

Konu:	Belirli Ülkelerdeki PCR ve Covid-19 Uygulamaları
Sayı:	2021/129
Tarih:	27.09.2021
Özet:	Bu bültenimizde <i>Bird&Bird-HR Data Essentials</i> 'in 20.09.2021 tarihli "Covid-19 Aşı Kılavuzu"nda yer alan ve belirli ülkelerdeki PCR testi/Covid-19 aşı uygulamalarının özeti aktarılmıştır.

ÜLKE	İşveren çalışanlara aşı durumlarını sorabilir mi?	İşveren çalışanlarından işyeri testi yapabilir mi/negatif test sonucunu isteyebilir mi?	İşveren, çalışandan işe devam edebilmelerinin koşulu olarak aşılanmalarını talep edebilir miyiz? Çalışanlar reddederse ne yapabilir?	İşveren, çalışanlardan düzenli olarak test yapmalarını, negatif test ya da bağışıklık sonucunu isteyebilir mi?	İşveren, çalışanlardan negatif test/bağışıklık testi isterse çalışanlardan bu testler için ödeme yapmalarını talep edebilir mi?	İşveren, işyerinde fiziksel katılımın bir koşulu olarak çalışanların aşılanmasını talep edebilir mi?	İşveren, iş seyahatinin bir koşulu olarak çalışanların aşılanmasını/ negatif test/bağışıklık sonucunu isteyebilir miyiz?	İşveren, aşılanmamış çalışanlarına konaklama sağlamak zorunda mı?	İşveren, çalışanların aşı/test/bağışıklık kayıtlarını tutabilir mi?	Bir çalışan tıbbi nedenlerle aşılanmayı reddederse, işveren tıbbi nedenin kanıtını isteyebilir mi?
AVUSTURALYA	✓	✓	✓	✓ X	X	✓	✓	X	✓	✓
	*Gizlilik Yasası'na göre sınırlama var.	*İş sağlığı ve güvenliği şartı olarak.	*Sınırlama var. **Uzaktan çalışma önerilebilir.	*Riskli sektörlerde açık rıza ile.		*Sınırlama var. İş sağlığı ve güvenliği şartı olarak.	*Sınırlama var.		*Sınırlama var. Açık rıza ile.	*Sınırlama var.
BELÇİKA	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		*Riskli sektörlerde işyeri hekimi işleyebilir.		*Sadece ateş ölçülebilir.						

<u>ÇİN</u>	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✓	✓	✓
	*Veri Koruma Kanunu'na göre sınırlama var.	*Veri Koruma Kanunu'na göre açık rıza ile.	*Sadece belirli işler için.	*İş sağlığı ve güvenliği şartı olarak.	*Sağlık sigortası fonu/hükümet karşılıyor.	*Sadece belirli işler için.	*Sadece belirli işler için.	*Engellilik ve çalışma şartlarına bağlı olarak.	*Haklı ve gerekli sebep şartı ile. *Açık rıza ile. *En kısa saklama süresi ile.	*İş sağlığı ve güvenliği şartı olarak.
<u>ÇEK CUMHURİYETİ</u>	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✓	✗	✓	✗
	*Sınırlama var. *GDPR kapsamında özel veri.	*Sınırlama var. İş sağlığı ve güvenliği şartı olarak.			*İşveren isterse maliyetini karşılar.		*İşyerindeki risk durumuna göre.	*Kılavuz yok.	*Veri Koruma Yasası'na göre. *En kısa saklama süresi ile.	
<u>DANİMARKA</u>	✓	✓		✓	✗	✓	✓	✓	✓	
	*Sınırlama var. *GDPR kapsamında özel veri.	*Sınırlama var.	*İşveren için riskli bir durum olabilir. ** Vaka bazlı değerlendirme yapılmalı.		*Test ücretsiz *İşveren isterse maliyetini karşılar, test çalışma süresi içinde yapılır bu saatler mümkün değilse işveren telafi ücret öder.	*Sadece belirli işler için ve katı sınırlamalar ile.	*Katı sınırlamalar ile.	*Engellilik şartına bağlı olarak.	*Bu verilerin tutulması gereklirse. *Açık rıza ile. *Uygun saklama süresinin çok kısa olması şartıyla.	*Makul bir sebep olmalı. *İş sağlığı ve güvenliğine bağlı olarak.
<u>FİNLANDİYA</u>	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✗

