



2687-5640

# PREMIUM E-JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Yıl / Year : 2021  
Cilt / Volume : 5  
Sayı / Issue : 17  
ss / pp : 757-764

<http://dx.doi.org/pejoss.2212>  
*Araştırma Makalesi / Research Article*  
Makale Geliş / Received : 28.11.2021  
Yayınlama / Published : 31.12.2021

**Doç.Dr. Cuma SUNGUR**

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, KAHRAMANMARAŞ

<https://orcid.org/0000-0002-1992-0742>

**Doç. Dr. Aziz BELLİ**

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, KAHRAMANMARAŞ

<https://orcid.org/0000-0002-1676-2769>

## TÜRKİYE’DE HAK VE SORUMLULUKLAR AÇISINDAN SAĞLIK PERSONELİ

### Özet

Türkiye kamu idarelerinde sağlık çalışanlarına birçok mevzuat hükümleri çerçevesinde hak ve sorumluluklar verilmektedir. Tüm devlet memurlarında olduğu gibi sağlık personeline başta 1982 Anayasası ile olmak üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve birçok yönetmelik ile temel haklar sağlanmaktadır. İlgili mevzuatların sağlık personeline verdiği haklar arasında sendika kurma hakkı, izin hakkı, kovuşturma ve yargılama hakkı, güvenlik hakkı, istifa hakkı, isnat ve iftiralara karşı kendine koruma hakkı vardır. Sağlık personeline çalıştığı kuruma, topluma, finansal kurumlara karşı sorumluluklar yüklenirken, ayrıca sağlık personeline özel birtakım haklar (hasta seçeme, tedavi yöntemini belirleme, modern tıp imkânlarından faydalanma, gereğinden fazla hata muayene etmeme vs.) sağlanmıştır. Türkiye’de kamu yönetiminde memurların hak ve sorumlulukların açıklamak üzere yapılan bu çalışmada, öncelikle hak ve sorumluluk kavramları açıklanarak Türkiye’de yasalarla memurlara verilen temel hak ve sorumluluklar tanımlanarak açıklanmaya çalışılmıştır. Bu amacı gerçekleştirebilmek için yerli ve yabancı literatürde yer alan birincil ve ikincil verilerden faydalanarak teorik çerçeve oluşturulmuştur. Yasal mevzuat açısından derinlemesine analiz yapılarak memurların hak ve sorumlulukları ortaya konulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Hak ve Sorumluluklar, Meslek Kanunu, Kamu Personeli, Sağlık Personeli.

## HEALTH PERSONNEL IN TERMS OF RIGHTS AND RESPONSIBILITIES IN TURKEY

### Abstract

In Turkish public administrations, health workers are given rights and responsibilities within the framework of many legislative provisions. As with all civil servants, basic rights are provided to health personnel, primarily by the 1982 Constitution, the Civil Servants Law No. 657 and many regulations. Among the rights granted to health personnel by the relevant legislation are the right to form a union, the right to leave, the right to prosecution and trial, the right to security, the right to resign, and the right to protect oneself against accusation and slander. While the health personnel are given responsibilities towards the institution, society and financial institutions they work for, some special rights (selecting the patient, determining the treatment method, benefiting from modern medical facilities, not examining more errors than necessary, etc.) are also provided to the health personnel. In this study, which was conducted to explain the rights and responsibilities of civil servants in public

administration in Turkey, firstly the concepts of rights and responsibilities were explained and the basic rights and responsibilities given to civil servants by law in Turkey were tried to be explained. In order to achieve this aim, a theoretical framework has been created by making use of the primary and secondary data in the domestic and foreign literature. The rights and responsibilities of civil servants were revealed by making an in-depth analysis in terms of legal legislation.

**Keywords:** Rights and Responsibilities, Professional Law, Public Personnel, Health Personnel.

### 1. GİRİŞ

Hak hukuk kuralları tarafından güvence altına alınmış menfaatler bütünüdür. Bu menfaatler hem gerçek kişiler hem de tüzel kişiler için korunmaktadır. Gerçek kişilerin hakları hem diğer gerçek kişilere hem de tüzel kişilere karşı korunmalıdır. Bireylerin toplum halinde yaşaması ve bir sözleşme aracılığı ile haklarını devlet denen yapıya devretmeleri toplumsal sözleşme ile sağlanmıştır. Bunu açıklayan teoriler hak ve sorumluluk kavramının oluşumu açısından devletin ödev ve yükümlülüklerini ortaya koymaktadır. Vatandaşlarına karşı yükümlülükleri olan kamu yönetiminin çalışanlarına karşıda bir takım haklar sağlaması ve onlara karşı sorumlu olması gerekmektedir.

