

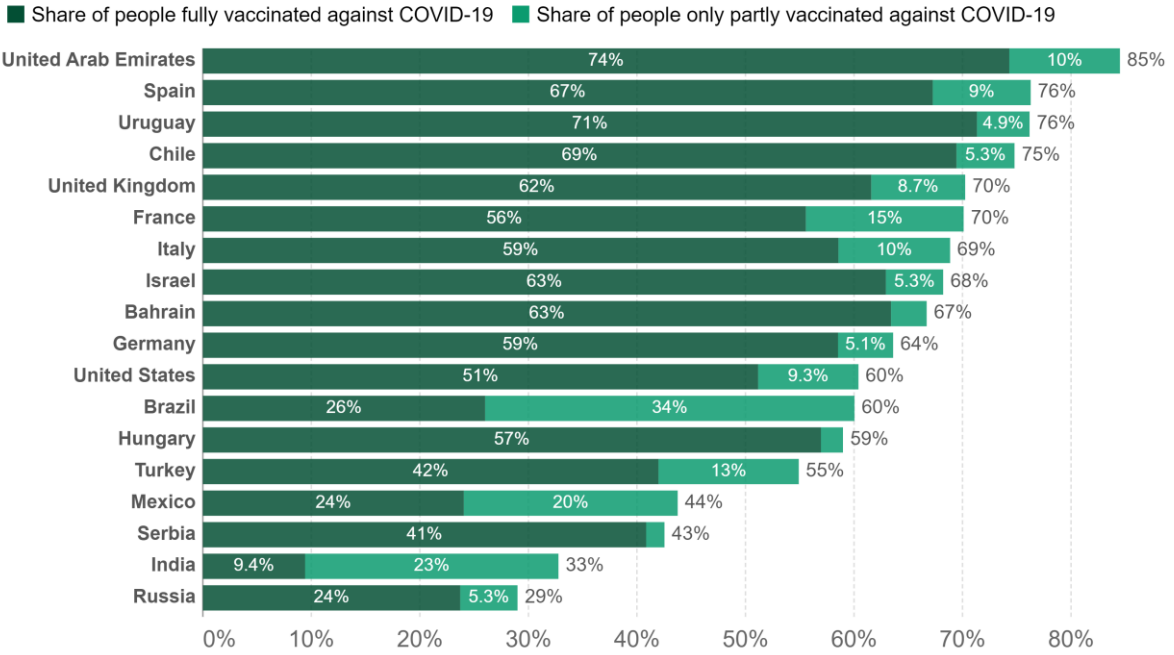
Konu:	Covid-19 Salgını Kapsamında Aşı ve İşyeri Uygulamaları
Sayı:	2021/118
Tarih:	25.08.2021
Özet:	Bu bültenimizde Covid-19 salgını süresince işverenlerin işyeri bünyesinde aşı olmayan çalışanlara karşı alabilecekleri önlemler ve uygulamalar aktarılmıştır.

Çin'in Wuhan kentinde başlayan ve tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını kapsamında işverenler öncelikli olarak işyeri bazında önlemler aldı, işin yapılma şeklinin uygun olduğu sektörlerde yer alan işverenler ise uzaktan çalışma ve hibrid çalışma modellerini uygulamaya koydu.

Daha sonra acil kullanım onayı verilerek aşı uygulamaları yaygınlaştı ve normalleşme adımları atıldı. Kimi işyerleri uzaktan çalışmayı sonlandırarak tamamen işyerinde çalışmaya döndü. Covid-19 salgınına karşı aşılama çalışmaları tüm dünyada hızlı bir şekilde uygulansa da Delta varyantı gibi yayılım hızının yüksek olduğu belirtilen yeni varyantlar ortaya çıktı ve bu durum da işverenlerin yeni önlemler alması gerekliliğini doğurdu.

