

COVID-19 AŞILAMASI VE KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI ÜZERİNE

İşverenler Tarafından Aşılama Bilgisi İşlenebilir Mi?

Doç. Dr. Murat Volkan Dülger*

Tüm dünyayı etkisi altına almış olan Covid-19 salgını ile birlikte PCR test sonuç bilgisi, kullanılan ilaçlar, temaslı olma bilgisi, aile yakınına ait PCR test sonuç bilgisi derken nihayet aşılamanın getirdiği sorunları konuşuyoruz. Bundan önce çeşitli platformlarda anılan bilgilerin kişisel veri olma niteliği ile bunların kim tarafından hangi istisnalar kapsamında işlenebileceğini tartıştık. Esasen bu bilgilerin sağlık verisi altında özel nitelikli kişisel veri olduğu noktasında herhangi bir şüphe yoktu; problem bu verilerin nasıl işlenebileceğiydi. Şimdi de aynı sorunlar aşılama ile birlikte gündeme gelmiş ve bir kişinin **“aşı olup olmadığı bilgisi”**nin kimler tarafından hangi şartlar altında işlenebileceği tartışılmaya başlanmıştır.

Gerçekten bir kişinin aşı olup olmadığını herkes sorabilir ve ilgili kişi bu bilgisini vermeye zorlanabilir mi? Kişinin aşı olduğu bilgisinin kamuoyuna sağlayacağı yarar ile bu bilgiyi vermeye zorlanmasıyla müdahale edilen kişisel verilerin korunması hakkı arasındaki denge nasıl kurulacak?

Şüphesiz bu sorular işveren-işçi ilişkisinde yoğunluk göstermektedir. Bu nedenle bu yazıda esas olarak işçi-işveren arasında aşılama bilgisinin nasıl işleneceğini tartışmayı tercih ettim. Burada aşılama ve iş yerlerinde aşılama bilgisine ilişkin olan soruları bir çatı altında toplamaya çalışacağız: **Öyle ki Covid-19 salgını ile birlikte yeni bir düzene geçen toplum, aşılama ile birlikte eski haline dönmek istemekte ve bunun için aşı olup olunmadığı bilgisine ihtiyaç duymaktadır.**

I. Genel Olarak Aşı Uygulamasının Kişisel Verilerin Korunmasıyla İlişkisi

Covid-19 aşı uygulaması ile birlikte bireylerin aşı olup olmadığı bilgisi ortaya çıkmış oldu. Bu bilgi şüphesiz sağlık verisi altında özel nitelikli kişisel veri niteliğindedir. Öyleyse bu bilgisinin paylaşılması ve işlenmesi kişisel verilerin korunması mevzuatı hüküm ve koşullarına uygun olmalıdır. Bu bilginin paylaşımının önemi ise Covid-19 salgını çerçevesinde geçilen yeni düzenden tekrar eski hale dönülmesi için gerekli olmasındadır. **Örneğin, evden çalışmaya geçen işyerleri tekrar eski çalışma düzenini aşılama göre belirlemek istemektedir. Bunun için de kimin aşı olup kimin olmadığı bilgisine ihtiyaç vardır.**

* Akademisyen / Avukat.

Bu noktada belirtmek gerekir ki, aşılamanın zorunlu tutulup tutulamayacağı tartışmaları bu yazının konusu değildir. Zira bu husus Anayasa hukuku disiplini ilkeleri ile ilgilidir. Ancak bir hukukçu olarak bir kişinin aşılasmaya zorlanmasının insan hakları ve insan onuru kavramlarıyla bağdaşmadığını düşünmekteyim. Anayasa'nın 17. maddesi ile düzenlenen **“kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı”** ile ilgili hükümler uyarınca bu şekilde bir zorlama Anayasa'ya aykırı olacaktır¹. Elbette ki bu yönde teşvik edici uygulamalara gidilebilir ve öneri niteliğinde bazı açıklama ve çalışmalar yapılabilir. Örneğin, iş yerlerinin aşılasmayı teşvik edici duyurular yapması son derece faydalı ve yerinde bir uygulama olmasına karşılık aşılasmayı zorunlu tutması hem insan hakları idealine hem de yukarıda belirttiğim gibi pozitif hukuk düzenlemelerine aykırıdır.

