

<b>Konu:</b>	İşyerinde Aşı ve PCR Testi Düzenlemeleri İle İlgili Sıkça Sorulan Sorular ve Ülke Uygulamaları
<b>Sayı:</b>	<b>2021/123</b>
<b>Tarih:</b>	<b>07.09.2021</b>
<b>Özet:</b>	Bu bültenimizde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından getirilen PCR düzenlemesi ile birlikte çalışma hayatında ortaya çıkan tartışma noktaları ile çeşitli şirket uygulamaları sunulmaktadır.

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de Covid-19 vakaları yeniden yükseliş eğrisine geçti ve günlük vakalar 20bin civarlarında seyrediyor. Hem ölüm sayılarının hem de vaka sayılarının tekrar yükselişe geçmesiyle birlikte yeni önlemler gündeme geliyor. Yayınlanan içeriklerle gönüllük esasına dayalı olarak sürdürülen aşı çalışmaları teşvik edilmeye çalışıyor. Fakat bugüne kadar Covid-19 vakalarında ve ölüm sayılarında aşı olan / olmayan ayrımı üzerinden yeterince çalışma yapılmadığı için aşıya karşı tereddüt yaşayan insanların ikna edilmesine ilişkin süreç daha zor ilerliyor.

7 Eylül 2021 tarihinde Türk Yoğun Bakım Derneği, 952 yoğun bakım hastası üzerinde Sinovac ve BioNTech aşılarının etkinliğini analiz ettiği çalışmasını yayınladı. Bu çalışmaya göre yoğun bakım hastalarının dağılım oranları şu şekildedir:

- ✓ 1 doz Sinovac ile aşılanarak yoğun bakımda yatmakta olanların oranı % 3.4
- ✓ Tek doz BioNTech aşısı olanların % 2.3
- ✓ 3 doz Sinovac aşısı olanların % 1.9
- ✓ 2 doz Sinovac ve 1 doz BioNTech ile aşılananlar %1.1
- ✓ 2 doz BioNTech ile aşılananların oranı % 0.5

Dernek Başkanı Prof. Dr. Oktay Demirkıran’ın açıklamasına göre, aşısız hastalar ve eksik aşıli olanların oranı toplandığında bu oran %80’i geçmektedir.

Yoğun bakım ünitelerinde aşısız kişilerin fazlalığı sebebiyle ve salgının önüne geçebilmek adına işverenlere 6 Eylül itibarıyla PCR talep etme yetkisi verildi. Bu yetki, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2 Eylül 2021 tarihindeki genelge aracılığıyla tanındı. Fakat yeni düzenleme iş dünyası açısından yeni tartışmalar meydana getirdi.

Bu bültenimizde, PCR testi ve Covid-19 aşılama çalışmalarına bağlı olarak iş hukuku mevzuatı çerçevesinde ortaya çıkan tartışma noktalarını ve dünyadaki diğer uygulamaları size aktarmaya çalıştık.

Bakanlığın yayınlamış olduğu genelgede yeterince detaya yer verilmediği için söz konusu durum yeni bir düzenleme yayınlanana ya da Yargıtay’ın vereceği kararlarla şekillenene kadar bu alanda çalışmalar yürüten akademisyenler ve hukukçuların görüşleri etrafında ilerleyecek gibi gözüküyor.

Güncel durum itibarıyla, yeni ve daha ayrıntılı düzenlemelerin yapılması şarttır. Özellikle 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’na konu ile ilgili maddelerin eklenmesi gerekmektedir. Konu hem çalışma hayatı/koşulları ve iş sağlığı ve güvenliği konularında hem de kişinin maddi ve manevi haklarını konusunda önem arz etmektedir.