Share of people vaccinated against COVID-19, Aug 23, 2021

Our World
in Data



Source: Official data collated by Our World in Data. This data is only available for countries which report the breakdown of doses administered by first and second doses in absolute numbers.
CC BY

Türkiye'de COVID-19 aşılması, Sağlık Bakanlığı tarafından CoronaVac aşısına acil kullanım onayı verilmesinin ardından 14 Ocak 2021'de başladı. Sağlık Bakanlığı tarafından açıklanan aşı grupları sıralamasına göre aşılama çalışmaları gerçekleştiriliyor. Sağlık Bakanlığı son olarak aşılama takvimine 12 yaş üstü kronik hastalığı olanlar ile 15 yaş üstündeki tüm kişileri dâhil etti. Buna göre 15 yaş

Consulta İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Danışmanlık Hizmetleri A.Ş.

Esentepe Mahallesi Kore Şehitleri Cad, Üsteğmen Mehmet Gönenç Sk. No:3, 34394 Şişli

(0212) 347 34 00

infososyalguvenlik@consulta.com.tr

üstündeki herkes ve 12 yaş üstünde kronik hastalığı bulunanlar aşı olabilecekler. 23 Ağustos 2021 tarihi itibarıyla Türkiye'deki nüfusun %42'si aşılama sürecini (2 doz) tamamladı.

TÜİK'in açıklamış olduğu son nüfus verilerine göre Türkiye'de 15 yaş üstü 64.546.125 kişi bulunmaktadır fakat 1.doz aşı vurulan kişi sayısı 46.471.180'dir. Dolayısıyla 18 milyonu aşan sayıda kişi aşı hakkı olmasına rağmen henüz aşı olmamıştır. Sağlık Bakanlığı bu durumun önüne geçebilmek için bilgilendirme videoları yayınlamakta ve aşıya teşvik etmeye çalışmaktadır. Yalnız, konuyla ilgili henüz kanuni bir düzenleme ve yasal bir yaptırım bulunmamaktadır.

Aşı zorunluluğuna alternatif olarak PCR zorunluluğu gündeme gelmiş durumdadır. İçişleri Bakanlığı 20 Ağustos 2021 tarihinde bazı faaliyetler için PCR testi zorunluluğu getiren genelgesini yayınladı. Bu genelge kapsamında;

- **6 Eylül 2021 Pazartesi gününden itibaren aşı olmayan kişilerin;** konser, sinema ve tiyatro gibi vatandaşların toplu olarak bulunduğu faaliyetlere katılımında **negatif sonuçlu PCR testi zorunluluğu getirilecek.**
- Bu çerçevede işletmeciler/organizatörler tarafından etkinliklere girişte HES kodu üzerinden kişilerin aşı/geçirilmiş hastalık (Covid-19 hastalığı sonrası bilimsel olarak bağışık kabul edilen süreye göre) veya **azami 48 saat önce yapılmış negatif PCR testi sorgulaması yapılacaktır.**
- Kişi hastalığı geçirmemiş veya aşı değil veya negatif PCR testi yok ise etkinliğe katılmasına müsaade edilmeyecek.
- **Aşısız veya hastalığı geçirmemiş kişilerin özel araç hariç uçak, otobüs, tren veya diğer toplu ulaşım araçlarıyla gerçekleştirecekleri şehirlerarası seyahatler için de negatif sonuçlu PCR testi bulunacaktır.** Bu çerçevede 6 Eylül 2021 Pazartesi gününden itibaren seyahat firmalarının araca kabul aşamasında HES kodu üzerinden kişilerin aşı/geçirilmiş hastalık (Covid-19 hastalığı sonrası bilimsel olarak bağışık kabul edilen süreye göre) veya azami 48 saat önce yapılmış negatif PCR testi sorgulaması yapılacaktır. Kişi hastalığı geçirmemiş veya aşı değil veya negatif PCR testi yok ise bu kişilerin seyahatine müsaade edilmeyecek.
- Valilikler/kaymakamlıklarca illerinde/ilçelerinde kişilerin toplu olarak bulunduğu diğer etkinlikler veya faaliyetlerden faydalanacak hastalığı geçirmemiş veya aşısız kişiler için il/ilçe Hıfzıssıhha Kurulu kararlarıyla HES kodu üzerinden PCR test kontrolü zorunluluğu getirilebilecek.