II. Aşılama Bilgisinin Niteliği ve İşlenmesi

İşverenler tarafından aşılama bilgisinin işlenmesinin kapsam ve sınırlarının tespiti için bu verilerin niteliği ile işlenmesine ilişkin koşullara kısaca bakalım.

1. Aşılama Bilgisinin Niteliği Nedir?

Sağlık bilgisi, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (**“6698 sayılı Kanun”**) uyarınca özel nitelikli kişisel veri niteliğini haiz olup; 21 Haziran 2019 tarihli ve 30808 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik ile *“Kimliği belirli ya da belirlenebilir gerçek kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığına ilişkin her türlü bilgi ile kişiye sunulan sağlık hizmetiyle ilgili bilgileri”* olarak tanımlanmıştır.

Bu bağlamda, bireyin engellilik durumu, bulaşıcı hastalıkları, aldığı tedavi bilgileri, kullandığı ilaçlar gibi sağlığını ilgilendiren her türlü bilgi sağlığa ilişkin verinin bir unsurunu oluşturur. Dolayısıyla, Covid-19 salgını ile üretilmeye başlanan aşılar ve kişinin bu aşıları olup olmadığı bilgisinin “sağlık bilgisi” kategorisinde yer aldığı noktasında herhangi bir şüphe olmamalıdır.

Bunu destekler nitelikte, İngiltere Veri Koruma Otoritesi de (**“ICO”**) Genel Veri Koruma Tüzüğü’ne (**“GDPR”**) göre değerlendirme yaptığında aşı bilgisinin kişisel sağlık

¹ Zorunlu aşı ile ilgili Anayasa Mahkemesi’nin 11.11.2015 tarihli Halime Sare Aysal kararı bu noktada önem arz etmektedir. İlgili kararda mahkeme, temel hak ve özgürlüklerin yalnızca kanunlar ile kısıtlanabileceğini ve bahsi geçen kanunlarda zorunlu tutulan aşı isimlerinin de açıkça belirtilmesi gerektiğini ifade etmiştir. O dönemde zorunlu tutulan çiçek aşısı, karar tarihinde yürürlükte olan 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu’nun ilgili maddesinde yer aldığından Anayasa Mahkemesi tarafından herhangi bir hukuka aykırılık kararı verilmemiştir. Ne var ki ilgili kanun 1930 tarihli olup 2020 yılında karşılaştığımız Covid-19 virüsü, kanunun kapsamında yer almamaktadır (Anayasa Mahkemesi, Halime Sare Aysal, Başvuru No: 2013,1789, 11.11.2015).

verisi olduğunu ve GDPR’ın 9. maddesine göre işlenmesi gerektiğini belirtmiştir.² GDPR 9/2-i maddesi uyarınca özel kategorideki verilerin işlenmesi “özellikle mesleki gizlilik olmak üzere veri sahibinin hakları ve özgürlüklerine ilişkin güvence sağlanmasına uygun ve spesifik tedbirler sağlayan Birlik veya üye devlet hukukuna dayalı olarak, sağlığa yönelik ciddi sınır ötesi tehditlere karşı koruma sağlanması veya sağlık hizmetleri ve tıbbi ürünler ya da tıbbi cihazlara ilişkin yüksek kalite ve emniyet standartları sağlanması gibi halk sağlığı alanında kamu yararına yönelik olarak işleme faaliyetinin gerekmesi” halinde mümkün olabilecektir.

2. Aşılama Bilgisinin İşlenmesi Hangi Koşullara Bağlıdır?

Bu nitelikteki verilerin işlenmesi 6698 sayılı Kanun’un m. 6/3 uyarınca ancak şu halde mümkün olur: “..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”.

