

İşyerinde Covid – 19 Aşısı ve PCR Testi Uygulamalarının KVKK Yönünden Değerlendirmesi

07/09/2021



Covid – 19 aşısının yaygınlaşması ve salgının etkilerinin azalması ile birlikte, işyerlerinde uzaktan çalışma modelinden normal çalışma düzenine dönmeye başlanmıştır.

Bu süreçte işyeri sağlığı ve güvenliğini sağlamak için, çalışanlardan bir takım verilerin, özellikle Covid – 19 aşısı olup olmadıklarına dair bilgilerin istendiği, aşı olmayan çalışanlara ise PCR testi zorunluluğu getirilmek istendiği görülmektedir.

İşyerlerin bu bilgilere ve PCR testleri gibi tedbirlere iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri gereği ve iş süreçlerinin sürekliliğini sağlayabilmeleri için ihtiyaç duydukları şüphesizdir.

İşverenin çalışanlarından talep edeceği bilgiler ve alınan tedbirler hakkında, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) bakımından bazı sorular gündeme gelmektedir.

Aşı ve PCR test zorunluluğu ile ilgili ülkemizde henüz yasal düzenlemelerin bulunmaması nedeniyle, ortaya çıkan bu sorular tartışmalara ve farklı görüşlere sebep olmaktadır.

Bu yazımızla KVKK kapsamında ortaya çıkabilecek sorunları, soru – cevap şeklinde değerlendirip, açıklığa kavuşturmaya çalışacağız.

1. Aşı ve PCR testi bilgilerinin niteliği nedir?

“Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmeliğin” m. 4 gereğince kişisel sağlık verisi, “kimliği belirli ya da belirlenebilir gerçek kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığına ilişkin her türlü bilgi ile kişiye sunulan sağlık hizmetiyle ilgili bilgilerdir.”

Aşı bilgisi, PCR test sonuçları gibi bilgiler bu tanıma göre sağlık verisi olup, KVKK m. 6 gereğince “özel nitelikli kişisel veridir”.

2. Aşı bilgileri ve PCR test sonuçları gibi sağlık verilerinin işleme koşulları nelerdir?

Aşı bilgileri ve PCR test sonuçları gibi sağlık verileri, özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi şartlarını düzenleyen KVKK m. 6 gereğince:

- a. KVKK m. 6/2 gereği çalışanların **açık rızaları alınarak,**

- b. Çalışanların **açık rızaları olmasa dahi,** sır saklama yükümlülüğü olan kişi veya yetkili kurumlar tarafından, kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis ve tedavi hizmetleri için veya sağlık hizmetleri ile finansmanın planlanması ve yönetimi amaçlarının varlığı halinde işlenebilir.

3. İşveren aşı ve PCR test bilgilerini çalışanların açık rızaları olmadan işleyebilir mi?

İşyerinde, KVKK m. 6/3 kapsamında “sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişi” işveren değil, işyeri hekimidir.

Bu nedenle çalışanların açık rızaları alınmadan aşı bilgileri, PCR test sonuçları gibi sağlık verileri kamu sağlığının korunması hukuki sebebine dayanarak sadece (varsa) işyeri hekimi tarafından toplanabilir ve işlenebilir.

Çalışanların açık rızaları olmadan sağlık verilerinin işyeri hekimi dışındaki birimler ile paylaşılması ise mümkün değildir. Bu nedenle işyerlerinde aşı bilgileri, PCR test sonuçları gibi sağlık verilerinin işyeri hekimi dışındaki birimler tarafından işlenebilmesi için, çalışanların açık rızalarının alınması gerekir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 02.09.2021 tarihli bilgilendirme yazısıyla “COVID-19 aşısı olmayan işçilerden 6 Eylül 2021 tarihi itibari ile zorunlu olarak haftada bir kez PCR testi yaptırmaları işyeri/işveren tarafından istenebileceği, test sonuçları gerekli işlemler yapılmak üzere kayıt altında tutulacağı” belirtilmiştir.

Bu yazı içeriğinde belirtilen PCR testi yaptırma işleminin kamu otoritesi tarafından işverene verilen bir talimat olarak yorumlamak ve işveren bakımından açık rıza olmadan PCR testi sonucu işleme imkânı vermediği görünmektedir.

KVK Kurumu'nun henüz bu konuda bir izahat veya ilke kararı oluşturmadığı, Kurum tarafından böyle bir izahat içeren ilke kararı verilene kadar aşı bilgilerinde olduğu gibi PCR testi sonuçlarının da işveren tarafından açık rıza alınarak işlenmesini tavsiye ederiz.

