



Covid-19 Aşısı Olmayı Reddeden Çalışanlar ve Hukuki Sonuçları

Türkiye genelinde, ocak 2021 tarihinde itibaren covid-19 için aşılama başlanmıştır. İlk başlarda tam bir kurtarıcı olarak dört gözle beklenen bu süreç, ne yazık ki karşıtlarını da beraberinde getirmiştir. Azınlıkta da kalsalar aşı karşıtı bir kitle oluşmuştur.

Aşı olan ve bu yönde kendisi ve ailesini motive eden kitlede sorun yoktur. Nitekim faydaları görülmüş, bakanlık açıklamalarıyla da desteklendiği şekli ile bu kişilerin covid-19'a yakalanmaları veya yakalandıktan sonra tedavi süreçlerinde önemli (olumlu) mesafeler kat edilmiştir.

Bu makalenin konusu covid-19 aşısı olunmaması halinde iş ilişkilerinde işveren ve çalışan arasında karşılaşılabilecek sorunlardır. Daha önce deneyimlenmemiş ve bu konuda yasal düzenlemesi bulunmayan bu süreç halen boşluklar içermektedir.

İşverenlerin yükümlülüğü, çalışanların kişilik hakkını korumaktır. Kişilik hakkı olarak tedaviyi reddetme, tedaviyi tercih etmeme durumundan bahsedebiliriz. Bir kişiye zorla aşı yaptırılamaz ve iş sözleşmesinin bu nedenle feshedilmesi aşı olmayan çalışanın kişilik hakkının ihlal edilmesi ve ayrımcılığa maruz kaldığı anlamına gelebilir.

Öte yandan işveren tüm çalışanların sağlığını korumak ve işin sürekliliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu noktada aşı olmayı reddeden çalışanlar ile diğer çalışanların hakları nasıl dengelenebilecektir. İşveren, "kişisel hakları koruyorum" diyerek aşı olmayanlara bir yaptırım uygulamayacak, ama işyerini ve işçi sağlığını (bulaş noktasında) tehlikeye mi atacaktır?

İşveren, işyeri sağlığı ve sağlık güvenliği açısından işin sürdürülebilir kılınması ve gerekli sağlık koşullarının sağlanması yönünde aşı olmayı reddeden çalışanlarına karşı en önemli yaptırımı iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Aşı olmayan çalışanların iş sözleşmesinin, işveren tarafından haklı nedenle tazminatsız feshindense, geçerli nedenle feshedilebilmesi işçinin kişilik hakları ve işveren için daha uygun bir yol olarak gözükmektedir. Çalışanın kendisine yapılan tüm bilgilendirmelere rağmen covid-19 aşısı yaptırmaması durumunda, geçerli nedenle fesih bakımından zorunlu prosedürler izlenerek, öncelikle konuya ilişkin çalışanın savunması alınması gerekecektir. Zira kişilerin farklı sağlık problemleri, engel durumları, gebelik hali ya da dini sebepler ile aşı olmak istememesi söz konusu olabilir. Bu aşamadan sonra, çalışanın savunması, feshin son çare olması ilkesi doğrultusunda, öncelikle iş sözleşmesinin ne şekilde devamının mümkün olabileceği sorusuna çözüm arayarak değerlendirilmelidir. Örneğin, çalışanın pozisyonu değiştirilerek ve gerekiyorsa yeni eğitimler verilerek, mümkünse evden çalışması sağlanabilir. Bu koşulların sağlanmasından sonra yine işveren ve işçi arasında belirli bir anlayış oluşmaması durumunda, işin aksamaması ve işyeri düzeninin bozulmaması için haklı nedenle fesih yapılabilir. Ancak, konuya ilişkin yargının yaklaşımı henüz belirli olmadığından, geçerli nedenle fesih yapılsa dahi, işe iade davası ve benzer sonuçları söz konusu olabilecektir. Bu durumda yüksek mahkemeden beklenti, işin ve işyerinin sağlık açısından sürekliliğini temin etme yönünde adımlar olacaktır. İnancındayız.

Konuya ilişkin hukuki boşluk vardır. Bu boşluğu içtihatlarda henüz kapatmış değildir. Bu gün için bu boşluğun katlanılamaz derecede ve toplum sağlığını bütünüyle tehdit eden işin ve işyerinin sürekliliğini tehlikeye atan bu boyutta görülmediği açıktır.

Sağlıklı günler iyi çalışmalar dileriz.

Ufuk YÖRÜK

ALOSBİ Hukuk Danışmanı