Buna göre 6698 sayılı Kanun gereği aşılama bilgisinin işlenmesi ancak şu koşulların varlığı halinde mümkün olur:

- Açık rıza veya
 - Kamu sağlığının korunması,
 - Koruyucu hekimlik,
 - Tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi,
 - Sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi
- Herhangi birinin varlığı
- Sır saklama yükümlülüğü altına bulunan kişiler veya
 - Yetkili kurum ve kuruluşlar
- Tarafından

III. İşçi-İşveren İlişkisi Kapsamında Aşılama Bilgisinin İşlenmesi

Aşılama bilgisinin neden işçi-işveren ilişkisinde gündeme geldiğini kısaca netleştirmek istiyorum. Şöyle ki, bilindiği üzere Covid-19 nedeniyle Mart 2020 tarihinden bu yana evden çalışma düzenine geçildi. Bazı iş yerleri tamamen evden çalışmaya geçerken, bazıları haftanın belirli günlerinde ofise gelme ve diğer günlerde evden çalışmak üzere yeni bir sisteme geçti. Salgının azalma gösterdiği tarihlerde ofisten çalışma devam etti, artış göstermesi halinde tekrar evden çalışmaya devam edildi. Bu şekilde devam eden bir sürecin sonunda aşılama ile birlikte artık tamamen ofisten çalışmaya geçme yönünde adımların atılmaya başlandığına şahit oluyoruz. Elbette bunun için çalışanlara ait aşılama

² ICO, Vaccinations, Erişim Tarihi: 18.06.2021, <https://ico.org.uk/global/data-protection-and-coronavirus-information-hub/coronavirus-recovery-data-protection-advice-for-organisations/vaccinations/#collect>

bilgisi gereklidir. Örneğin, bazı iş yerlerinde İnsan Kaynakları departmanı tarafından çalışanların aşılama bilgilerinin talep edildiği ve işlendiği görülmektedir. Ancak bu doğru bir uygulama mıdır?

Aşağıda konuyla ilgili akıllara gelebilecek problemleri soru – cevap şeklinde açıklığa kavuşturmaya çalışacağız.

1. İş yerinde aşılama bilgisi hangi hukuki sebep çerçevesinde işlenebilir?

Aşılama bilgisinin 6698 sayılı Kanun kapsamında sağlık verisi olduğunda herhangi bir şüphe olmadığına göre sağlık verilerinin işlenmesi için gerekli koşulların varlığı aranmalı ve dolayısıyla bu verilerin hangi hukuki sebep kapsamında işlenebileceği tartışılmalıdır.

Kanaatimce aşılama bilgisinin işlenmesi tıpkı PCR test sonuç bilgisi gibi Covid-19 salgını kapsamında gündeme gelen kişisel sağlık verileri gibi m.6/3'te belirtilen “kamu sağlığının korunması” hukuki sebebi çerçevesinde işlenebilecektir. Nitekim bu süreç içerisinde Kişisel Verileri Koruma Kurulu (“**Kurul**”) tarafından yapılan açıklamalarda da bu verilerin kamu sağlığı ile ilgili olduğu ve kamu sağlığının esas olduğu şeklinde ifadeler kullanıldı.

Gerçekten, Covid-19 ile bağlantılı olan tüm kişisel sağlık verileri esasen kamu sağlığı ile ilgilidir. Her ne kadar bu şekilde bir kabul, kişisel verilere olası bir müdahale tehlikesini arttırsa da aksi takdirde kamu sağlığının tehlikeye atılması söz konusudur. Her iki menfaat arasında bir denge kurulduğunda kamu sağlığının ağır bastığını düşünmekteyim.

Kaldı ki geçen 1 yıla aşkın süre içerisinde kişisel verileri ağır bastığı şeklinde bir düşüncenin uygulanabilir olmadığını da deneyimledik. Bu süreçte hemen her yerde ateş ölçümlerimiz yapıldı, HES kodlarımız okundu, test sonuçlarımız temaslı olma tehlikesine karşı temaslı olabilecek kişilere bildirildi, temaslı olup olmadığımız bilgisi soruldu. Bütün bunların ölçüsüz ve sınırsız bir şekilde yapılması elbette ki kabullenemez. Ancak daha önce hiç yaşamadığımız böyle bir salgın karşısında toplumun sağlığının korunması için bu bilgilerin bir yere kadar paylaşılması zorunlu hale geldi. Kanun’un yapım aşamasında bir pandeminin göz önünde bulundurularak doğrudan pandemiye bağlı bir istisna getirilmiş olmasını beklemek de makul bir yaklaşım değildir. Hal böyle olunca kamu sağlığının korunması şeklinde en genel ve temel istisna haline dayanarak bu sürecin atlatılmasında kişisel verilerin korunması bakımından herhangi bir sakınca görmüyorum. Bu noktada

