ÜREYHUKUK

MEVCUT YASAL DÜZENLEMELER ÇERÇEVESİNDE COVİD - 19 AŞISI OLMAMAKTA DİRENEN ÇALIŞANIN İŞ AKDİ FESHEDİLEBİLİR Mİ?

16.08.2021

Yazar : Özlem Aldatmaz Bilge

İş yerlerinde ***"COVID 19 Aşısı olmayan ve olmamakta direnen çalışanlara karşı İşverenin hakları ve başvurabileceği yaptırımlar"*** en güncel konulardan biri olarak ülke gündeminde yerini almıştır.

Öncelikle **Anayasamızın 17. Maddesi** uyarınca; ***"Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz."*** Anılan madde uyarınca, esasen kişinin vücut bütünlüğüne doğrudan müdahale anlamını taşıyacak zorunlu COVID - 19 aşı uygulaması ancak tıbbi zorunluluk veya kişilerin temel hak ve özgürlüklerini etkileyecek istisna bir düzenlemenin kanunla öngörülmesi durumunda mümkündür.

Genel mevzuat gereği, aşının zorunlu olduğu durumlar **1593 sayılı "Umumi Hıfzıssıhha Kanunu**" çerçevesinde belirlenmiş olup, Covid salgını henüz bu kapsamda yer almamaktadır. Ancak kamuoyundaki ve çok farklı iş sektörlerinden gelen baskılar sonucunda, COVİD - 19 aşısı uygulanmasına yönelik her an bir mevzuat değişikliği ve/veya yeni bir düzenlemenin yürürlüğe girmesinin beklendiğine dikkat çekmekteyiz.

Ancak, konunun yasal mevzuat çerçevesiyle sınırlarının çizilmesinden önce, iş yerinde aşı karşıtı olan çalışanlara karşı nasıl bir tutum izleneceği en önemli soru olarak karşımıza çıkmaktadır. Her ne kadar işverenin **6331 sayılı " İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**" uyarınca; iş yerinde ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak, bu kapsamda her türlü tedbiri almak yükümlülüğü bulunsa da COVİD - 19 aşısına karşı olan işçiye karşı İş Kanunu ve genel hukuk mevzuatı çerçevesinde herhangi bir zorlama ve/veya yaptırımın uygulanması şu aşamada mümkün görülmemektedir. Doktrinde de genel görüş, aşı uygulanmasını reddeden çalışana karşı iş akdinin haklı nedenle feshinin son derece ağır bir yaptırım olduğu yönündedir. Keza bu durum, **4857 sayılı İş Kanunumuz**da düzenlenen haklı nedenle fesih halleri dışında kaldığından, aşı karşıtı çalışanın iş akdinin feshi yoluna başvurulması mümkün görülememektedir.

Diğer taraftan, feshin son çare olması ilkesi de gözetildiğinde, aşı karşıtı personelin iş akdinin geçerli nedenle feshi de doğrudan bir fesih sebebi olmamaktadır. Ancak iş yerindeki tüm çalışanlar arasındaki çalışma huzuru ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olan işveren, yeni bir yasal düzenleme getirilmediği takdirde, aşı olmayı reddeden personelini evden çalışmasını sağlama, pozisyonunu değiştirme (diğer personeller ile daha az temaslı bir konum gibi vs.) ve/veya aşı olan çalışanlara karşı aşıyı bu anlamda teşvik etmek adına ek menfaatler sağlaması söz konusu olabilir.

Sonuç olarak;

- İş yerinde aşıya muhalif tutumla uygulanmasını kabul etmeyen personele karşı başta Anayasamız olmak üzere yürürlükteki mevzuat kapsamında, herhangi bir zorlama ve yaptırım uygulanamayacağı gibi, haklı veya doğrudan geçerli sebeple iş akdinin feshi de mümkün görülmemektedir.

- Ancak iş yeri sağlığı ve barışının temini adına, işverenlerin bu konuda yeni bir politika izlemeleri gerekebilecektir.

- Son günlerde kamuoyunu sıklıkla meşgul eden bu konu hakkında her an bir yasal düzenleme getirilebileceği, böylelikle iş yerlerinde aşıya ilişkin uyuşmazlığın aydınlatılacağı kanısındayız.

ÜREYHUKUK

İsmail Paşa Sok. No: 77
34718 Koşuyolu, Kadıköy/İstanbul
Tel : +90 0216 327 27 00 pbx
Faks : +90 0216 327 27 44
https://www.urey.av.tr

Bu bilgi notu ve varsa ekleri, sadece bilgilendirme amacıyla tarafınızla paylaşılmıştır. Bu bilgi notu, uygun yasal tavsiye olmaksızın herhangi bir özel durumda veya somut olayda uygulanmamalıdır. Bu bilgi notu, diğer internet adreslerinin linklerini içerebilir, ÜreyhukuK kendisine ait olmayan web sitelerinden hiçbir şekilde sorumlu değildir ve herhangi bir web sitesi ile ilgili bilgileri, içeriği, sunumu veya doğruluğu onaylamaz, açık veya zımni herhangi bir garanti vermez. Bu bilgi notunun telif hakları ÜreyhukuK'a ait olup işbu bilgi notu ÜreyhukuK'un önceden yazılı izni olmaksızın çoğaltılamaz, çevrilemez ve değiştirilemez.