Kamu idarelerinde kuralların ve standartların açık bir şekilde belirlenmesi hak ve sorumlulukların daha açık bir şekilde anlaşılmasını kolaylaştırmaktadır. Tüm bireyler için önemli birer kavram olan hak ve sorumluluk kavramları özellikle kamu idareleri için daha büyük anlam ve değere sahiptir. Bir memurun kendi görevi, mesleği veya işi ile ilgili hangi türlerden haklara sahip olduğunun farkında olduğu bir ortamda işler daha etkili ve verimli bir şekilde yerine getirebilir. Memurlar için önemli olan kavramlardan bir diğeri sorumluluktur. Tüm kamu hizmeti sağlayıcıları olan memurların bazı sorumlulukları vardır. Bu açıdan sorumluluk sahibi olmayan memurdan bahsetmek mümkün değildir. Memurların temel hak ve sorumluluklarının temel olarak neler olduğu başta Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu olmak üzere bazı yasal düzenlemeler ile tanımlanmaktadır. Bu düzenlemeler kamu idarelerinde işlerin daha açık ve düzenli olarak yapılabilmesinin yanında ayrıca daha kolay ölçülebilmesini, denetlenebilmesini, hesap verilebilmesini ve sonuçlarına katlanabilmesini sağlamaktadır.

Bu çalışmada Türkiye’de yasalarla memurlara verilen temel hak ve sorumluluklar tanımlanarak, hak ve sorumluluk açısından devlet memurlarına ve sağlık personeline özel hak ve sorumluluklar değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaca yönelik olarak yerli ve yabancı literatürde yer alan birincil ve ikincil verilerden faydalanarak teorik çerçeve oluşturulmuştur. Yasal mevzuat açısından derinlemesine analiz yapılarak memurların hak ve sorumlulukları ortaya konulmuştur.

### 2. KAMU PERSONELİNE VERİLEN HAKLAR

Hak konusu hukukun en önde gelen kavramları arasında yer almaktadır. Hukuk kelimesi kelime kökeni bakımından dilimize Arapça’dan geçmiş olan “hakk” sözcüğüne dayanmaktadır. Hak kavramı; adalet, adaletin veya hukukun gerektirdiği veya birine ayırdığı şey, kazanç, geçmiş ve harcanmış emek, dava veya iddiada gerçeğe uygunluk, doğruluk, pay, emek karşılığı ücret, doğru, gerçek gibi anlamlara gelmektedir (Beysan, 2008: 10). Kısaca hak, sahip olunan bir yetkinin ve yasal bir talebin ifade edilmesi olarak tanımlanabilir. Bir yerde hakkın varlığından söz edebilmek için üç temel unsur gereklidir. Bunlar; yetki, talep ve saygı gösterme zorunluluğudur. Yetki, bireylere bir şeyi yapabilme imkanı vermektedir. Talep, hak sahibine olumlu veya olumsuz bir şeyi isteme olanağı sağlamaktadır. Saygı gösterme zorunluluğu, yetki ve talep karşısında bireylerin ona saygı göstermesini yasal olarak karşılama (Dikmen Caniklioğlu, 2001: 649). İnsan haklarının korunması, tüm anayasaların ortak amacıdır. Türkiye Cumhuriyeti Devletinde devlet memurlarına sağlanan haklar 1982 Anayasası ile ortaya konulmuştur. Bu bağlamda devlet memurlarına sağlanan başlıca haklar; sendika kurma, izin, kovuşturma ve yargılama, güvenlik, istifa, isnat ve iftiralara karşı kendine koruma hakları olarak sıralanabilir (Bucaktepe, 2014: 479).