yalnızca gerçekleştirilecek olan işlemenin 6698 sayılı Kanun ile düzenlenen genel ilkelere uyumlu olması gerektiğini hatırlatmak gerekir.

Sonuç olarak aşılama bilgisinin de Covid-19 ile bağlantı olarak ortaya çıkan ve önem kazanan diğer kişisel sağlık verileri gibi kamu sağlığının korunması hukuki sebebi çerçevesinde 6698 sayılı Kanun'a uygun olarak işlenebileceğini düşünmekteyim.

2. Aşılama bilgisi kimler tarafından işlenebilir?

Sağlık bilgileri 6698 sayılı Kanun kapsamında ancak sır saklama yükümlülüğü altındaki kişiler tarafından işlenebilir. Dolayısıyla bu bilginin toplanacağı ve tutulacağı yer işyeri hekimidir. Öyleyse bir iş yerinde aşılama bilgisinin, kamu sağlığının korunması hukuki sebebine dayanarak iş yeri hekiminde toplanmak ve saklanmak kaydıyla çalışanlardan açık rıza alınmaksızın işlenmesi mümkündür. Ancak her iş yerinde tam zamanlı bir işyeri hekiminin çalıştırılması zorunlu olmadığından bu durum tüm işverenler için mümkün olmayacaktır.

3. İş yeri hekimi çalıştırmayan işverenler aşılama bilgisini nasıl işleyebilir?

İş yerinde aşılama bilgisinin toplanacağı ve saklanacağı bir iş yeri hekimi bulunmaması halinde en makul yöntem, çalışanlardan açık rıza alınması olarak görünmektedir.

4. Böyle bir ihtimalde çalışanların açık rızaları geçerli midir?

Bu noktada ise açık rızanın geçerliliği sorunu gündeme gelecektir. Zira çalışanların işveren nezdinde daha alt bir konuma sahip olması bir baskı altında oldukları ve özgür iradeyle beyanda bulunamayacakları yönünde bir karine oluşturmaktadır. Oysaki açık rızanın özgür iradeye dayalı olarak ve verilmediği takdirde olumsuz bir sonuçla karşılaşılmayacağı güveniyle verilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde 6698 sayılı Kanun hükümleri ve Kurul kararları uyarınca geçersiz bir rıza söz konusu olacaktır. Bu nedenle işverenlerin çalışanlardan açık rıza almak suretiyle kişisel veri işlemesinden mümkün olduğunca kaçınmalarını tavsiye etmekteyiz.

Ne var ki bu durumda aşılama bilgisine mutlak surette ihtiyaç duyan bir işveren açısından başka bir yol görünmemektedir. Bu nedenle de açık rıza alınmasına ilişkin bütün kurallara riayet edilerek son derece şeffaf ve hassas bir süreç içerisinde çalışanlardan konuyla ilgili açık rıza alınabileceğini düşünmekteyim. Buradaki en önemli husus,

Çalışanların konuyla ilgili açık rıza vermemeleri halinde herhangi bir olumsuz sonuçla karşılaşmayacaklarına ilişkin bir güvencenin verilmesidir.