Daha önceki bültenimizde cevaplamaya çalıştığımız sorularla birlikte süreçle ilgili gündeme gelen yeni tartışma noktalarını şu başlıklar altında toplayabiliriz:

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. Aşı olmak istemeyen çalışanın PCR testi vermeyi reddetmesi zorunlu sebep oluşturur mu?
2. PCR testinde geçen süre çalışma süresinden sayılır mı?
3. Hem aşı olmayan hem de PCR testi getirmeyen çalışanın, işyerinde fiilen çalışmadığı süreler için ücret ödenir mi?
4. Çalışan PCR test sonucunu kime verecek? Sürecin takibi ve arşivleme işyeri hekimi tarafından mı yoksa İK departmanı tarafından mı yürütülecek?
5. İşveren çalışanın aşı olmaya zorlayabilir mi?
6. İşveren işe alım süreçlerinde adaylardan aşı bilgisi talep edebilir mi?
7. Aşı olmak istemeyen çalışanların sözleşmesi feshedilebilir mi?
8. PCR testinin maliyetlerini işverenin mi üstlenmesi gerekir?
9. Aşı olmak istemeyen çalışan ücretsiz izne gönderilebilir mi?
10. İşveren aşı olmayan çalışanın uzaktan çalışmaya gönderebilir mi?
11. Aşı olan çalışanlara teşvik uygulamaları yapılabilir mi?

Bu soruların yanıtlarına geçmeden önce dünyadaki diğer uygulamaları görmek faydalı olacaktır.

<b><u>ALMANYA</u></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 10 Eylül 2021 tarihinde yürürlükten kalkması beklenen Covid-19 Yönetmeliği (<i>Corona-Arbeitsschutzverordnung</i>), bazı değişiklikler ile birlikte 24 Kasım 2021'e kadar yürürlükte kalacak. Yönetmeliğe göre;<ul style="list-style-type: none"><li>○ İşçiler mesai saatleri içinde aşı yaptırmak için <b><u>ücretli izin hakkına sahiptir.</u></b></li><li>○ İşveren, sadece evden çalışmayan işçilere haftada iki kere Covid-19 testi imkânı sunmakla yükümlü olmaya devam ediyor. (Ücretsiz olan bu testler 11 Ekim sonrası aşısızlar için ücretli olup <b><u>ortalama 15 Euro olan test ücretini kendileri ödemeleri gerekecek.</u></b>)</li><li>○ İşveren işyerinde enfeksiyon kontrol önlemlerinin belirlenmesinde ve uygulanmasında, işçinin aşı veya iyileşme durumunu dikkate alabilir.</li></ul></li><li>• PCR test uygulaması bölgelere göre değişiklik gösteriyor: Bavyera'da, hastanelerde, bakım evlerinde ve huzurevlerinde çalışanlar test yaptırmak zorunda. Kuzey Ren-Vestfalya'da, en az 5 gün izinli olan her çalışan, işyerine döndüklerinde veya işyerinde test yaptıklarında işverene güncel bir PCR test sonucu vermek zorunda. Tam aşılı veya nekahet kanıtı olan çalışanlar bu kuraldan muaf olup Bremen'de ise evden çalışmayan tüm çalışanlar zorunlu test uygulamasına tabii olmakta.</li></ul>
<b><u>FRANSA</u></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 12 Temmuz'da açıklanan karar ile ülkede <b><u>tüm sağlık çalışanlarının</u></b> aşı yaptırması zorunlu hale getirildi.</li><li>• 9 Ağustos itibarıyla Covid-19 aşısı ve PCR test bilgilerini gösteren <b><u>pass sanitaire (sağlık kartı) uygulamasına geçildi.</u></b></li><li>• İki doz aşı veya PCR testi olma zorunluluğu getirilen mekânların işletme sahiplerinin, aşı kartı kontrol kuralına son 45 gün içinde üst</li></ul>