### 2.1. Sendika Kurma Hakkı

Sendika kurma hakkı bir toplumda demokratikleşme ve özgürleşmek için bireylere tanınan en temel haklardan biridir. Bu bağlamda sendika kurma aracılığıyla işyeri çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi, işveren ve çalışan haklarının korundurulması, mali ve sosyal hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi sağlanabilir. Sendika kurma hakkı esasen sanayi devrimi ile sınıflar arası mücadelenin arttığı dönemlerde ortaya çıkmıştır. Bu yönü ile birinci kuşak haklardan sonra gelen ikinci kuşak haklar arasında olduğu kabul edilmektedir. Demokratik toplumlarda tıpkı siyasi partilerde olduğu gibi sendikalaşmaya da ayrı bir önem verilmektedir. Sendikalar bir ülkedeki politik ve ekonomik kararların belirlenmesinde önemli bir role sahip olabilmektedir (Aydın, 2016: 62). Sendikal haklar, demokratik yönetim rejimlerinin temel ürünlerinden biri olup, her şeyden önce insan hakkıdır. Bu açıdan sendikal haklar demokrasinin temel bir gerekliliği olarak kabul edilmekte, kamu otoriteleri bireylere tanıdığı haklar ve sorumluluklar çerçevesinde demokratikleşmektedir. Sendikalar kamu çalışanını haksızlıklara karşı koruyarak, bireysel düzeyde elde edemedikleri haklarını sosyal bir grup içerisinde ulaşılmasını sağlar. Sendika temsilcisi olarak seçilen temsilciler, alınan kararlarda, sendikanın işletimi konularında üyelerine karşı sorumludur (Öztürk, 2013: 161).

### 2.2. İzin Hakkı

Devlet memurlarına anayasa ile tanımlanmış bir diğer önemli hak türü izin hakkıdır. Devlet memurlarına verilen izin hakkı Devlet Memurları Kanununun 10'nuncu bölümünde düzenlenmiştir. Buna göre 1982 Anayasası'nın 50'nci maddesinde çalışanların izin hakkının olduğu, bayram tatili ile ücretli izin hakları ve koşullarının ilgili kanunla düzenlendiği ifadelerine yer verilmektedir (T. C. Anayasası, 1982). Diğer taraftan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 23'üncü maddesinde, "Devlet memurları, bu kanunda gösterilen süre ve şartlarda izin hakkına sahiptir." ifadesine yer verilmektedir. Bir kimseye çalıştığı kurum tarafından verilen, Anayasa ve kanunlar aracılığıyla güvence altına alınan tatil veya dinlenmeye izin denilmektedir. Ayrıca 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 102 ve 108'inci maddelerinde devlet memurlarının yıllık izin, mazeret izni, hastalık ve refakat izni ve aylıksız izin haklarına sahip olduğu belirtilmiştir. İlgili Kanunda hizmet süresi bir ile on yıl arası olan devlet memurları için 20, on yıldan fazla olan devlet memurları için 30 gün yıllık izin verilebileceği belirtilmektedir. Aynı Kanununun 104'üncü maddesinde kadın memurlara doğumdan önceki sekiz hafta ile doğumdan sonraki sekiz hafta olmak üzere toplam 16 hafta mazeret izni verilebileceği vurgulanmaktadır. Ek olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 105'inci maddesinde, "Memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verilir." ifadesine yer verilmektedir (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1965).

### 2.3. Kovuşturma ve Yargılama Hakkı

Kamu personelinin görevi esnasında ya da görevi ile ilgili herhangi bir konuda işlemiş olduğu kusar veyahut kabahatlerden ötürü soruşturma, kovuşturma ya da dava açılabilir (Bucaktepe, 2014: 479). Kamu personeli görevi ile ilgili olarak işlediği suçlardan dolayı farklı bir soruşturma uygulamasına tabi olmaktadır. Kamu personeli hakkında soruşturmaların nasıl yürütüleceğine dair esaslar Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun'da ele alınmıştır. Bu kanunda, memur ve diğer kamu görevlilerinin genel idare esaslarına göre asli ve sürekli görevlerini yerine getirirken işledikleri suçlar dolayısıyla nasıl yargılanacağına dair hususlar açıklanmıştır. Dolayısıyla devlet memurlarına verilen kovuşturma ve yargılama hakkı, devlet memurunun yargılanamayacağı anlamına gelmemektedir. İlgili yasal düzenlemeler çerçevesinde yargılanmanın usul ve esaslarının nasıl yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Devlet memurunun görevi ile ilgili ayrı bir usule tabi olması, kendileri için bir dokunulmazlık hakkı sağlamamaktadır (Altın, 2020: 650). Bir devlet memuru hakkında soruşturma yapabilmek için uygulanacak yetkili kılınan yasal merciler Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun ile ortaya konulmuştur. Buna göre devlet memurlarının görevleri ile ilgili olarak işledikleri suçlardan ötürü soruşturma açma yetkisi, aynı kanunun üçüncü maddesinde belirtilen mercilerin yasal iznine bağlıdır. Cumhuriyet savcılarının soruşturma izni talep yazıları, ihbar, şikâyetleri ilgili devlet memurunun görev yaptığı kamu idaresi tarafından öğrenildiğinde suç işlediği düşünülen memur hakkında bir ön inceleme yürütülmektedir

(Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 1999, Madde:4-5). Fakat Cumhuriyet savcılığı tarafından idari makama personelinin suç işlediğine dair makul kanıtın gelmesi durumunda, ön incelemeyi yapacak konumda olan kişinin soruşturma izni vermemek yönünde bir teklif vermesi mümkün değildir. İdari makama ön inceleme neticesinde soruşturma izni verilmesi yönünde teklif getirilmiş ise yetkili merci de aynı şekilde soruşturma izni vermektedir. Diğer bir ifade ile memurun belirtilen suçu işlediğine dair önemli kanıtların mevcudiyeti halinde soruşturma izni vermeye yetkili kişi de bu durumu görmezden gelemez. Ancak yetkili makamın kararı ne şekilde olursa olsun, bu karar kesin değildir. Yetkili makamın verdiği karara karşı ilgili kişiler Danıştay İkinci Dairesi veya Bölge İdare Mahkemesine başvurmak suretiyle itirazda bulunabilirler (Altın, 2020: 650-651).

#### 2.4. Güvenlik Hakkı

Devlet memurlarının güvenlik hakkı 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 18'inci maddesinde açıklanmıştır. Buna göre güvenlik hakkı; kanunda yer alan tüzük ve yönetmeliklerin kendileri için aynen uygulanmasını talep etme, kanunda belirtilen haller dışında memurun memurluğuna son verilememesi, aylığının kesilememesi ve diğer haklarının elinden alınamaması, çalışılan kurumla ya da amirle ilgili şikâyette bulunma ve dava açabilme hakkı, memur hakkında yapılmış olan ihbar ya da şikâyetlerin gerçek dışı olduğu kanaatine varıldığında şikâyeti yapanlar için kamu davası açılması gibi durumları da içine alan daha ilkesel ve kapsayıcı olan bir haktır. Güvenlik ile ilgili olarak memur çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve uygun ekipman seçimi konuları da güvenlik hakkı kapsamında değerlendirilebilir.

#### 2.5 İstifa Hakkı

Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası'nın 70'inci maddesine göre kamu hizmetine girmek nasıl bir hak ise, kamu hizmetinden çekilmek, diğer bir ifade ile istifa etmek aynı şekilde haktır. Buna ilişkin bir diğer düzenleme 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 94 ve 97'inci maddelerinde ele alınmıştır (Bucaktepe, 2014: 479).

#### 2.6. İsnat Ve İftiralara Karşı Kendine Koruma Hakkı

Türkiye'de devlet memurlarının isnat ve iftiralara karşı kendilerini koruyabilmesine ilişkin yasal düzenleme ve hakları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 25'inci maddesinde açıklanmıştır. Devlet memuruna yöneltilen haksız suçlama ve ihbar ile iftiralar neticesinde yapılan kanuni incelemede, isnat asılsız olduğu anlaşıldığı takdirde merkezde bu memurun en büyük amiri, illerde valiler, isnatta bulunanlar hakkında kamu davası açılmasını Cumhuriyet Savcılığından isteyebilirler (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1965).