5. Aydınlatma yükümlülüğü devam etmekte midir?

Aşılama bilgisinin işlenebilmesi için mutlak surette aydınlatma yapılması gerektiğinde hiçbir kuşku bulunmamaktadır. Unutulmamalıdır ki, aydınlatma yükümlülüğü 6698 sayılı Kanun'un m. 28/2'de sayılan istisna durumlarının varlığı haricinde her türlü kişisel işleme faaliyeti için devam etmektedir. Dolayısıyla iş yerinde çalışanların aşılama bilgisinin toplanmak istenmesi halinde, en geç toplama aşamasında mutlaka konuyla ilgili bilgilendirme yapılmalıdır. Bu işlemenin kamu sağlığının korunması hukuki sebebi çerçevesinde veya çalışanların açık rızalarına istinaden gerçekleştirilmesi aydınlatma yükümlülüğü bakımından herhangi bir özellik teşkil etmez.

Örneğin, aşılama bilgisinin talep edildiğine ilişkin yapılacak olan duyuruda bu bilginin neden gerekli olduğu, nerede tutulacağı gibi aydınlatma yükümlülüğünde bulunması gereken tüm asgari unsurlara yer verilerek konuyla ilgili aydınlatma yükümlülüğü yerine getirilebilir.

6. Aşılama bilgisi kapsamında hangi veriler işlenebilir?

Aşılama bilgisi çerçevesinde işlenebilecek olan veriler bakımından da bir değerlendirme yapılmalı ve buna göre bir süreç yürütülmelidir. Zira her ne kadar aşılama bilgisinin belirli koşullar altında işlenebileceği kabul edilebilirse de, kişisel verilerin korunmasına ilişkin genel ilkelerden taviz verilmesi mümkün değildir. Bu nedenle amaca ulaşmak için gerektiği kadar kişisel veri toplanması esasından vazgeçilmemelidir.

Bu çerçevede çalışanlardan aşı olup olunmadığı ve olunduyorsa aşı olma tarihinin (örneğin, evden çalışmadan ofise çalışmaya geçilecekse bunun tarihinin belirlenmesi açısından) talep edilebileceğini düşünmekteyim. Bunun dışında örneğin, hangi tür aşının olduğu veya hangi hastanede yapıldığı gibi bilgilerin talep edilmesindemakul bir gerekçe olamayacağı kanaatindeyim. Diğer yandan bazı işverenler tarafından aşı takip kartı gibi aşı sürecinde bulundurulmuş kartların bir kopyasının alınması şeklinde süreçler yürütüldüğü görülmektedir. Bu şekilde bir uygulamanın Kanun'un genel ilkelerine ve dolayısıyla da hukuka aykırı bir veri işleme olacağı düşüncesindeyim.

7. Aşılama uygulaması iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirilebilir mi?

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri uygulanmaktadır. Buna göre işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Benzer şekilde 6098 sayılı

Borçlar Kanunu'nun 417/2 maddesi uyarınca da işverenlere; işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak yükümlülüğü getirilmiştir.

Bu kanuna göre, 6331 sayılı Kanun'un 57. maddesinde sayılan salgın hastalıkların ortaya çıkması durumunda yine aynı Kanun'un 72/2 maddesi uyarınca aşılama mümkün kılınmıştır. Ancak zorunlu bir aşı uygulaması için aşı isimlerinin kanunla açıklığa kavuşturulması gerekir. Ne var ki ilgili Covid-19 aşısı iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında zorunlu olan bir aşı grubuna dahil edilmemiştir. Bu nedenle de aşı uygulamasının bu çerçevede kabul edilmesi ve hem zorunlu tutulması hem de kanunla öngörülen bir işleme faaliyeti olduğundan bahisle işleme gerçekleştirilmesi mümkün değildir.

Bu noktada yalnızca işverenin aşılama teşvik edici uygulamalarından bahsedilebilir. Nitekim Covid-19 döneminde aşılama faaliyetleri henüz başlamadan önce de işverenler, işyerlerinde maske ve dezenfektan temin ederek, hijyen ve sosyal mesafe kurallarına uyulmasını sağlamak gibi birtakım yükümlülüklerle tabi tutulmuştu. Covid-19 aşılama sürecinin de bunun gibi önerilen ve teşvik edilen bir uygulama olarak gösterilmesi noktasında işverenin yükümlülüğünden bahsedilebilir. Örneğin, aşılama gidecek çalışanına izin vermek, herhangi bir yan etki olması halinde dinlenme yapılabileceği gibi uygulamalar mutlak surette her iş yerinde olmalıdır.

