

ÖZET: Devlet memuruna refakat izni verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunun, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ile sözleşmeli olmayan sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarından alınması halinde söz konusu sağlık kurulu raporunun SGK ile sözleşmeli olan sağlık hizmeti sunucuları tarafından onaylanmasına gerek olup olmadığı hk. (09/05/2013-6125)

1-Bilindiği üzere, Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 5 nci maddesinde; “1) Memurların hastalık raporlarının, 5510 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirtilen usûl ve esaslar çerçevesinde kendilerini tedavi eden kurum tabipliği, aile hekimliği veya SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucuları tarafından düzenlenmesi esastır.

(2) SGK ile sözleşmesi bulunmayan sağlık hizmeti sunucuları tarafından verilen ve istirahat süresi on günü geçmeyen raporlar, SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusu hekim tarafından, istirahat süresi on günü aşan raporlar ise SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusu sağlık kurulunca onandığı takdirde geçerli olur...” hükmü yer almaktadır.

Mezkur Yönetmeliğin 10 uncu maddesinde ise “(1) Memurlara 657 sayılı Kanununun 105 inci maddesinin son fıkrası uyarınca izin verilebilmesi için memurun;

a) Bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, eş ve çocuklarından birinin,

b) Bakmakla yükümlü olmamakla birlikte refakat edilmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocuklarıyla kardeşlerinden birinin, ağır bir kaza geçirdiğinin veya tedavisi uzun süren bir hastalığı bulunduğu sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi zorunludur.

(2) Birinci fıkra çerçevesinde düzenlenecek ve refakat sebebiyle izin verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda; refakati gerektiren tıbbî sebepler, refakat edilmediği takdirde hayatı tehlike bulunup bulunmadığı, sürekli ve yakın bakım gerekip gerekmediği, üç ayı geçmeyecek şekilde refakat süresi ve varsa refakatçinin sahip olması gereken özel nitelikler yer alır. Gerekli görülmesi hâlinde üç aylık süre aynı koşullarda bir katma kadar uzatılır.

(3) Aynı kişiyle ilgili olarak aynı dönemde birden fazla memur refakat izni kullanamaz.

(4) Aynı kişi ve aynı vakaya dayalı olarak verilecek refakat izninin toplam süresi altı ayı geçemez.

(5) İzin süresi içinde refakati gerektiren durumun ortadan kalkması hâlinde memur iznin bitmesini beklemeksizin göreve başlar. Bu durumda veya izin süresinin bitiminde, göreve başlamayan memurlar izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılarak haklarında 657 sayılı Kanun ve özel kanunların ilgili hükümlerine göre işlem yapılır.

(6) Refakat izni kullanılırken memurun aylık ve özlük hakları korunur.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde; refakat sebebiyle izin verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunun SGK ile sözleşmeli olmayan özel bir sağlık hizmeti sunucusundan alınması halinde söz konusu sağlık kurulu raporunun SGK ile sözleşmesi olan sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından onaylanması gerektiğine ilişkin adı geçen Yönetmelikte açık bir hüküm bulunmamakla birlikte, hastalık raporlarının verilmesi ve geçerli sayılmasındaki usullere paralel olarak refakat izni verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunun SGK ile sözleşmeli olmayan özel sağlık hizmeti sunucusundan alınması halinde söz konusu raporun SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusunun sağlık kurulunca onandığı takdirde geçerli olacağı değerlendirilmektedir.

2- Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108/B maddesinde; doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi

dört aya kadar aylıksız izin verileceği hüküm altına alınmıştır.

Bu itibarla, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesi gereğince, ay hesabıyla verilen aylıksız izinlerin bitiş tarihinin ne şekilde hesaplanacağı hususunda mezkur Kanunda herhangi bir hüküm bulunmamaqla birlikte; ay hesabıyla kullanılan izinlerin, alındığı ayın kaçınıcı günü kullanılmaya başlanmış ise son ayın o güne tekabül eden günü; ancak son ayda tekabül eden gün bulunmuyorsa son ayın son günü mesai saati bitiminde sona erecek şekilde hesaplanması gerektiği mütalaa edilmektedir.

