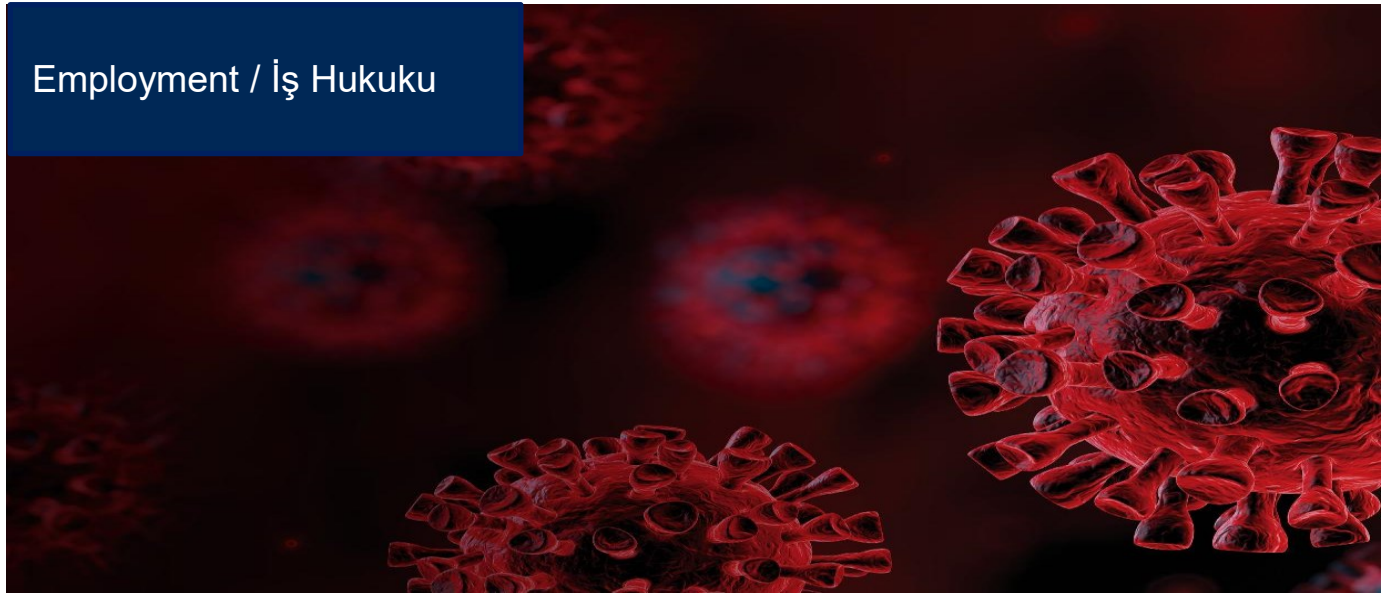


Employment / İş Hukuku



## Hot topic for employers: What to do if employees do not want to be vaccinated?

As vaccinations have been accelerating, Turkey aims to soon come to the end of its fight against COVID-19, which has been going on for more than a year. According to the latest statement made by the Ministry of Health on 14 June 2021, vaccination priority was given to all employees registered with the Social Security Institution (SSI). However, some employees may not want to be vaccinated. What options do employers have in such cases?

We would like to provide you with a quick guide regarding this issue, which is a hot topic for many employers. The information in this guide is presented as of 17 June 2021, and as the situation evolves, there may be changes in the laws affecting employers as well as this guide. We kindly request the information contained in this guide not to be taken as comprehensive legal advice regarding the subject matter.

### 1. Can employees be forced to be vaccinated?

Pursuant to the statements made by the Ministry of Health, the COVID-19 vaccine has not been declared mandatory. For this reason, in principle, employees have the right to choose whether to be vaccinated and, in our opinion, it is not possible for employers to force their employees to be vaccinated.

### 2. If employees do not want to be vaccinated, can employers terminate the employees?

As we stated above, the government does not mandate the COVID-19 vaccine. Therefore, in our opinion, it would be a high-risk approach to terminate employees, who do not want to be vaccinated. In addition to the risk of invalid termination, the employees may also bring discrimination claims.