Ne var ki bu hususlar aşılama bilgisinin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında işlenebileceği anlamına gelmemektedir. Zira kişisel verilerin korunması temel bir hak ve özgürlük olup; bu hakka yönelik bir müdahalenin bu şekilde bir yorum usulüyle gerçekleştirilmesi mümkün değildir.

8. Aşılama bilgisini vermeyi reddeden bir çalışanın durumu ne olacaktır?

Açıkçası her ne kadar bu bilginin kamu sağlığı ve iş yeri düzeni bakımından Kanun'a uygun olarak işlenecek olmak kaydıyla verilmesi gerektiğini düşünsem de; bu bilgiyi vermeyi bir çalışanın da olumsuz herhangi bir yaptırıma tabi tutulmaması gerektiği düşüncesindeyim.

Sonucunun ne olacağı ise işverenin bu bilgiyi neden talep ettiğine göre tespit edilmelidir. Örneğin, işveren ofisten çalışma düzenine geçmek istemekte ve bu planlamayı yapabilmek için aşılama bilgisine ihtiyaç duymakta olabilir. Aşılama bilgisini bu amaçlar işleyecek olan işverenine aşılama bilgisini vermeyi reddeden çalışanın durumu değerlendirildiğinde, bu çalışanın evden çalışmaya devam etmesi şeklinde bir karar tesis edilebilmesi mümkün görünmektedir. Aksi şekilde olumsuz bir yaptırıma tabi tutulması hakkaniyete aykırı olacaktır.

Zira işçi, ancak diğer işçilerin etkileneceği bulaşıcı bir hastalığa sahipse bu durumda işverene bu konuda bilgi vermelidir.³ Onun dışında aşı olup olmadığına ilişkin bilgi vermesi yasal olarak zorunlu tutulmamıştır.

ICO, bu verileri istemenin ve bu verileri korumak için uygulanması gereken dahili güvenlik adımlarının makul, adil ve orantılı olması gerektiğini açıkça belirtmektedir. Buradan yola çıkarsak, bu veriyi toplamak işyerini daha güvenli hale getirecek midir sorusuna odaklanmak gerekmektedir. Bu veriler toplanmadan da farklı uygulamalarla işyeri güvenli hale getirilebilecek midir? Bu sorulara verilen yanıtlara göre aşı bilgisinin alınıp alınmaması ve dolayısıyla bu bilgiyi vermeyi reddeden bir çalışanın durumunun ne olacağına ilişkin cevaplar değişecektir.

9. İşe alım sırasında aşılama bilgisi sorulabilir mi?

Son olarak, işe alım gerçekleştirilirken çalışan adaylarına aşı olduklarının sorulmasının mümkün olup olmadığı da tartışılması gereken bir diğer sorudur.

Normal şartlarda çalışan adaylarından herhangi bir sağlık verisi talep edilmemesi ancak işin doğası ve niteliği gereği bulunması gereken özellikler bakımından sorulması önem arz eden birtakım soruların sorulabileceği düşüncesindeyim. Bununla birlikte Covid-19 aşısının belli bir işin doğası ve niteliği kapsamına girip girmediği tartışmaya açıktır. Örneğin, hastanede çalışacak bir personel alımında bu sorunun sorulması işin doğası gereği kabul edilebilirken; diğer sektörlerde bunun ne şekilde olacağı belirsiz olabilecektir.

Kanaatimce, diğer işçilerin sağlığını korumak adına aşısız bir personelin çalıştırılmak istenmemesi ve bu nedenle iş görüşmelerinde adaylara Covid-19 aşılama bilgisinin sorulması işveren açısından makul bir sebep olarak değerlendirilebilecektir. Ne var ki bu hususun bir yorum yoluyla değil; yasal bir düzenleme aracılığıyla netleştirilmesi gerekir. Bu düzenleme yapılmadıkça olan hukukun ihlal edilme tehlikesi her zaman mevcut olacaktır. Zira temel hak ve özgürlüklere yapılmış olan müdahale kanun ile öngörülmemiş olduğundan olan hukuk açısından ölçüsüz bir müdahale söz konusu demektir. Diğer yandan ise pratik açıdan uygulanamayan bir durum söz konusudur. Dolayısıyla uygulama açısından da en rahatlatıcı çözümün bir an önce kanuni düzenlemeler ile getirilmesi gerektiği düşüncesindeyim.