4. İşveren çalışanların açık rızalarını alırken hangi şartları yerine getirmelidir?

KVKK gereğince çalışanlardan aşı bilgisi, PCR test sonuçları gibi sağlık verilerinin işlenmesi için alınacak açık rızaların geçerli olması için,

- Belirli bir konuya ilişkin olmaları,
- Bilgilendirmeye dayanmaları ve
- Çalışanların özgür iradelerini yansıtmaları gerekir.

Sağlık verileri toplanmadan önce ve çalışanları KVKK'ya uygun bilgilendirmeden alınan açık rızalar geçersizdir. Bu nedenle çalışanlardan açık rızalar alınırken, aşağıdaki hususlara riayet edilmelidir:

Açık rızalar alınırken, çalışanlar aşı bilgileri, PCR test sonuçları gibi sağlık verilerinin işlenmesi konusunda oldukça şeffaf ve KVKK'nın m. 10 ile ilgili tebliğde öngörülen hususlar hakkında bilgilendirilmelidir ve aydınlatma yükümlülüğü yerine getirilmelidir.

Bu kapsamda aydınlatma metninde ilgili sağlık verilerinin neden gerekli olduğu, hangi amaçlarla işleneceği (örneğin iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışanların görevleri kapsamında seyahat organizasyonun yapılması, aşı olan çalışanlara karantina uygulanmaması gibi) asgari hususlar ile sağlık verilerinin hangi süre ile saklanacağı ve nerede tutulacağı belirtilmelidir.

Aydınlatma yükümlülüğü, sağlık verilerinin işyeri hekimi tarafından çalışanların açık rızaları olmaksızın KVKK m. 6/3 gereği kamu sağlığının korunması amacıyla işlenmesi durumunda da yerine getirilmelidir.

5. Sağlık verileri hangi kapsamda işlenmelidir?

KVKK'nın "ölçülülük ilkesi" gibi genel ilkeleri gereğince, sadece amaca ulaşmak için gerektiği kadar kişisel veri toplanmalı ve işlenmelidir.

Bu kapsamda aşı bilgilerinin aşı kart fotokopileri ile toplanarak işlenmesi, KVKK'nın genel ilkeleri gereğince KVKK'ya aykırı olacağı kanaatindeyiz.

Bu nedenle aşı kart fotokopileri yerine çalışanlardan aşı olup olunmadığı, olunduyorsa (Kaç dozun gerekli olduğunun tespiti için) aşının türü, (Aşının etkinliğinin tespiti için) aşı olunan tarih ve aşı doz sayısı işlenebilecektir.

6. Sağlık verileri hangi yöntemle işlenmelidir?

Sağlık verilerinin yurtdışına aktarılmasına neden olacak elektronik ortamlarda ve mailler ile toplanmasından, işlenmesinden kaçınılmalıdır.

Her türlü sağlık verisinin mümkün olduğunca (varsa) işyeri hekimi nezdinde fiziki ortamlarda işlenmesini ve tutulmasını öneririz.

Uzaktan çalışılması nedeniyle aşı bilgilerinin, PCR test sonuçlarının fiziken toplanması ve işlenmesi mümkün olmadığı ve yurtdışına aktarılması halinde, çalışanlardan yurtdışı aktarımı için de açık rızalarının alınması gerekir.

SONUÇ:

- Çalışanların KVKK'ya uygun açık rızalarının olmaması halinde, sağlık verileri kamu sağlığının korunması amacıyla işyerinde (varsa) sadece işyeri hekimi tarafından işlenebilecektir.
- İşyeri hekimi dışındaki birimlerle paylaşılması ise mümkün değildir.
- Sağlık verilerin işyeri hekimi dışındaki birimlerle de, özellikle İş Hukuku kapsamında yapılması gereken işlemler bakımından, işlenebilmesi için, KVKK'ya uygun aydınlatma yükümlülüğü yerine getirilmeli ve çalışanların açık rızaları alınmalıdır.

TİLEGAL AVUKATLIK BÜROSU

Bu belge sadece bilgi vermek amacıyla hazırlanmıştır. Tüm hakları TİLEGAL Avukatlık Bürosu'na aittir. Kısmen dahi olsa izinsiz kullanılamaz. Genel hukuki konularla ilgili olarak hazırlanan bilgi notu, somut hukuki problemlere doğrudan uygulanmayabilir. Somut uyuşmazlıklarınız için hukuk danışmanlığınıza başvurmanızı tavsiye ederiz.