### 3. TÜRKİYE'DE KAMU PERONELİNİN SORUMLULUKLARI

Sorumluluk kavramı, etimolojik olarak “soru” kelimesine dayanmaktadır. Sorumluluk kavramının hukuki karşılığı, mesul olunan ile ilgili olarak soru sorulabilirliktir (Sağlam, 2010: 3). “Herkesin neden olduğu zararı gidermek zorundadır” şeklindeki genel sorumluluk ilkesine dayalı olarak devlet ve kamu tüzel kişileri, herhangi bir şekilde bireylere ya da topluma verdiği zararı karşılamak durumundadır. Bu anlayış bütün medeni toplumlarda kabul görmeye birlikte, tartışma konusu dahi olmamaktadır (Sağlam, 2010: 8). Türkiye Cumhuriyeti'nde memurların temel yükümlülükleri ve sorumluluklarına ilişkin temel ilke ve esaslar belirtilmiştir. Bu bağlamda T.C. 1982 Anayasa'sının 128'inci maddesinde, “Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmeye yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.” ifadelerine yer verilmektedir. Bu ifadede kamu hizmetlerinin memurlar ve diğer kamu görevlileri tarafından yürütülmesi gerektiği belirtilerek, memurlar kendi görev alanlarıyla ilgili kamu hizmetlerini yerine getirirken birtakım sorumluluklara sahip olduğu anlaşılmaktadır. Yine T.C. 1982 Anayasası'nın 129'uncu maddesinde, “Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler.” ifadesi yer almaktadır.

### 3.1. Kamu Personelinin Mali Sorumluluğu

Memurların temel sorumluluklarından ilki mali sorumluluktur. Mali sorumluluk, dar anlamıyla başkasına verilen zarar nedeniyle mali olarak yaptırıma taraf olmasıdır. Daha geniş bir ifadeyle, mali sorumluluk kasten ya da taksir ile bir kimsenin üstlenmiş olduğu yükümlülüğü yerine getirememesi halinde, verilen mali zararın karşılanmasıdır (Sağlam, 2010: 3). Devlet memurlarının mali sorumluluğu, parasal ya da maliyeye ilişkin konularda üstlendiği, yapmak zorunda olduğu ve hesap verme zorunda olduğu hususları kapsamaktadır (Artantaş, 2017: 271). Devlet memurunun çeşitli şekillerde ortaya çıkardığı parasal zararlara karşı yaptırımlar devletin yetkili organları tarafından uygulanmaktadır (Sağlam, 2010: 3).

### 3.2. Kamu Personelinin İdareye Karşı Sorumlulukları

Memurun bir diğer sorumluluğu idareye yani devlete karşıdır. Memur, kamu mallarına doğrudan zarar vermesi ya da kamu görevini yerine getirirken idare edilen kişilere zarar vermesi neticesinde ilgili kanun hükümleri gereğince kamunun zararı tanzim etmesine karar verildiği durumlarda gerçekleşir. Ancak idare tarafından zararının ödemesine karar verilen durumlarda tanımlanan zarar zarara sebebiyet veren memura rücu edilmektedir (Artantaş, 2017: 272).

### 3.3. Kamu Personelinin İdare Edilenlere Karşı Sorumlulukları

Memur ile hizmet alanlara karşı sorumluluğu kanun ve içtihatlar ile ortaya konulmaktadır. Hizmet alanların varlığından meydana gelebilecek olası zarar, buna sebep olan kamu personeli tarafından karşılanması esastır. Ancak öncelikle zararın memurdan mı yoksa idarenin kendisinden mi karşılanacağı konusu pozitif hukukun ötesinde pratik ve ekonomik çözüm sunan tercihlerle ortaya konulmaktadır (Artantaş, 2017: 277). Devlete ve Kişilere Memurlarca Verilen Zararların Nevi ve Miktarlarının Tespiti, Takibi, Amirlerinin Sorumlulukları, Yapılacak Diğer İşlemler Hakkında Yönetmelik ile memurların kasıt, kusur, ihmâl ve tedbirsizlik sonucu idareye verdikleri zararın usul ve esasları belirlenmiştir. İlgili yasal düzenlemeye göre memurun kasıt, kusur, ihmâl ya da tedbirsizliği sonucu ilgili tutar rayiç bedel üzerinden ilgili memurdan tahsil edilebileceği belirtilmiştir. Ancak herhangi bir zarar neticesinde memurdan onun bedelinin tanzim edilebilmesinin bazı ön koşulları vardır: Bunlar; zararının gerçekleşmiş olması, zarar ile memur davranışı arasında neden sonuç ilişkisinin olması ve zararın zorunlu haller dışında gerçekleşmesi şarttır.