Güncel durum itibarıyla dünya genelinde aşıyla ilgili yasal bir zorunluluk getirilmiş durumda değildir. 23 Ağustos 2021 tarihinde ABD başkanı Joe Biden yaptığı açıklamada *"Milyonlarca Amerikalıya ulaşacak aşı zorunlulukları getirmeyeceğim. Bugün özel sektör şirketlerini aşı zorunluluğu konusunda adım atmaya ve aşının milyonlarca insana ulaşması için adım atmaya çağırıyorum. FDA'in tam onayı için bekleyen iş adamı, sivil toplum başkanı, komşu ya da iş yeri sahibiyse, şimdi çalışanlarınıza aşı zorunluluğu getirmenin tam zamanı."* demiştir.

Fakat aşı zorunluluğunun devlet eliyle getirilmediği durumlarda işverenlerin alacakları aksiyonlar konusunda tereddütler oluşmaktadır. Ayrıca söz konusu süreç ilk defa yaşandığı için örnek emsal kararlar da bulunmamaktadır. Bu sebeple süreç içerisinde akademisyenlerin ve hukukçuların görüşleri ile firmaların uygulamaları rehber niteliğinde ve yol gösterici olacaktır. Bu konuda öne çıkan soru işaretlerini belirli başlıklar altında toplamak faydalı olacaktır.

Consulta İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Danışmanlık Hizmetleri A.Ş.

Esentepe Mahallesi Kore Şehitleri Cad, Üsteğmen Mehmet Gönenç Sk. No:3, 34394 Şişli

(0212) 347 34 00

infososyalguvenlik@consulta.com.tr

1. İşveren çalışanını aşı olmaya zorlayabilir mi?

Aşı, tüm dünyada, Covid-19 pandemisi ile mücadelede etkin bir araç olarak görülmektedir. Devlet yöneticileri acil kullanım onayı vererek ülke genelinde aşılama çalışmaları yapmışlardır. ABD Gıda ve İlaç Dairesi (FDA), Aralık ayında acil kullanım onayı verdiği Pfizer-BioNTech firmasının Covid-19 aşısına 23 Ağustos 2021 tarihinde tam onay verdi. Pfizer, ABD'de koronavirüse karşı tam onay alan ilk aşı oldu.

Aşılama olayının yaygınlaşması için bilgilendirme çalışmaları ve maddi ödüllendirmelerle teşvik çalışmaları yapılmaktadır. Ülkemizde de Sağlık Bakanlığı tarafından "pandemiye yanıt vermek amacıyla planlanan müdahalelerden biri" olarak kitlesel Covid-19 aşılması planlanmıştır. Fakat günümüz itibarıyla aşılama hakkı gelen ve aşı olmayan 18 milyon kişi bulunmaktadır. Bu durum işyerleri için iş sağlığı ve güvenliği açısından tedirgin edici sonuçlara sebep olmaktadır.

Küresel salgın gibi bir durumda aşının zorunlu tutulacağına ilişkin yasal bir düzenleme bulunmamakla beraber Anayasa'nın 17. Maddesinin 2. Fıkrasında; "**Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz.**" hükmü yer almaktadır. Covid-19 aşısının sonuçları henüz bilinmemekte ve bu sebeple yasal bir zorunluluk bulunmamaktadır.

Hukukumuzda **aşığı düzenleyen tek kanun, 1930 yılında kabul edilen 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'dur.** Bu Kanun ile sadece çiçek aşısı için zorunlu aşılama öngörülmüş, bunun dışında aşılar için ise bir zorunluluk getirilmemiştir. Covid-19'a karşı üretilen aşılardan hiç biri herhangi bir kanun ya da yasal düzenlemede zorunlu aşı kapsamına alınmamıştır. Dolayısıyla **kişinin rızasına bağlı olarak uygulanabilir. Covid-19 aşı yalnızca ulusal aşı programı ile aşı takvimine dahil edilmiştir.**