	<p>üste uymadıkları tespit edilirse 9000 Euro veya bir yıla kadar hapis cezasına çarptırılacaktır.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 30 Ağustos'tan itibaren restoran, bar, sinema gibi mekânları işleten şirketlerin tam zamanlı çalışanları için geçerli olan bu kural 30 Eylül'den itibaren 12-17 yaş arası reşit olmayanlar için geçerli olacaktır.</li><li>• Uzun mesafe yolculuklar, lokanta ve kafelerin kapalı ve açık kısımlarına gelen müşterilerden, iki doz aşı veya son 72 saatteki PCR testi ya da son 6 ayda hastalığa yakalanıp iyileştiğini gösteren aşı kartı isteniyor.</li></ul>
<b><u>YUNANİSTAN</u></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b><u>Bakım evi personeline ve sağlık çalışanlarına</u></b> aşı zorunluluğu getirildi.</li><li>• 16 Temmuz'dan itibaren, sinema, tiyatro, bar ve spor salonları gibi kapalı yerlere sadece aşılı kişilerin girişine izin veriliyor.</li></ul>
<b><u>İTALYA</u></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mart ayında alınan karar ile eczacılar dâhil <b><u>tüm sağlık çalışanlarının</u></b> aşı yaptırması zorunlu. Bunu reddedenlerin yılsonuna kadar <b><u>ücretsiz izne çıkarılması öngörülüyor.</u></b></li><li>• İtalya Bakanlar Kurulu, 6 Ağustos'tan itibaren restoranların kapalı kısımları, stadyumlar, spor salonları, eğlence parkları, sinemalar, tiyatrolar, gösteriler ve müzelere girebilmek için Covid-19 sertifikası şartı getirdi. Sertifika, en az bir doz aşı yaptıranlara, son 6 ayda Covid-19 geçirenlere ve son iki günde yapılmış test sonucu negatif olanlara veriliyor.</li></ul>
<b><u>MACARİSTAN</u></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sağlık çalışanlarına 1 Eylül'e kadar birinci doz aşısı yaptırma zorunluluğu getirdi. <b><u>Aşı yaptırmayan sağlık çalışanlarının iş sözleşmeleri feshediliyor.</u></b></li></ul>
<b><u>POLONYA</u></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ağustos ayından itibaren <b><u>yüksek risk gruplarındaki</u></b> kişiler için aşısı zorunlu hale getirmeyi planladığını açıkladı.</li></ul>
<b><u>MALTA</u></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Temmuzda açıklanan kararlar, 12 yaşın üzerinde olup iki doz aşı yaptırmamış olanlar Malta'ya giremiyor.</li></ul>
<b><u>RUSYA</u></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rusya'nın başkenti Moskova'da, çeşitli sektörlerde çalışanların yüzde 60'ının 15 Ağustos'a kadar aşılınması şartı getirildi. Kafe, restoran ve barlara aşısız girilmesini yasaklayan karar ise 19 Temmuz'da, işletme sahiplerinin tepkisi nedeniyle geri çekildi.</li></ul>
<b><u>SUUDİ ARABİSTAN</u></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mayıs ayında, <b><u>iş yerinden çalışacak</u></b> tüm kamu ve özel sektör çalışanlarının aşılı olması şartı getirdi. Ancak bu kararın ne zaman uygulanmaya başlanacağı açıklanmadı.</li><li>• 1 Ağustos'tan itibaren ülkedeki hükümet ve eğitim kurumlarına giriş ile toplu ulaşımı kullanmak için aşı şartı aranıyor.</li><li>• 9 Ağustos'tan itibaren Suudi vatandaşlarının ülke dışına seyahat edebilmeleri için iki doz aşı yaptırmış olmaları gerekiyor.</li></ul>
<b><u>TÜRKMENİSTAN</u></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Türkmenistan Sağlık Bakanlığı 7 Temmuz'da yaptığı açıklamada, Covid-19 aşısını 18 yaş üzerindeki herkes için zorunlu hale getirdi.</li></ul>