Bu noktada işverenin sağlık durumuna ilişkin işin ve/veya görev tanımının gerektirmediği ayrıntılı sorular sormasının geçersiz olduğu ve adayın doğru cevap verme yükümlülüğünden bahsedilemeyeceği kesin olarak söylenebilir.⁴

³ **Erbil Beytar**, İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması Onikilevha Yayıncılık, 2018, s. 171.

⁴ **Selen Uncular**, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, Seçkin Yayıncılık, 2018, s. 197

Öte yandan, aşı olmayı tercih etmemiş bir çalışan adayının neden aşı olmayı tercih etmediğinin gibi detaylı sorulmasının doğru olmayacağını da bu noktada belirtmek isterim.⁵

10. Konuyla ilgili uluslararası alanda örnekler mevcut mudur?

Aşı uygulamasının neredeyse her ülkede sistematik bir şekilde uygulanmaya başlaması ile birlikte iş süreçlerinde ülkemizdekine benzer sorunlar da doğmaktadır. Yazının bu bölümünde ABD ve Almanya’da yer alan işyerlerinde aşının getirdiği sorunlara kısaca değinmek istiyorum.

ABD, yürürlükte olan yasalar uyarınca işverenlere, çalışanlarını aşı olmaya zorlamasına ve olmayanların işten çıkartılmasına izin vermektedir. Her ne kadar yasalar buna izin verse de ABD’de işyerlerindeki uygulamalara bakıldığında buna rağmen aşı bilgisinin alınmasının zorlanması yerine daha çok çalışanların kendi bilgilerini kendileri vermesi yolunda hakkaniyete uygun çalışmalar yapıldığını görebiliyoruz. Buna bir örnek, 20 Mayıs 2021 tarihinde New York Times’da yayımlanan bir haberden verilebilir. Bu haberde, bir şirketin çalışanlarının aşı kartlarını şirkete iletmesi halinde onlara hediye kartı tanımlanacağından bahsedilmektedir.⁶ Buradan yola çıkarak denilebilir ki aslında şirketler, çalışanlarına “hediye kartı” başlığı altında verecekleri ücret karşılığında onların sağlık bilgilerini elde edeceklerdir.

Buna karşın bazı yargı sistemlerinde daha katı bakış açıları mevcuttur. Örneğin, Fransa ve Almanya’da işverenler aşı olunup olunmadığına dair bir bilgi alamamaktadırlar.⁷ Ancak Almanya’da çalışanların Covid-19 aşısı olmaları için finansal bonuslar yaratılmaktadır. Örneğin bir zincir market olan Lidl, çalışanlarına aşılarını olmaları halinde 167 Euro alışveriş kartı tanımlamaktadır.⁸ Bunun yanı sıra, Almanya’da aşı olan çalışanlara tatil günleri veya ekstra ödemeler de tanımlanmaktadır. Tüm bu aşuya teşvik uygulamaları sonucu ortaya çıkan tartışmalar ülkemizdeki tartışmalara benzer şekilde gündemde yerini almaktadır. Dolayısıyla, Almanya’da da bu durumunun çalışanlar arasında haksızlığa yol

⁵ SHRM, Can employers ask applicants about vaccination?, Erişim Tarihi: 18.06.2021, <https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/coronavirus-can-employers-ask-applicants-about-vaccination.aspx>

⁶ The New York Times, I Shouldn’t Tell My Employer I’m Vaccinated, Right?, Erişim Tarihi: 19.06.2021, <https://www.nytimes.com/2021/05/20/style/employee-vaccination-incentive-social-qs.html>