Geçmişte aşılara dair benzer bir tartışma Anayasa Mahkemesi 11.11. 2015 tarihinde Halime Sare Aysal davası kararında yasallık unsuru bulunmadan ebeveynin rızası olmaksızın sağlık tedbiri yolu ile çocuğa zorunlu aşı yapılmasının Anayasa'ya aykırı olduğu vurgulanmıştır. İlgili kararda **zorunlu aşı uygulamasına ilişkin öngörülebilir nitelikte bir kanuni düzenlemenin bulunmadığı gerekçesiyle Anayasa'nın 17.maddesinde güvence altına alınan maddi ve manevi varlığın korunması ve geliştirilmesi hakkının ihlal edildiğine hükmedilmiş ve bu konuda yasal düzenleme yapılması gereğine işaret edilmiştir.**

Bu noktada işverenin diğer işçilerin gözetme borcu ve işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması konusu gündeme gelmektedir. Asist. Prof. Dr. Canan Ünal Adınır'ın görüşüne göre; "Kanun koyucunun aşı zorunluluğunu öngörmediği bir hukuk sisteminde, işyerindeki **tüm işçilerin istisnasız aşılmasını sağlamak da işverenin işçinin kişiliğini koruma borcu gereği alması gerekli bir önlem olarak değerlendirilemeyecektir.**"

Dolayısıyla işveren işçilerini aşı olmaya zorlayamaz. Bu durum için ölçülü önlemler alabilir. Bu önlemler 2020 yılının Mart ayında Sağlık Bakanlığı tarafından "**İşyerinde Koronavirüse Karşı Alınması Gereken Önlemler**" başlıklı yazıyla yayınlandı. Bu dönemde aşı uygulaması başlamadığı için yazıda aşılara dair bir düzenleme yer almamaktadır. Fakat konuyla ilgili farklı görüşler de bulunmaktadır. Buna göre yapılan işin niteliğine göre (müşterilerle temas edilen işler gibi) aşı olmasının talep edilebileceği de öne sürülmektedir.

İşverenler, pandemi sürecinde işçilere koruyucu ekipman ve malzeme sağlamak, vardiya sistemlerinde değişiklik yapmak, uzaktan çalışmaya geçmek ve çalışma sürelerini azaltmak gibi uygulamaları yürütebilir.

Özetle, güncel durum itibarıyla, kanuni bir düzenleme olmadığı için işverenlerin çalışanlarına aşı zorunluluğu getirmesinin uygun olmadığı görüşündeyiz. İşçinin aşı olup olmaması kural olarak kişisel yaşamına ilişkin bir karar olup **işverenin yönetim hakkı kapsamı dışında kalmaktadır. Burada işverenlerce aşığı özendirme kapsamındaki etkinlikler ise uygulanmasını önerdiğimiz başlıklar altında yer almaktadır.**

2. İşveren işe alım süreçlerinde adaylardan aşı bilgisi talep edebilir mi?

Sağlık verileri özel nitelikli kişisel veriler içerisindedir. Kanun özel nitelikli kişisel verileri sınırlı şekilde tutmuştur. Bu veriler; kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileridir. Sağlık verileri ancak KVKK md. 6(3) hükmünde belirtilen amaçlar kapsamında sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ya da ilgili kişinin açık rızası ile işlenebilir.

KVKK 6.madde 3.fıkrası şu şekildedir:

*“Birinci fıkrada sayılan sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel veriler, kanunlarda öngörülen hâllerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir. Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise ancak **kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanın planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir.**”*

İşçinin aşı olup olmadığına dair veri, sağlık verisi niteliğinde olduğundan, işçinin bu verisinin işlenmesi ancak KVKK md. 6 (3) hükmüne uygun olarak gerçekleştirilebilecektir. Koruyucu hekimlik kapsamında bu bilgilerin sağlık tetkiki aşamasında iş yeri hekimi ve diğer sağlık personeli tarafından alınması mümkündür. Bu alınan verilerin Kanun’da belirtilen şekilde işlenmesi önem arz etmektedir.