<b><u>KAZAKİSTAN</u></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>23 Haziran'da yapılan açıklamada, <b><u>20'den fazla kişinin çalıştığı iş ortamlarına aşı veya haftalık düzenli test yaptırma şartı</u></b> getirilip uymayan şirketlere para cezası öngören bir belgenin hazırlandığını belirtildi.</li></ul>
<b><u>KANADA</u></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Aşıların federal hükümette belirli rol ve pozisyonlarda çalışanlar için zorunlu hale getirilmesinin gözden geçirildiğini açıkladı.</li></ul>
<b><u>AVUSTRALYA</u></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Haziran ayında alınan karar çerçevesinde bakım evi çalışanlarının ve karantina otelleri personelinin aşı yaptırması zorunlu oldu.</li></ul>
<b><u>BELÇİKA</u></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>13 Ağustos'tan itibaren aşılarının tam olduğunu, 48 saat içinde PCR testi yaptırarak negatif sonuç elde ettiklerini ya da yakın zamanda hastalığı atlattıklarını kanıtlayan <b><u>Covid Safe Ticket</u></b> uygulamasına geçildi. Bu uygulama kalabalık etkinliklerde kullanılıyor.</li></ul>
<b><u>AVUSTURYA</u></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>1 Eylül itibarıyla, tüm halka açık kapalı alanlara ve bazı açık alanlara (oteller, restoranlar, etkinlikler vb.) girebilmek için, negatif bir PCR testi, tam aşı belgesi veya geçmişte bir Covid-19 enfeksiyonu geçirdiğini içeren <b><u>Entry tests</u></b> (giriş testleri) uygulamasına geçildi.</li></ul>
<b><u>İSVİÇRE</u></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>23 Haziran'da hükümetin aldığı kararla; Evden çalışma şartı artık bir tavsiye kararı niteliğinde olacak ve düzenli işyeri testi yapma şartı kaldırılacak.</li></ul>
<b><u>ABD</u></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>New York'ta, <b><u>belediye çalışanlarına</u></b> Eylül ortasına kadar Covid-19 aşısı olmaları ya da her hafta test yaptırmaları zorunluluğu getirildi. New York eyaletinde yayınlanan yönerge ile kapalı restoranların, barların ve spor salonlarının müşterilerden ve işçilerden aşı belgesi istenecek.</li><li>Virginia <b><u>eyalet çalışanlarının</u></b> aşılanmaları veya haftalık testlerden geçmeleri gerektiği açıklandı.</li><li>New Jersey'de 7 Eylül 2021'den itibaren, sağlık hizmetleri ve yüksek riskli toplu ortamlardaki işverenlerin işçiler için aşıları veya haftalık testleri zorunlu kılmasını ve geçerli test gereksinimlerinin sonuçlarını izlemek için bir sistem oluşturmasını gerektiren bir yürütme emri yayınladı. Yasa 7 Eylül'de yürürlüğe giriyor. <b><u>Aşılanmamış tüm sigortalı çalışanlar haftada en az bir ila iki kez teste tabi tutulmaya başlanacak.</u></b></li></ul>

## **1. Aşı olmak istemeyen çalışanın PCR testi vermeyi reddetmesi zorunlu/zorlayıcı ya da fesih için geçerli sebep oluşturur mu?**

İş Kanunu'nun 25.maddesinin 3.fıkrasına kapsamında "İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebep ortaya çıkarsa, işveren sözleşmeyi derhal fesih hakkına sahip olur."

İşverenin böyle bir durumda sözleşmeyi feshedebilmesi için işyerinde faaliyet sürmesine rağmen, işçinin kendi kişisel hayatında veya çevresinde meydana gelen bir zorlayıcı neden dolayısıyla, işe gelememesi ve bu devamsızlığında bir haftayı aşmış olması gerekir. İşçinin oturduğu köyün karantinaya alınması, kar dolayısıyla ulaşımın durması vb. durumlar buna örnek olarak gösterilebilir.

Deprem, heyelan, sel gibi doğal afetler; patlama ve yangın gibi işyerinden kaynaklanan olaylar ile işyerinin kanunla veya kamu makamları tarafından kapatılması gibi hukuki nedenler zorlayıcı neden olarak sayılabilir.

Cengiz Köseoğlu'na göre, "**Öğretide, zorlayıcı sebep için aniden ve tarafların etkilerinden uzak olağanüstü bir olayın fiilen gerçekleşmesi gerektiği ifade edilmiştir.**"

Şahin Çil'e göre salgın hastalığa bağlı alınan önlemler çerçevesinde kapatılan işyerleri veya sokağa çıkma yasağı olan çalışanlar bakımından her iki taraf da zorlayıcı sebep hakkını kullanabilir.

Fakat işyerinde işin devam ettiği ve gerekli salgın önlemlerinin alındığı bir çalışma ortamında işveren ve çalışan için zorunlu neden oluşmamaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 206/3450 E, 2018/14618. numaralı kararına göre, "İşyerinin kapatılması zorlayıcı neden sayılmaz. Ancak sel, kar, deprem gibi doğal olaylar nedeniyle ulaşımın kesilmesi, salgın hastalık sebebiyle karantina uygulaması gibi sebepler zorlayıcı nedenlerdir."