## 4. MESLEK HUKUKU AÇISINDAN SAĞLIK PERSONELİNİN HAK VE SORUMLUJLARI

Sağlık personelinin hak ve sorumlulukları başta T.C. 1982 Anayasası ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu olmak üzere, bazı temel konular 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Kanunu ile ortaya konulmuştur. Bu bağlamda 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Kanununun ek 4.maddesine göre eş durumu ve sağlık mazeretine bağlı nedenlerin dışında sağlık personelin görev yerleri kendilerine tercih hakkı verilmek kaydıyla kura ile belirlenebileceği ifade edilmektedir. Sağlık personelinin başta hizmet sunduğu kişiye, topluma, sağlık hizmetlerini örgütleyen ve finanse eden kurumlar ile çalışmakta olduğu kuruma karşı sorumlulukları ve hakları vardır. Bu bağlamda sağlık personelinin sağlık hizmetlerini örgütleyen ve finansal kurumlar ile sağlık hizmeti sunduğu kişi ve topluma karşı başlıca hakları şu şekilde sıralanabilir. Sağlık personelinin hizmet sunduğu kesime karşı hakları (Acar, 2018: 24-63);

- ✓ Hasta ve hasta yakınlarının sağlık personelinin kendisine saygılı davranılmasını ve güvenilmesini bekleme hakkı,
- ✓ Tedavi sürecince hastalardan işbirliği isteme, tedaviyi yarıda bırakma ve hastayı reddetme hakkı,
- ✓ Sağlık bakım hizmetlerinin sonucu ile ilgili herhangi bir garanti vermeme, kısaca iyileştirme garantisi vermeme hakkı,
- ✓ Hastanın tedavisiyle ilgili usul ve yöntemleri belirleme gibi haklara sahiptir.

Diğer taraftan sağlık personelinin sağlık hizmetini örgütleyen ve finanse eden kurumlar ile çalışmakta oldukları kurumlara karşı (Acar, 2018: 24-63);

- ✓ Temiz ve güvenilir ortamda çalışma,
- ✓ Modern tıp olanaklarından yararlanma,
- ✓ Gereğinden fazla hasta bakmama,
- ✓ Uzmanlık alanına girmeyen konularda hasta bakmama,
- ✓ Etik ilke ve kurallara bağlı kalınması isteme,
- ✓ Sağlık bakım hizmetlerinin sunumunda bağımsız karar verme,
- ✓ Yeterli ve dengeli gelir elde etme ve isteme,
- ✓ Dinlenme ve izin,
- ✓ Mesleki bilgi ve berilerini geliştirmeyi isteme,
- ✓ Meslektaşları ile dayanışma ve yardımlaşma haklarına sahiptirler