Belçika Veri Koruma Otoritesi ise Covid-19 ile mücadelede aşı verilerinin işlenmesine ilişkin 29 Ocak 2021 tarihli açıklamasında, işçi-işveren **ilişkisinde işçinin rızasının nadiren özgür olabildiğine, işçinin rıza vermesi için baskı uygulanabildiğine işaret etmiş ve işverenin işçiden aşı kanıtı isteyemeyeceğini belirtmiştir.**

Ayrıca, Avrupa Veri Koruma Kurulu 19.03.2020 tarihli açıklaması ile pandemi ile mücadelede alınan önlemlerin Genel Veri Koruma Tüzüğü’nün (GDPR) uygulanmasına engel olmadığı, bu süreçte de veri işleyen kişilerin GDPR kuralları ile bağlı olduğunu hatırlatmıştır. Ülkemizde de Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından 27 Mart 2020 tarihinde benzer bir kamuoyu duyurusu yayımlanmıştır. Bu duyuru ile **kamu sağlığının korunmasının esas olduğu bu süreçte dahi kişisel veri işleme faaliyetlerinin KVKK’de yer alan usul ve esaslara uygun şekilde yürütülmesi gerektiğini belirtmiştir.**

3. Aşı olmak istemeyen çalışanların sözleşmesi feshedilebilir mi?

Konuyla ilgili verilmiş henüz bir emsal karar bulunmamaktadır. Önümüzdeki süreçte Yargıtay'ın vereceği kararlar söz konusu durumu netleştirecektir. **Fakat kanun koyucu tarafından zorunlu hale getirilmediği sürece çalışanların aşı yaptırmaması zorunluluğa dönüştürülmemelidir. Çünkü işe iade riski barındırmaktadır.**

Bu konuda çok farklı görüşler verilmekte ve aşı yaptırmamanın geçerli fesih nedeni oluşturacağı görüşü de ileri sürülmektedir. Fakat henüz kesinleşmiş bir karar bulunmadığından fesih kararı verilmesi risk alınmasında neden olacaktır. Prof. Dr. Ömer Ekmekçi'nin görüşüne göre; “ **İş sağlığı ve güvenliği sakıncaları çerçevesinde işveren aşı olmaktan kaçınan işçinin iş sözleşmesini feshedebilir.** Ancak bu tazminatsız fesih nedeni değil geçerli fesih nedeni oluşturabilir. İşçinin yasal hakları ödenerek sözleşmesinin feshedilmesi orantılılık değerlendirmesinin bir gereğidir.”

Konuyla ilgili Adınır'ın görüşüne göre; “Ulusal hukuklarda ve Avrupa Birliği hukukunda “aşı pasaportu” olarak nitelendirilen sertifikalara ilişkin hukuki düzenlemeler yapılmaya başlamıştır. Benzeri sertifikaların ülkemizde de uygulanması ile aşığı reddeden işçilerin iş sözleşmelerinin feshine ilişkin tartışmaların yoğunlaşmasını beklemekteyiz. Örneğin uluslararası havacılık şirketlerinde çalışan pilot ve kabin personelinin aşığı reddetmesi halinde iş görme edimini tamamen veya kısmen yerine getiremeyeceğinden iş sözleşmeleri feshedilebilecektir.”

Fransa'da Emmanuel Macron, 12 Temmuz 2021'de yaptığı ulusa sesleniş konuşmasında salgınla mücadele için alınacak önlemleri duyurdu. Önlemler kapsamında, işverenler geçerli bir Covid-19 sağlık kartı sunamayan çalışanlarının iş sözleşmesini 2 aya kadar askıya alabilecek, 2 ay süresince de ruhsat sunmayan çalışanlar hatalı davranış nedeniyle işlerini kaybedebilecek. İşverenler de hükümetin zorunlu kıldığı doğrulama sürecini çalışanlarına düzenli, müşterilerine günlük olarak uygulamazsa 1 yıla kadar hapis ve para cezasıyla karşı karşıya kalabilecek.