6 Eylül'de başlayan PCR testi hakkındaki genelgenin ardından da aşı olmak istemeyen çalışanın PCR test sonucu ile çalışmaya devam etmesi kuralının getirildiği bir işyerinde, PCR test sonucu getirmek istemeyen çalışanın da zorlayıcı sebep oluşturduğuna dair görüşler bulunmaktadır. Fakat burada iş akışının devam etmesini engelleyen tarafların etkilerinden uzak, olağanüstü yahut öngörülemez bir durum bulunmamaktadır. Hatırlatmak isteriz ki genelge bir yasal düzenleme olmayıp, işverenler açısından bağlayıcı bir hüküm de getirmemiştir. PCR testi işyeri şartlarına göre "istenebilecektir".

PCR testi ibraz etme zorunluluğu her işverenin kendisinin alacağı karara bağlıdır. İşveren bu genelge doğrultusunda PCR testi zorunluluğunu işyeri bünyesinde uygulamaya başlıyorsa öncelikle bunu işyeri bünyesinde duyurması gerekir.

Kanaatimizce işçi, işyerinde çalışmasının koşulu olarak getirilen bu düzenlemeye uymuyorsa, zorunlu neden oluşmaz ancak işveren için **geçerli nedenle fesih yani tazminatlı fesih hakkı oluşabileceğini düşünmekteyiz. Tabi ki bu o işyerinin şartlarına, somut olaya göre değişebilecek bir durumdur.**

Çünkü işveren, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında, işyerinde çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini almakla yükümlüdür. Çalışan, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini göz önünde bulundurarak almak istediği bu tedbire uymazsa iş akışının ve çalışma barışının bozulmasına sebep olabileceği için geçerli sebeple fesih söz konusu olabilecektir. Fakat burada da feshin son çare ilkesi

gereğince, her durumun kendi özelinde değerlendirilmesi, sebeplerin ve sonuçların değerlendirilmesi ve mümkünse önce fesihden kaçınacak alternatif yolların tüketilmesi gereklidir.

Bunlar ise şu şekilde sıralanabilir:

- 1- Yıllık izin uygulaması ve test sonucu ibraz edemeyen çalışanlar için izin uygulaması,
- 2- Uzaktan çalışma uygulaması,
- 3- Ücretsiz izin teklifi,
- 4- Uzaktan çalışabileceği ya da bulaş ihtimali düşük bir işin teklif edilmesi.

## **2. PCR testinde geçen süre çalışma süresinden sayılır mı?**

İş Kanunu'nun 66.maddesinden çalışma süresinden sayılan haller açıkça belirtilmiş. Bu haller şu şekildedir:

- a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.
- b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.
- c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.
- d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.
- e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.
- f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

Dolayısıyla çalışanın PCR testi için sağlık kurumunda geçirdiği süreler çalışma süresi kapsamına dâhil edilmeyeceğini düşünüyoruz. PCR testi, çalışanın iş saatleri dışında yaptırması gereken ve işyerine girebilmek için alacağı bir önlem, bir işbaşı yapabilme şartıdır. **Ayrıca çalışanın yalnızca test yaptırması yetmemekte, test sonucunun negatif olduğunu da ibraz etmesi gerekmektedir. Test sonucunu alması gerektiğinden ötürü çalışma süresinden makul bir süre önce test yaptırmış olması gerekmektedir.**

Bununla birlikte diğer bir görüş ise bunun İSG tedbirleri kapsamında yapıldığı ve dolayısıyla çalışma süresinden sayılması gerektiğidir. Belirttiğimiz gibi bu görüşe katılmamaktayız.



### **3. Hem aşı olmayan hem de PCR testi getirmeyen çalışanın, işyerinde fiilen çalışmadığı süreler için ücret ödenir mi?**

Doktrinde yer alan görüşe göre aşı olmayan ve PCR testini sunmayan çalışanları, işverenlerin işyerine sokmama hakkı bulunmaktadır. Fakat bu durumda da çalışanların fiili olarak işyerinde bulunmadığı ve görevini ifa etmediği sürelerin ücretlerinin ödenip ödenmeyeceği noktasında belirsizlik doğmaktadır.