### 3. Which methods can employers use as an alternative to termination in case employees do not want to be vaccinated?

Instead of terminating employment agreements, we recommend employers to consider the following methods:

- Making sure that the employee abides by COVID-19 measures (e.g., social distancing and mask requirements)
- Imposing remote working

- Sending employees on annual paid leave
- Sending employees on unpaid leave until 30 June 2021
- Transferring employees to other positions suitable for them by complying with the rules of changes in working conditions (We believe that this method could be considered especially for employees working in sensitive positions.)

In addition to the above, it would be beneficial to make a separate evaluation and obtain legal opinion for each concrete case.

## Conclusion

Because of vaccinations accelerating in Turkey, the vaccination of employees and the methods that could be applied with respect to the employees who do not want to be vaccinated will continue to be a hot topic for employers. We recommend employers closely monitor all developments on this subject.

## İşverenlerin gündeminde olan konu: Çalışanlar aşı olmak istemezse ne yapılabilir?

Aşılamaların hız kazanması neticesinde Türkiye yakında, bir yılı aşkın süredir COVID-19'a karşı sarf ettiği mücadelenin sonuna gelmeyi hedefliyor. Sağlık Bakanlığı tarafından 14 Haziran 2021 tarihinde yapılan son açıklamaya göre Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) kayıtlı tüm çalışanlara aşı önceliği tanındı. Ancak çalışanlardan bazıları aşı olmak istemeyebilir. Peki, bu tür durumlarda işverenlerin ne gibi seçenekleri olabilir?

Birçok işverenin gündeminde olan bu konu ile ilgili olarak hazırladığımız özet niteliğindeki kılavuzu sizinle paylaşmak isteriz. Kılavuzda yer alan bilgiler 17 Haziran 2021 tarihi itibarıyla güncel olup, mevcut durum hakkında gelişmeler oldukça kılavuzun yanı sıra işverenleri ilgilendiren mevzuatta da değişiklikler olabilecektir. Kılavuzda yer alan bilgilerin, konu hakkında kapsamlı hukuki tavsiye olarak alınmamasını rica ederiz.

### 1. Çalışanlar aşı olmaya zorlanabilir mi?

Sağlık Bakanlığı'nın yaptığı açıklamalar uyarınca, COVID-19 aşısı zorunlu kılınmamıştır. Bu sebeple çalışanların, COVID-19 aşısı olup olmamak konusunda tercih hakları mevcut olup, işverenlerin çalışanlarını aşı olmaya zorlamaları kanaatimizce, kural olarak, mümkün değildir.

### 2. Çalışanların aşı olmak istememesi halinde, işverenler çalışanları işten çıkarabilir mi?

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, COVID-19 aşısı devlet tarafından zorunlu kılınmamıştır. Bu sebeple, aşı olmak istemeyen çalışanların işten çıkartılması kanaatimizce yüksek bir risk teşkil edecektir. Feshin geçersiz sayılma riskine ek olarak çalışanlar tarafından ayrımcılık iddiaları da ileri sürülebilecektir.

### 3. Çalışanların aşı olmak istememesi halinde, işverenler fesih yerine hangi yöntemleri uygulayabilirler?

İşverenlerin, iş sözleşmelerinin feshi yerine aşağıdaki yöntemleri değerlendirmelerini öneririz:

- Çalışanın COVID-19 önlemlerine uymasını sağlamak (örneğin sosyal mesafe ve maske zorunluluğu)
- Uzaktan çalışmayı hayata geçirmek
- Çalışanları yıllık ücretli izne göndermek
- Çalışanları 30 Haziran 2021 tarihine kadar ücretsiz izne göndermek
- Çalışanları, çalışma koşullarındaki değişiklik kurallarına uymak suretiyle kendilerine uygun başka pozisyonlara geçirmek (Bu yöntemin özellikle hassas pozisyonlarda çalışan kişiler açısından değerlendirilebileceğini düşünüyoruz.)

Yukarıdaki hususlara ek olarak, her somut olay özelinde ayrı bir değerlendirme yapılması ve hukuki görüő alınması faydalı olacaktır.

### **Sonuç**

Türkiye'de aşılamaların hız kazanması dolayısıyla çalışanların aşılanması ve aşı olmak istemeyen çalışanlarla ilgili uygulanabilecek yöntemler işverenlerin gündeminde yer almaya devam edecektir. İşverenlerin, konu ile ilgili tüm gelişmeleri yakından takip etmelerini öneririz.