

İşyerlerinde Zorunlu PCR Testi Uygulaması Yapılabilir mi?

İşyerlerinde aşı tartışmalarının tüm hızıyla sürdüğü şu günlerde mevzuattaki ve kamu otoritelerinin yaklaşımındaki belirsizlik nedeni ile bazı işyerlerinde aşı olmayanlara işbaşı yaptırılmazken bazı işyerlerinde farklı vardiya ya da bölümlerde çalışma imkanı sunulmaya çalışıldığını, yine bazı işyerlerinde uzaktan çalışma uygulamasına devam edildiğini görüyoruz.

Gelinen noktada tüm dünyada ağırlıklı olarak insanların ve özellikle çalışanların yasal düzenlemelerle aşı olmaya zorlanamayacağı görüşünün ağırlıklı olarak benimsendiğini söyleyebiliriz. Ancak aşı olmayanların farklı uygulamalara

tabi tutulduğunu ve bazen özendirme bazen ödüllendirme bazen de caydırma amacıyla bir takım düzenlemelerin yapılmaya çalışıldığına şahit oluyoruz.

02 Eylül 2021 tarihli bir düzenleme çalışanlardan aşı olmamaları halinde pcr testi istenebilmesine olanak tanımaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, 02 Eylül 2021 tarihli "İşyerlerinde Covid-19 Tedbirleri" başlıklı bir Genelgeyi 81 il valiliğine göndermiştir.

“

1 İşyerlerinde
Zorunlu Pcr Testi
Uygulaması
Yapılabilir mi?

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının imzasını taşıyan Genelgede özetle covid-19 aşısını tamamlamamış çalışanların işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını güçleştirdikleri, diğer çalışanların sağlık ve güvenlik şartlarını kötüleştirerek çalışma barışını bozduğu belirtilmiştir. Daha sonra Bakanlık Genelgesinde işverenlerin sağlık ve güvenlik risklerine yönelik koruyucu ve önleyici tedbirler hakkında çalışanları bilgilendirmekle yükümlü oldukları hatırlatılarak 3 madde halinde işveren yükümlülükleri sıralanmıştır.

Bu yükümlülükler;

1- Covid-19 aşısı tamamlamamış işçilerin işyerinde karşılaşılabilecekleri risk ve tedbirler konusunda yazılı olarak bilgilendirilmeleri,

2- Bu bilgilendirme sonrasında aşı olmayan işçilere, kesin Covid-19 tanısı konması durumunda iş ve sosyal güvenlik mevzuatı açısından olası sonuçların ayrıca bildirilmesi,

3- Covid-19 aşısı olmayan işçilerden 6 Eylül 2021 tarihi itibarı ile zorunlu olarak haftada bir kez PCR testi yaptırmalarının istenebilmesi ve test sonuçlarının gerekli işlemler için kayıt altında tutulması,

olarak sıralanmıştır.

En sondan başlamak gerekirse, işletmeler bu Bakanlık Genelgesi gereğince çalışanlardan gerekli gördükleri

durumlarda haftada bir PCR testi isteyebileceklerdir. Yani aşı olmayan işçilerden PCR testi isteyip istememe işletmenin insiyatifine bırakılmıştır. Mevzuatta yer alan bir boşluğun doldurulmaya çalışıldığı ancak çok sayıda sorunun yanıtsız kalması nedeniyle düzenlemenin yetersiz olduğu görüşündeyiz.

Aşının ücretli/ücretsiz olacağı belirtilmemektedir. Maliyet kimin üzerinde kalacaktır?

İşveren istemesine rağmen PCR testi olmayan işçiye nasıl bir yaptırım uygulanacaktır?

Kendisinden istenmesine rağmen PCR testi olmayan, test sonuçlarını bildirmeyen işçiye işbaşı verilip verilmeyeceği, ücretsiz izinli sayılıp sayılamayacağı, bu durumun iş sözleşmesinin feshi açısından geçerli sebep oluşturup oluşturmayacağı hususlarının açıkça belirtilmesi gerekirdi kanısındayız.

Ayrıca bu yazı işverene ek yükümlülükler getirmektedir. Bunlardan ilki aşı olmayan her çalışanın risk ve tedbirler konusunda yazılı olarak bilgilendirilmesi yükümlülüğüdür. Bu bilgilendirmeye rağmen aşı olmayan ve kesin Covid-19 tanısı konan işçilere ise iş ve sosyal güvenlik mevzuatı açısından olası sonuçların bildirilmesi yükümlülüğü getirilmiştir.

Bir diğer yükümlülük ise PCR testi sonuçlarının gerekli

işlemler için kayıt altında tutulması yükümlülüğüdür. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu gereğince özel nitelikte veri kategorisinde yer alan sağlık verileri (ve tabi ki aşılama bilgileri, PCR testi sonuçları) ancak işyeri hekimleri tarafından işlenebilecek ya da açık rıza alınması yoluna gidilecektir. Bu operasyonel açıdan oldukça zaman alacak, güncellemeler gerektirecek bir konudur.

Aşı konusunun ve ilgili düzenlemelerin birden fazla Kanun ile ilişkili olduğunu unutmamak gerekir. İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu hemen sayabileceklerimizdir. Bu nedenle bu konuda alınacak önlem tedbir ve düzenlemelerin de Kanun ile yapılması daha doğru bir yaklaşım olacaktır.

GSG Hukuk

Aylık İş Hukuku Bülteni

Eylül 2021 - Sayı 56

www.gsghukuk.com

İş Hukuku kapsamında
her türlü sorunuz için
bizimle iletişime geçebilirsiniz.

*Süleyman Seba Cad.
No :48 BJK Plaza
B Blok K:4 Akaretler
Beşiktaş - İstanbul*



+90 212 326 68 68



+90 212 326 68 69



info@gsghukuk.com



Nilgün Serdar Şimşek, LL.M.

T: +90 (212) 326 63 68
nilgun.simsek@gsghukuk.com

Rıza Eroğlu

T: +90 (212) 326 60 68
info@gsghukuk.com