Çalışan ve işverenin iş sözleşmesinden doğan karşılıklı borçları bulunmaktadır. Bunlar, işçinin iş görme işverenin ise ücret ödeme borcudur. Fakat söz konusu süreçte çalışan iş görme borcunun ifa etmemektedir. İşverenin tek taraflı olarak işçisini ücretsiz izne gönderemeyeceğini vurgulanmaktadır. Türk mevzuatında tek taraflı olarak ücretsiz izin sadece geçtiğimiz yıl 7244 sayılı Kanun ile fesih yasağının karşılığı olarak geçici süre uygulandı. Şu anki yasal mevzuatımızda tek taraflı bir ücretsiz izin hakkı bulunmamaktadır. İşveren ancak çalışanla karşılıklı anlaşarak, çalışana ücretsiz izne gönderebilir.

Konuyla ilgili görüşlerden birisi, çalışanların bu dönemde idari izinli sayılmaları ve ücretlerin ödenmesine devam edilmesidir. Bizim görüşümüze göre, tartışılan bir nokta olsa da bu durumdaki işçilerin öncelikle yıllık izinlerinin tüketilmesi gerekecektir. Daha sonra, işin koşulları uygunsuzsa uzaktan çalışma değerlendirilebilir. Ancak bu durumda işveren test yaptırmamakta ısrar eden çalışana bir noktada ödüllendirmiş olabilecek, bu durum diğer çalışanlar için emsal teşkil ederek diğer çalışanlar da test yaptırmama yoluna gidebilecektir. Yani Genelge ile esasen aşı olunması özendirilmeye çalışılırken bu uygulama aşı olmamaya ve test yaptırmamaya teşvik edebilir. Bu noktada uzaktan çalışmanın, test yaptırmayan çalışanlar için sürekli olarak seçenek olarak sunulması kanaatimizce doğru uygulama olmaz. Bu husus göz önünde bulundurulduğunda, test yaptırmayan ve yıllık izin bakiyesi bulunmayan çalışanların işyerine alınmaması ve buna bağlı olarak işbaşı yapmaması devamsızlık olarak değerlendirilebilir ve bu sürelerle ilişkin ücret ödenmeyebilir. PCR testi olmaması gerekçesiyle işbaşı yaptırılmamasını ücretlendirmek, uygunsuz ve söz konusu durumu “ödüllendirmek” olacağından, aksi değerlendirmeleri de göz ardı etmemek kaydıyla, **bu süreçte çalışanların ücretlerinin ödenmemesi pratik bir uygulama olarak görünmektedir.**

**Bununla birlikte, bu durumun risk taşıyacağını, ancak pratikte bir İK stratejisi oluşturabileceğini, PCR testi kuralı koyulmuş olmasına rağmen, buna uyum sağlamayan çalışanın sözleşmesinin geçerli sebeple feshinin dikkate alınması gereken bir uygulama olduğunu hatırlatmak isteriz.**

### **4. Çalışan PCR test sonucunu kime verecek? Sürecin Takibi ve Arşivleme İşyeri Hekimi Tarafından mı, İK Departmanı Tarafından mı Yürütülecek?**

Hukukumuzda da açık rıza olmaksızın sağlık verilerinin işlenmesi şartı, KVKK m. 6/3 hükmü ile, **“kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından”** işlemidir.

Bu işleme şartının varlığı için kanunda yazılı amaçlardan biri ve kanunda sayılmış kişi ve kurum ile kuruluşlarca yapılmalıdır. Adınır’a göre “İşyeri hekimi, sır saklama yükümlülüğü altında iken işverenin böyle bir yükümlülüğü bulunmamaktadır. Dolayısıyla işyeri hekiminin işçinin aşı durumuna ilişkin verisini işlemesi, kanunda yer alan diğer usul ve ilkelere uyması kaydıyla hukuka uygundur. Ancak işyeri hekiminin işçinin söz konusu sağlık verisini işveren ile paylaşması, KVKK m. 6/3 hükmünde yazılı amaçlar dışında kalmakta olup hukuka aykırı bir işlemdir.”