Prof. Dr. Erdem Özdemir'in de konuyla ilgili bakış açısı Fransa'daki sisteme paralellik arz etmektedir. Konuyla ilgili hukuki düzenleme yapılması gerekliliğine işaret ediyor. “Fransa'da insanlarla (örneğin müşteriler) temas halinde olan işletmelerde sağlık pas sistemine geçiliyor. Aşı olmayan dolayısıyla bu vasfı taşımayan çalışanlara yönelik ise, işverene tek taraflı iş sözleşmelerini askıya alma yetkisi (ücretsiz izin) tanınması planlanıyor. Bu yaklaşım bize de isabetli geliyor. Ücretsiz izinle en azından işçilerin iş sözleşmelerinin feshi önlenir. Buna göre somut önerilerimiz şu şekilde: Kamuya açık işletmelerde sağlık-pas sistemine geçilmeli (aşılı veya güncel testi negatif), Böylece kısmi bir aşı zorunluluğu söz konusu olacak, diğer işletmeler bakımından sağlık-pas sisteminin uygulanmasının takdiri işyeri İSG kuruluna, kurul yoksa işverene bırakılmalı (ihtiyari), sağlık pas uygulanması durumunda aşı olmayanları ücretsiz izne çıkarma hakkı tanınmalı, ücretsiz izni kabul etmeyen çalışan sözleşmeyi haklı nedenle feshederek kıdem tazminatı alabilmeli.” Güncel durum itibarıyla işveren tek taraflı olarak çalışanlarını ücretsiz izne gönderemez. Bu sebeple Özdemir konuyla ilgili bu yönde bir düzenleme ihtiyacından bahsediyor.

CNN International aşı olmadan ofise dönen 3 çalışanını işten çıkarmıştı. Google ise, ofise dönecek çalışanlarına aşı şartı getirmişti. Facebook yönetimi ise açıklamasında, ofislere dönülmesi için Covid-19'a karşı aşılama politikasının **yerel şartlara ve düzenlemelere bağlı olarak uygulanacağı belirtildi.** **Ayrıca tıbbi nedenlerle aşı yaptırmayan çalışanlar için farklı seçenekler oluşturulacağı da vurgulandı.**

Consulta İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Danışmanlık Hizmetleri A.Ş.

Esentepe Mahallesi Kore Şehitleri Cad, Üsteğmen Mehmet Gönenç Sk. No:3, 34394 Şişli

(0212) 347 34 00

infososyalguvenlik@consulta.com.tr

Türkiye’de henüz böyle bir yasal yaptırım olmadığı için sözleşmenin feshedilmesine alternatif olarak aşı olmayan çalışanlardan düzenli olarak PCR testi talep edilebilir. İçişleri Bakanlığı’nın bazı sektörler için zorunlu PCR uygulaması başlatması bu konuda emsal nitelik teşkil edecektir.

Türkiye’de konuyla ilgili uygulama başlatan ve basına yansıyan iki örnek şu şekildedir: Saran Holding ve Bahçeşehir Koleji’dir. Saran Holding tarafından çalışanlara gönderilen Sadettin S. Saran imzalı mektupta, 15 Eylül itibarıyla holding çalışanlarının tümünün aşılama koşullarını sağlamanın beklendiği, aşı olmayanlar ile yolların ayrılacağı belirtildi.

Sonuç olarak aşılama personelinin mevcut görev ve sorumlulukları ile müşteri ve diğer çalışanlarla olan yakın temasının mevcut olması, aşının bir İSG tedbiri olarak uygulanması gereken durumlarda, işverenin geçerli sebeple fesih hakkının oluşacağını düşünmekteyiz.

4. PCR testinin maliyetlerini işverenin mi üstlenmesi gerekir?

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre "**İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.**" Dolayısıyla talep edilecek olan PCR testlerin maliyetinin çalışana yansıtılmaması gerekir.

Fakat doktrinde bazı görüşler de aksine çalışana yansıtılabileceğini belirtiyor. Prof. Dr. Ömer Ekmekçi tarafından TBB’ye sunulan bir görüşte de bu durum belirtilmiş. Ekmekçi’ye göre; Aşı yaptırmaktan kaçınan işçilerin hızlı test konusundaki maliyeti de kendilerinin üstlenmesi gerekir. Kuşkusuz işverenler bu maliyetin karşılanmasını **daimi olarak veya belirli bir süre için kendileri de üstlenebilir.**

Ancak, İSG tedbiri kapsamında sayılan bu testin maliyetinin yukarıda belirttiğimiz hükme göre işveren tarafından karşılanmasının daha doğru olacağı, bu kapsamda aşılama ret eden kişinin geçerli sebeple fesih kapsamında değerlendirilmesinin daha uygun olacağı görüşündeyiz.