22.05.1974 tarih ve 14893 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Tababet Uzmanlık Yönetmeliği'nin 10.maddesine göre bir hekim poliklinikte günde 20 hastadan fazlasına bakmama hakkına sahiptir. Diğer taraftan sağlık personeli, meslekleri dolayısıyla hastaları ve bunların yakınları hakkında öğrendikleri bilgiler nedeniyle tanıklıktan çekilebilir. Fakat sır sahibi tarafından sırrın açıklanmasına izin verildiği durumlarda tanıklıktan çekilmek mümkün değildir. Bununla birlikte hekim istediği tedavi yöntemini seçme hakkına sahip olmasına karşın, kendilerinden uzun zamandan beri bilinen ve genel kabul gören yöntemi tercih etmesi beklenmektedir. Vekalet sözleşmesinin gereği hekim, hastasını iyileştirmek için tüm tıbbi bilgi ve becerisini kullanarak sadakat ve özen borcu çerçevesinde çalışmakla yükümlü olup, başarılı sonuç elde edilememesi sebebiyle sorumlu tutulamaz. Bunların dışında ayrıca hekimlerin özen yükümlülüğü vardır. Daha açık bir ifade ile sağlık personeli vekalet verenin haklı menfaatini gözeterek, sadakat ve özenle yürütmek, tedaviyi her türlü ihtiyat tedbirlerini alarak yürütmek, tüm hukuk ve deontoloji kurallarına uygun çalışması gerekmektedir. Özen yükümlülüğünün yerine getirilmesinde gösterilen eksiklikten hekim sorumludur. Öte taraftan sağlık personeli sadece yaptığı muayeneler neticesine göre rapor verme, muayene neticesinde tedaviye başlama, öykü (anamnez) alma, hastalık öyküsü, aile öyküsü (kalıtsal olup olmadığı vb.), biyografik öykü (daha önce psikiyatrik sorunun olup olmaması, yaşam öyküsü), sosyal öykü (mesleki geçmiş, çalışma çevresi, davranış alışkanlıkları) alma yükümlülükleri vardır. Hekimler sağlık hizmeti sunarken tıbbi teknik kullanma yükümlülüğü vardır. Hekimin gelişmiş ve yaygınlaşmış modern tıp araç ve yöntemlerini kullanmaması «ağır tedavi hatası» olarak kabul edilmektedir. Hekimler açısından bir diğer önemli yükümlülük hastayı aydınlatma noktasındadır. Yapılacak tüm girişimsel müdahalelerde hastanın rızasının alınması ve olası sonuçları hakkında hastanın bilgilendirilmesi gereklidir. Ayrıca hekimler hasta ile ilgili bazı kayıtları tutmalıdır. Bu yükümlülük hastaya karşı hesap vermenin bir gereğidir. Hekime kusur isnat edildiğinde kanıt olarak kullanılabilir. Hekim hasta dosyası tutmalıdır. Dosyada hastanın kimlik bilgileri, teşhis, tedavi, hastalık öyküsü, epikriz, ölüm meydana gelmiş ise ölüm zamanı ve nedeni yazılmalıdır. Fakat hekim tıbben gerekli olan belgelerin kaydını tutmakla yükümlüdür (Tunçer, 2020; Hakeri, 2016). WHO (2021) 'ya göre küresel düzeyde yaşanan Pandemi (Koronavirüs) iş güvenliğini ve sağlığını korumaya yönelik olarak sağlık çalışanlarına bazı hak ve sorumluluklar yüklemektedir. Bunlar;

- ✓ İş sağlığı ve güvenliği ilkelerine bağlı davranılması,
- ✓ Başkalarının salgın ve güvenlik riskine maruz kalınmaması,
- ✓ İşveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin sağlanması, bu etkinliklere sağlık personelinin katılması,
- ✓ Hastaların değerlendirilmesinde ve tedaviye alınmasında mevcut protokollere başvurulması,
- ✓ Hasta ve hasta yakınlarına saygılı ve müşfik davranılması,
- ✓ Hasta mahremiyetine saygı gösterilmesi,
- ✓ Hastalık (Koronavirüs) semptomu gösteren ve teyit edilen vakalarda gerekli tedavi usullerinin uygulanması,

- ✓ Enfeksiyon önleme ve kontrol bağlamında doğru bilgilerle toplumun bilinçlendirilmesi ve sağlıklı bilgilerin pekiştirilmesi,
- ✓ Tedavi süresince kişisel koruyucu ekipmanların kullanılması, tedavi sonrasında ise bunların çıkarılması ve imhasının sağlanması,
- ✓ Sağlık çalışanının kendisinde hastalık semptomunun olması durumunda, bizzat kendisini izole etmesi ve ilgili kuruma bildirmesi,
- ✓ Süreç içerisinde sosyal veya psikolojik sorunlar yaşanması halinde bu durumun ilgili sağlık personeli tarafından yönetime bildirilmesi,
- ✓ Yaşamı ve sağlığı tehdit eden herhangi bir tehlikenin varlığının üst yönetime bildirilmesi olarak sıralanabilmektedir.

Tüm bu hak ve sorumluluk sağlık personelinin hem kendisine hem de kamu yönetimine karşı bir takım hak ve yükümlülüklerin oluşmasını sağlamıştır. Hak ve yükümlülükleri noktasında bilgi sahibi olan ve yeterli hak ve yükümlülük ile donatılmış olan sağlık personeli etkin ve verimli hizmet sunarak kamu hizmetlerinde tasarruflu olunmasını sağlayacaktır. Böylece hizmet maliyetleri düşecek ve hizmet sunum süreleri azalarak daha fazla bireye hizmet edilebilecektir. Ayrıca personel hatalı durumlarda gerekli yükümlülüklerle donatılınca keyfi uygulamalardan vazgeçerek işini daha sağlıklı bir şekilde yürütecektir.