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

Ekmekçi'ye göre; "İşçi sağlık verilerinin işlenmesine rıza göstermese dahi sır saklamakla yükümlü kişi konumunda bulunduğu kabul edilen işyeri hekiminin aşı bilgilerini sorması ve işleyebilmesi mümkündür. Çünkü 6698 md. 6/3 uyarınca kişinin açık rızasının olmaması halinde dahi sağlık verileri; kamu sağlığının korunması koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla ve sır saklama yükümlülüğü altında bulunana kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından işlenebilir. Maddede aranan bu koşullar Covid-19 pandemisi bakımından gerçekleşmiştir. **Çünkü sağlık verilerinin işlenmesi öncelikle koruyucu hekimlik faaliyetinin yerine getirilmesi bakımından elzemdir.**"

İşyerinde kişilerin aşı verileri ve PCR test sonuçlarının işlenebilmesi Bakanlığın yayınlamış olduğu genelge ile yasal bir zemine oturmuştur. Genelgenin 3.maddesinde "...test sonuçları gerekli işlemler yapılmak üzere kayıt altında tutulacaktır." denmektedir. Bu madde bu süreçte PCR test sonuçlarının işlenebileceğini ön görmektedir. Fakat burada önemli olan bu verileri kimin işleyeceği noktasıdır. Sağlık verileri özel nitelikli kişisel veriler olduğu için işlenmesi kanunda belirtilen usullere uygun olarak yapılmak zorundadır. Bu verilerin işyeri hekimi tarafından alınması ve saklanması gerekmektedir.

New York'ta Jackson Lewis isimli iş hukuku firması'nın PCR test sonuçlarını saklama konusunda verdiği görüş ise şu şekildedir: "İşverenler toplu ve kapalı çalışma ortamları için politikalar geliştirmeliler. İşçiler için haftalık PCR testi ya da aşı zorunlu kılınmalı, test sonuçlarını izlemek ve bu sonuçları yerel sağlık birimlerine iletmek için bir sistem kurulmalıdır. Sağlık hizmeti veren işverenler, aşı kayıtlarını ve PCR test sonuçlarını, işçilerin tıbbi bilgilerinin yer aldığı dosyadan ayrı olarak başka bir tıbbi dosyada tutmalıdır." Burada sağlık verilerini daha da koruyucu önlemler olarak saklama düşüncesi önerilmiştir.

**Özetle, mümkün olduğunca çalışanın aşı ve PCR testi gibi sağlık verilerinin İK departmanı, yöneticiler veya işvereni tarafından değil bu konuda görevlendirilmiş işyeri hekimi/sağlık birimi tarafından alınıp, kontrol ve muhafaza edilmesi gerekmektedir.**

## 5. İşveren çalışanın 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 yaklaşık 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.

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



Hukukumuzda aşıyı 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 aşilar için ise bir zorunluluk getirilmemiştir.** Covid-19'a karşı üretilen aşiların hiçbiri 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 aşıya 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. Adınır'ın görüşüne göre; "**Kanun koyucunun aşı zorunluluğunu öngörmediği bir hukuk sisteminde, işyerindeki tüm işçilerin istisnasız aşılanmasını sağlamak da işverenin işinin kişiliğini koruma borcu gereği alması gerekli bir önlem olarak değerlendirilemeyecektir.**"

Dolayısıyla ağırlıklı görüş ve bizim de kanaatimize göre 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 aşıya 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 aşıyı özendirme kapsamındaki etkinlikler ise uygulanmasını önerdiğimiz başlıklar altında yer almaktadır. **İşverenlerin işçilerine karşı aşı zorunluluğu getirme hakkı bulunmasa da son düzenlemeyle birlikte işyerlerine PCR zorunluluğunu bir önlem olarak getirebilirler.**

## **6. 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:

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

*“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 finansmanının 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.**

## **7. 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. Ekmekçi’ye göre “iş 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

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

kıldığı doğrulama sürecini çalışanlarına düzenli, müşterilerine günlük olarak uygulamazsa 1 yıla kadar hapis ve para cezasıyla karşı karşıya kalabilecek.

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 Covid19'a karşı aşılama politikasının yerel şartlara ve düzenlemelere bağlı olarak uygulanacağı belirtildi.