⁷ Osborne Clarke, Media comment: Vaccine passports and data protection, Erişim Tarihi: 19.06.2021, <https://www.osborneclarke.com/news/media-comment-vaccine-passports-data-protection/>

⁸ DW, German retailer offers bonus to vaccinated workers, Erişim Tarihi: 20.06.2021, <https://www.dw.com/en/german-retailer-offers-bonus-to-vaccinated-workers/a-57217050>

açabileceği düşünülmektedir. Bu konu tartışılırken, Alman Hukuku kapsamında işverenlerin kanunen çalışanlara eşit davranması gerektiği belirtilmekle birlikte yine kanun kapsamında belirli sınırlarda aşırı olan ve olmayan çalışanlara işyerlerinde farklı davranılmasına da izin verilebileceğine değinilmektedir. Zira işverenlerin, çalışanların sağlığını da göz önünde bulundurmaları ve gereksiz fiziksel tehlikelere maruz bırakmamaları gerekmektedir. Pandemi bağlamında da, çalışanların sağlığı daha üstün tutulduğundan işyerinde aşı olan ve olmayanlar arasında farklı uygulamalar kabul edilebilecektir. Dolayısıyla, çalışanlar salgın sırasında evden çalışıyorsa, aşıları çalışanların ofiste çalışmaya daha erken dönmelerine izin verilebilmesi veya ortak şirket alanlarına ayrıcalıklı erişim verilebilmesi mümkün olacaktır.

Sonuç

Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de Covid-19 aşılama oranları gün geçtikçe artmış ve bu artışla beraber akıllarda birçok soru da oluşmuştur. Şüphesiz yukarıda da detaylı olarak açıklandığı üzere bütün bu sorular aslında tek bir temel başlık altında toplanmaktadır: **Salgınla birlikte oluşturulan yeni toplumsal düzen eski haline nasıl dönecek?** Zira geçtiğimiz 1 yıla aşkın sürede bir dizi yasal düzenleme getirildi, bu düzenlemeler çerçevesinde birçok kural, yasak ve yaptırım belirlendi. Bütün bu düzenlemelerin salgının sona ermesiyle birlikte ortadan kalkıp kalkmayacağı ve bu geçiş sürecinde hangi uygulamaların geçerli olacağı tartışılmalıdır. Ne var ki anılan düzenlemelerin getirilme şeklinin (genelge ile hukuki norm getirilmesi, Anayasa’da düzenlenmemiş olan organlar tarafından toplantılar yapılması, dahası bu toplantılar neticesinde tüm ülkeyi ilgilendiren kararlar verilmesi, bu kararların gece yarısı açıklanması, daha da ileri gidilerek kural ve düzenlemeye dahi ihtiyaç duymaksızın bazı satış yasaklarının getirilmesi vb.) hukuka uygunluğu göz önünde bulundurulduğunda sona erme bakımından da umutlu olmadığımı belirtmeliyim.

Covid-19 aşılama da yeni toplumsal düzenin eski haline dönmesinin ilk adımı olduğundan aşı olunup olmadığı bilgisi önem kazanmaya başladı. Yukarıda açıklandığı üzere bu bilginin paylaşılması, talep edilmesi, saklanması gibi üzerinde gerçekleştirilecek her türlü işleme faaliyetinin 6698 sayılı Kanun hükümleri ile Kurul karar ve açıklamalarının göz önünde bulundurularak bir sürece oturtulması gerektiği düşüncesindeyim. Bu sırada kişisel verilerin korunması menfaatinin sağlanması birincil amaç olarak ele alınırken; gerek iş gerekse sosyal hayatta uygulanabilecek en gerçekçi yöntem benimsenmelidir. Dolayısıyla bu hakka yönelik olarak çeşitli açılardan gerçekleştirilecek olan müdahalenin kişisel verilerin korunması felsefesi ve ilkeleri uyarınca hakkaniyete uygun olmasına özen gösterilmelidir. Ne var ki bu sırada konunun bir an önce yasal düzenlemelerle netleştirilerek olan hukukun ihlaline daha fazla göz yumulması gerektiğinin altını bir kez daha önemle çizmek isterim.