## SONUÇ

Bir kamu kurumunda demokratik yönetim anlayışının sağlanması ve geliştirilebilmesinde, kamu görevlilerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve kamu personelinin kendileri ile ilgili kararlara katılması, kendilerine birtakım sorumlulukların verilmesi önemlidir. Kamu yönetimi alanında sağlık personelinin temel hak ve sorumlulukların tanımlanması ve anlaşılması kamusal işlerin layıkıyla yapılmasını kolaylaştırırken, tam tersine temel hak ve sorumlulukların açık şekilde tanımlanmadığı veya eksik olarak tanımlanması, kamusal alanda düzensizliğe ve kargaşaya neden olmaktadır. Türkiye’de sağlık personelinin temel hak ve sorumlulukları T.C. 1982 Anayasası ile temellendirilmiştir. Ayrıca 657 sayılı DMK ile memurların temel hakları ve sorumlulukları konularına açıklık getirilerek memurun başlıca hakları sıralanmıştır. Bu düzenlemeler ve kanun maddeleri, kamu hizmetlerinde arzulan sonuçların elde edebilmesinin en temel aracı olarak kamusal hizmetlerde temel kural ve standartların ortaya koymaktadır.

Standartlar ile sunulan hizmetin süresi ve maliyeti doğru bir şekilde tespit edilecek ve personel haklarını koruma noktasında daha etkin bir davranış sergileyecektir. Hizmet sunum standartları ve yükümlülükleri tam olarak tespit edilmemiş bir personelin hata yapma ve bu hataları neticesinde yargılanma ihtimali yüksektir. Bununla birlikte tanınan haklar ile etkin ve verimli hizmet sunan personel kamu yararını gerçekleştirmiş olacaktır.

## KAYNAKÇA

- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu (1965) T.C. Resmi Gazete (12056, 23 Temmuz 1965).
- Acar, Z. (2018). Sağlık çalışanlarının hakları ve hak arama yolları. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi),Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Altın, M. (2020). “Devlet Memurluğunun Sosyolojisi. TheJournal of SocialScience, 4(8), 644-657.
- Artantaş, Ç. (2017). Türk Hukukunda Kamu Personelinin Mali Sorumluluğu. Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 7(1), 365-396.
- Aydın, M. (2016). 1982 Anayasasında Sendika Kurma Hakkı ve Sınırlanması. İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 3(2), 61-100.
- Beysan, N. (2008). Hak Kavramının Hukuk Felsefesi Açısından Analizi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi),İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Bucaktepe, A. (2014). Devlet memurluğu ve memurların değerlendirilmesi üzerine düşünceler. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 18(3), 459-490.
- Caniklioğlu, D.M., (2001). Anlamı Kapsamı ve Sınırlarıyla Temel Haklar ve Anayasalarımız. DEÜ Hukuk Fakültesi Mahmut Tevfik Birsal Armağanı, 461-494.
- Devlete ve Kişilere Memurlarca Verilen Zararların Nevi Ve Miktarlarının Tespiti, Takibi, Amirlerinin Sorumlulukları, Yapılacak Diğer İşlemler Hakkında Yönetmelik (1983). T.C. Resmi Gazete (18134, 13 Eylül 1983).
- Hakeri H.(2016) Tıp Hukuku. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Öztürk, M. (2013). Sendikal Demokrasinin Örgütlü Hareketler Açısından Önemi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(2), 269-285.
- Sağlam, H. (2010). Türk Hukukunda Kamu Görevlilerinin Kişisel Kusurlarından Kaynaklanan Zararlardan Dolayı İdarenin Sorumluluğu Ve Kamu Görevlilerine Rücu Edilmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).,Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Sağlık Hizmetleri Kanunu (1987) T.C. Resmi Gazete (3359, 15 Mayıs 1987).
- Tunçer, P. (2020) Sağlık Hukuku Temel Bilgileri, Adalet Yayınevi: Ankara.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982) T.C. Resmi Gazete (2709, 07 Kasım 1982).
- WHO (2021). Koronavirüs Hastalığı (Covid-19) Salgını: Sağlık Çalışanlarının Hakları, Roller ve Sorumlulukları Sağlık Çalışanlarının Sağlığı ve Güvenliği, Erişim Tarihi: 25.11.2021, <https://psikiyatri.org.tr/TPDData/Uploads/files/dso-saglik-calisanlarinin-sagligi.pdf>