa Oğuzhan Demir: Sağlık Sektöründe İcapçı Nöbetinde Fiilen Çalıştırılmayan İşçiye İcap Ücreti Ödenir (Mi?): Teftiş Dergisi, 2025 - Temmuz, Sayı 2
- 5- Haluk Hadi Sümer, Hasan Kayırgan; İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, Ankara - 2022, 3. Baskı, s. 756
- 6- <https://www.turkishlawblog.com/insights/detail/icap-nobetin-in-calisma-sureleri-ve-fazla-calisma-yonunden-degerlendirilmesi>
- 7- Türk Tabipler Birliği, İcapçılık Yükümlülüğü Raporu; 2016 - Mart, Ankara

Saygılarımızla,