	*Cevaplanması zorunlu değil.	*Sadece uzman hekimlerce yapılabilir.	*Riskli çalışma koşullarında yeniden düzenlenme yapılmalı.	*Risk durumuna göre işyerine girmek için bir test ön koşul olabilir.	*Maliyet işverenin sorumluluğundadır.	*İç yönerge ile uzaktan çalışma önerilebilir.			*Açık rıza ile. *GDPR uyarınca.	
FRANSA	✓X	✓	X	X	X	X	*Çalışanın rızası ile görev değişikliği	*Health Pass yükümlülüğüne tabi olan ve geçerli bir Health Pass ibraz etmeyen çalışanlar 3 gün ücretsiz olarak uzaklaştırılabilir.	✓X	✓X
	*Sadece 05.08.2021 tarihli yasadaki listelenen işyerlerinde.	*Sınırlama var. *Sağlık uzmanlarınca.			*Fransa'da şu an ücretsiz. *Değişiklik durumunda yasalarca belirlenecek.				*Zorunlu aşıya tabi çalışanların kayıtları tutulabilir.	*Bu veriler hassas veri kategorisindedir.
ALMANYA	✓	✓	X	✓	X	X	✓	✓	✓	✓
	*Sınırlama var. *GDPR kapsamında özel veri. *Açık rıza gerekli.	*Sınırlama var. *Cevaplanması zorunlu değil.		*Sınırlama var. *Cevaplanması zorunlu değil.	*15.04.2021'den beri işverenler çalışanlara haftada 2 kez ücretsiz test sunmalıdır. *Ek test isterlerse maliyet işverence karşılanır.		*Sınırlama var.	*Sınırlama var.	*Sınırlama var. *Açık rıza ile. *GDPR uyarınca.	*Sınırlama var. *GDPR uyarınca.
HONG KONG	✓	✓	✓	✓	✓X	✓	✓	X	✓	✓

					*Anlaşma ile çalışandan alınabilir. *Aşıya teşvik amacı ile alınabilir. *Yasal olarak, çalışanın iş sözleşmesi kapsamında görevlerini yerine getirirken (çalışmaya devam etmek için testlere girmeyi de içerebilir) yaptığı masrafları karşılama yükümlülüğü zımni bir görevdir.					
	*Gizlilik Yasası uyarınca.	*Toplanan veriler adil, gerekli ve aşırı olmamalıdır	*İş sağlığı ve güvenliği uyarınca.	*Risk düzeyine göre.		*Risk düzeyine göre.			*Açık rıza ile *Uygun saklama süresinin çok kısa olması şartıyla	*Makul sebeple.
MACARİSTAN	✓ *Veri Koruma Kurumu'nun (01.04.2021 tarihli) rehberliğine dayanarak, genel olarak çalışanın aşı durumunun açıklanması gerekli değildir. *Bağışıklık belgesi istenebilir.	✓ *Sınırlama var. *Şüpheli varsa tıbbi kontroller tıp uzmanlarınca yapılabilir.	✗ *Sağlık çalışanlarından 15.09.2021 tarihine kadar ilk doz aşılarını yaptırmaları şartı var.	✓ *Kişisel verilerin korunması şartıyla. *Denetimler hekimlerce yapılmalı.	✗	✗	*Seyahat gereklerine göre.	✗	✗ * Macar Veri Koruma Kurumu'nun rehberliği ile sınırlıdır.	✗
İTALYA	✗	✗	✗	✗	✗		✗	✗	✗	✗