5. Aşı olmak istemeyen çalışan ücretsiz izne gönderilebilir mi?

Kanundaki istisnalar hariç, ücretsiz izin uygulaması ancak işçi ve işverenin karşılıklı anlaşmasıyla yapılabilir. Bu sebeple **işveren tek taraflı olarak işçiyi ücretsiz izne gönderemez.** Öncelikle yıllık izinleri kullanılabilir daha sonra da idari izin ya da uzaktan çalışma seçenekleri değerlendirilebilir.

6. İşveren aşı olmayan çalışanını uzaktan çalışmaya gönderebilir mi?

Ömer Ekmekçi’ye göre, kişinin aşığı reddetme hakkı, sadece ve sadece kendisine zorla aşı yaptırılmayacağı anlamına gelir. Yoksa izole edilemeyeceği, dilediği şekilde seyahat edebileceği, toplumda dilediği şekilde dolaşabileceği anlamına gelmez. Dolayısıyla işveren kişiyi zorla aşı olmaya ikna edemez fakat diğer çalışanları korumak adına tek taraflı uzaktan çalışmaya gönderebilir.

Ekmekçi’ye göre “Hiçbir işverenin aşı olmayı reddeden işçiler için ayrı bir çalışma yeri dizaynetmek, ayrı oda yaratmak, ayrı şube açmak, ayrı servis aracı tahsis etmek, ayrı yemekhane kurmakla yükümlü olmaması bir yana böyle bir iktidara da sahip değildir. Ayrıca böyle bir durum teorik olarak imkan

Consulta İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Danışmanlık Hizmetleri A.Ş.

Esentepe Mahallesi Kore Şehitleri Cad, Üsteğmen Mehmet Gönenç Sk. No:3, 34394 Şişli

(0212) 347 34 00

infososyalguvenlik@consulta.com.tr

dahilinde olsa dahi **işverenin aşı olmama hakkını kullanan işçi için ek bir maliyete katlanmakla yükümlü olduğundan söz edilemez.**

Dolayısıyla işveren aşı olmayan çalışanları yüzde yüz uzaktan çalıştırabilir ya da diğer insanlarla temasını azaltacağı farklı bir lokasyonda görevlendirme yapabilir. Ancak bu görevler esaslı değişiklik kapsamına girecekse, onay alınması gerekecektir.

7. Aşı olan çalışanlara teşvik uygulamaları yapılabilir mi?

İşverenler aşuya ilişkin işçileri bilgilendirerek olumsuz algının ortadan kaldırılması sağlanabilecekleri gibi aşı randevusu olan işçilere ücretli izin de verebilirler. Fakat maddi anlamda (ek ödemeler) işçiler açısından farklı uygulamaların yapılması ayrımcılık oluşturabilecektir. Bu sebeple uygulanması planlanan özendirme eylemlerinin aşı ve yan etkileri kapsamında ek bir izin şeklinde uygulanmasının daha yerinde olacağını değerlendirmekteyiz.

Saygılarımızla

CONSULTA İş ve Sosyal Güvenlik

(*) Sirkülerlerimizde yapılan açıklamalar yalnızca bilgilendirme amaçlı olup, kesin işlem tesis etmeden önce uzmanlarımızdan görüş ve yönlendirme alınmasını önemle tavsiye ederiz. Bu sirkülerlerin amacı tek başına uygulamalara yön vermek olmayıp; mükelleflerimizin risk, fırsat ve değişiklikler hakkında güncel bilgi sahibi olmalarını sağlamaktır. Yegâne kaynak olarak sirkülerlerimizdeki açıklamaların kullanılması halinde doğabilecek olası zararlardan CONSULTA sorumlu olmayacaktır.

CONSULTA