Ayrıca tıbbi nedenlerle aşı yaptırmayan çalışanlar için farklı seçenekler oluşturulacağı da vurguladı. Türkiye'de henüz aşıyla ilgili böyle bir yasal yaptırım olmadığı için sözleşmenin feshedilmesinden ziyade aşı olmayan çalışanlardan düzenli olarak PCR testi talep edilebileceği düzenlemesi oluşturuldu. İçişleri Bakanlığı'nın bazı sektörler için zorunlu PCR uygulaması başlatması bu konuda emsal nitelik teşkil etti. Ardından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işverenlerin haftada bir kez PCR testi isteme yetkisini içeren genelgeyi yayınladı.

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 oluşacağından bahsedilebilir. Ancak, mevcut düzenlemeyle işyerinde PCR testi uygulamasına uygun hareket eden, müşteri veya diğer çalışanlar ile birebir teması bulunmayan, çalışma ortamı nedeniyle bulaş riskinin düşük olduğu işyerlerinde/pozisyonlarda işverenin aşı yaptırmayan çalışanın iş sözleşmesini fesih hakkından söz etmek riskli olacaktır.

## **8. 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.**"

Fakat doktrinde bazı görüşler de aksine çalışana yansıtılabileceğini belirtiyor. 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.**"

Uygulamada, devlet hastanelerinde test yapılırken ücret talep edilmemesi, test yaptırılmasının işyerine giriş şartı olması, çalışanlar için aşı olmak gibi yine ücretsiz bir alternatif bulunması, işyerindeki diğer çalışanların iş sağlığı ve güvenliği, çalışma barışı gibi hususlar göz önünde bulundurulduğunda, her hafta talep edilecek PCR testlerinde büyük ölçekli işletmeler için oluşabilecek maliyet de dikkate alındığında, amacı çalışanların ve işyerinin güvenliğini sağlamak olan işverenlerin bu maliyete katlanmaması gerektiği görüşündeyiz. Burada esasen devlet tarafından bir düzenleme getirilerek, işyeri uygulaması kapsamında test yaptıracak sigortalıların test maliyetinin devlet tarafından karşılanacağına ilişkin bir uygulamaya gidilmesi bu noktadaki tüm soru işaretlerini ortadan kaldıracaktır.

Nitekim yukarıda da bahsettiğimiz üzere test maliyetlerine işverenin katlanması, test yaptırmaya mesai saatleri içerisinde giden çalışanlar için bu sürelerin çalışma sürelerinden sayılması gerekip gerekmediği tartışmalarına da kapı açacaktır.

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

Ayrıca, son gelen genelge ile birlikte işverenlerin inisiyatifi dâhilinde bazı iş yerlerinde PCR testi zorunluluğu başladı. Bu noktada sosyal devletin gereği olarak zorunlu test ücretlerinin devlet tarafından karşılanması gerekmektedir. Fakat böyle bir düzenleme olmadığı nokta da, işyeri bazında işverenler bu maliyeti üstlenmeme kararı da alabilir. İşyerinde aşılma oranının artması için PCR testlerinin maliyetini işçilere bırakabilmektedir. Konu hakkında farkı görüşler mevcut olup, bu konuda genel eğilim, PCR test maliyetinin işçide bırakılması olarak görünmektedir.

## **9. 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 kullandırılabilir daha sonra da idari izin ya da uzaktan çalışma yahut devamsızlık olarak işleme alma seçenekleri değerlendirilebilir.**

## **10. İşveren aşı olmayan çalışanını uzaktan çalışmaya gönderebilir mi?**

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.**

“Hiçbir işverenin aşı olmayı reddeden işçiler için ayrı bir çalışma yeri dizayn etmek, 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 dahilinde olsa dahi işverenin aşı olmama hakkını kullanan işçi için ek bir maliyete katlanmakla yükümlü olduğundan söz edilemez.”

**Dolayısıyla iş hukuku kapsamında işveren aşı olmayan çalışanları yüzde yüz uzaktan çalıştırabilir ya da diğer insanlarla temasını azaltacağı farklı bir lokasyonda görevlendirme yapabilir. Ancak yukarıda bahsettiğimiz üzere uzaktan çalışma çalışanlar arasında test yaptırmamaya teşvik olarak da algılanabilecektir. Farklı lokasyonlarda görevlendirmelerde ise bu görevler esaslı değişiklik kapsamına girecekse, onay alınması gerekecektir.**

## **11. Aşı olan çalışanlara teşvik uygulamaları yapılabilir mi?**

İşverenler aşığı 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 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