	*15 Ekim 2021 sonrası işyeri girişlerinde <i>Green Pass</i> uygulaması. *Bilgilere işyeri hekiminin erişimi olacak.		*15 Ekim 2021 itibari ile <i>Green Pass</i> olmayan çalışanların işyerine girmelerine izin verilmeyecek, geçerli bir Yeşil Kartı ibraz edene kadar maaş hakkı olmaksızın işten yoksun sayılacaklar.	*15 Ekim 2021 itibari ile işverenler, çalışanların işyerine erişebilmeleri için <i>Green Pass</i> sahip olmalarını sağlamalıdır.		*15 Ekim 2021 itibari ile <i>Green Pass</i> olmayan çalışanların işyerine girmelerine izin verilmeyecek, geçerli bir Yeşil Kartı ibraz edene kadar maaş hakkı olmaksızın işten yoksun sayılacaklar.				
HOLLANDA	✓	✓	X	X	X	✓	✓	✓	X	X
	*Sınırlama var. *Cevaplanması zorunlu değil. *Veri koruma mevzuatı uyarınca verilen yanıtlar işlenemez.	*Sınırlama var. *Gönüllü olarak sunulabilir.				*Sınırlama var. *İş sağlığı ve güvenliği olarak.	*Sınırlama var.			
POLONYA	✓	✓	X	X	X	X	X	X	✓	X
	*Sınırlama var. *Açık rıza ile.	*Sınırlama var. *Açık rıza ile.							*Açık rıza ile.	
SİNGAPUR	✓	✓	X	✓	✓	X	✓	X	✓	X

		*01.10.2021 itibari ile sağlık, gıda, spor gibi riskli sektörlerde düzenli test zorunluluğu.			*Hükümet tarafından karşılanmadığı durumlarda işveren çalışanlardan bu masrafların karşılanmasını isteyebilecek.		*Gerekli durumlarda.		*Veri koruma yasaları uyarınca.	
SLOVAKYA	X	X *Gönüllü olarak sunulabilir.	X	X	X	X	X	X	X	X
İSPANYA	✓	✓ *Gönüllülük esas. *Açık rıza ile.	X	✓	X	X	X	✓	✓	X
İSVEÇ	*Sadece işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için yasal yükümlülüklerine uymaları için orantılı ve gerekli olması halinde.	*Sınırlama var. *İş sağlığı ve güvenliği kapsamında.	X	*Sadece işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için yasal yükümlülüklerine uymaları için orantılı ve gerekli olması halinde.	X	*Çalışma ortamının gerekliliğine göre.	✓	✓	*GDPR uyarınca ve gerekli durumlarda. *Bu veriler özel veridir.	*Sadece işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için yasal yükümlülüklerine uymaları için orantılı ve gerekli olması halinde. *Bu veriler özel veridir.
İNGİLTERE	✓	✓	X	X	✓	X	*Görev ve gerekli seyahat gerekliliğine göre.	✓		*Sadece işverenlerin iş sağlığı ve

	*Gerekli bilgilendirmelerle. *Açık rıza ile.	*Veri Koruma Kanunu uyarınca. *Bu veriler özel kategori verilerdir.	*Yüksek riskli işlerde aşının reddedilmesi durumunda; alternatif işler, disiplin ya da fesih (işin gerekliliğine göre) uygulanabilir.	*Zorunlu değil.	*İngiltere’de testler ücretsiz. *İşyeri testi uygulamasında çalışandan sözleşme ile ya da anlaşarak (pek mümkün olmamakla beraber) bu ücret istenebilir.			*Engellilik şartına bağlı olarak.	*Haklı ve gerekli sebeplerle. *Açık rıza ile. *En kısa saklama süresi ile.	güvenliğini sağlamak için yasal yükümlülüklerine uymaları için orantılı ve gerekli olması halinde.
--	--	--	--	-----------------	--	--	--	--------------------------------------	--	--

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.