

Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Alkol veya Uyuşturucu Madde Kullanma Yasağına Aykırı Davranması ve İş Sözleşmesinin Feshi

Öz

İş sözleşmesinin tarafları sözleşme serbestisi gereği, bağitlamış oldukları sözleşmeleri, bir takım haklı veya geçerli nedenlerin varlığı halinde feshedebilirler. Bu nedenlerden biri de işçinin alkol veya uyuşturucu madde kullanma yasağına aykırı davranmasıdır. Gerek 4857 sayılı İş Kanunu gerekse 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, işçinin işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde alarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması haklı fesih nedeni sayılmıştır. Öte yandan, işçinin işyeri ve iş saatleri dışında

alkol alması tek başına haklı fesih nedeni oluşturmasa dahi, bu şekilde işyerine gelmek esasen belli ölçüde riski barındırır ve belli koşullarla geçerli fesih nedeni oluşturur.

Bu çalışmamızda; işverenin yönetim hakkı, iş sağlığı ve iş güvenliği ve özel hayatın gizliliği gibi hususlar da dikkate alınarak, öğreti ve Yargıtay kararları ışığında, işçinin alkol veya uyuşturucu madde kullanma yasağına aykırı davranması ve işverenin iş sözleşmesini fesih hakkı üzerinde durulacaktır.

Anahtar Sözcükler:

Alkol, uyuşturucu madde, fesih, geçerli sebep, haklı sebep.

The Worker's Behaviour Against the Prohibition to Use Alcohol or Drugs and Termination of the Employment Contract in the Light of Supreme Court Decisions

Abstract

The parties to the employment contract may terminate the contracts, they have concluded in accordance with the freedom of

contract, if there are some justified or valid reasons. One of these reasons is that the employee violates the prohibition of using al-

* Yalova Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, recepmakas@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-0388-1902.

cohol or drugs. According to the Labor Law No. 4857 and the Occupational Health and Safety Law No. 6331; The employee's coming to the workplace drunk or taking drugs or using these substances in the workplace is considered a justifiable reason for termination. On the other hand, even if the worker's consumption of alcohol outside the workplace and working hours does not constitute solely a justifiable reason for termination, coming to the workplace in this way carries

a certain amount of risk and constitutes a valid reason for termination under certain conditions.

In this study; taking into account issues such as the employer's right of management, occupational health and safety and privacy of private life; the worker's violation of the prohibition of alcohol or drug use and the employer's right to terminate the employment contract will be emphasized in the light of the doctrine and Supreme Court decisions.

Keywords:

Alcohol, drugs, termination, valid reason, justified reason.

Giriş

Türk iş hukukunda işçinin alkol veya uyuşturucu madde kullanımına ilişkin yasaklamalar ilk İş Kanunu olan 1936 tarih ve 3008 sayılı Kanun'a kadar gitmektedir. 3008 sayılı İş Kanunu'nda işçinin işyerine sarhoş olarak gelmesi veya işyerine alkollü içki getirmesi haklı nedenle fesih sebebi kabul edilmişti (m. 16/II, ç). Kanun'da dikkati çeken husus, uyuşturucu maddeye ilişkin düzenlemeye yer verilmemesi yanına, işçinin işyerine alkollü içki getirmesinin -işyerinde bunu kullansın veya kullanmasın- derhal fesih sebebi sayılmasıdır. 1475 sayılı İş Kanunu'nda; işçinin işyerine sarhoş olarak gelmesi ve işyerinde ispirotolu içki kullanması haklı nedenle fesih sebebi sayılmıştı (m. 17 ve m. 77). Görüldüğü üzere, 3008 sayılı Kanun'da olduğu gibi, 1475 sayılı Kanun'da da uyuşturucu madde yasağına ilişkin düzenleme yer almamıştır. Buna karşın önceki Kanun aksine, 1475 sayılı Kanun'da işyerine alkollü içki getirmek değil, kullanmak derhal fesih sebebini oluşturmaktaydı.

Alkol veya uyuşturucu madde kullanma yasağına ilişkin hem 4857 sayılı İş Kanunu'nda hem de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda düzenleme yapılmıştır. İş K m. m. 25/II, d'ye

göre; "işçinin... işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması" haklı nedenle fesih sebebidir¹. Benzer düzenleme 6331 sayılı Kanun'da yapılmıştır. Buna göre, "İşyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır." (m. 28). Her iki kanundaki düzenleme paraleldir. Mülga 3008 ve 1475 sayılı Kanunların aksine, yürürlükteki 4857 ve 6331 sayılı Kanunlarda alkol yasağına ilaveten uyuşturucu madde alma/kullanmaya ilişkin yasaklama da yer almıştır. Önemle belirtelim ki 6331 sayılı Kanun kapsamı itibariyle çok daha geniştir. Zira 6331 sayılı Kanun, tüm iş kanunları ve Türk Borçlar Kanunu'na (TBK) tabi olarak hizmet akdine göre çalışan işçiler yanında², işçi statüsü dışında çalışanları da kapsayan bir düzenleme niteliğindedir.

İşçinin alkol veya uyuşturucu madde kullan-

1 İş Kanunu'nun "İçki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı" başlıklı 84. maddesi 6331 sayılı Kanun'la yürürlükten kaldırılmış 84. maddeye atıf yapan 25/II, d alt bendindeki ibare "işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması" şeklinde değiştirilmiştir.

2 Akyiğit, Ercan: Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, Seçkin, Ankara 2021, 278.

ma yasağına aykırı davranması, kural olarak işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı verir. Ancak işçinin işyeri dışında alkol alarak işyerine gelmesi, eğer alkol düzeyi işçiyi sarhoş edecek boyutta değilse haklı nedenle fesih sebebi oluşturmaz. Ancak bu noktadan hareketle işçinin sarhoşluk boyutuna varmayacak ölçüde alkol alarak iş yerine gelmesi mutlak bir özgürlük veya serbest bir davranış olarak düşünülmemelidir. Zira alkolün etkisiyle işçinin bir takım olumsuz davranışlar sergilemesi ve iş ilişkisinin olumsuz yönde etkilenmesi halinde bu durum sözleşmenin geçerli nedenle feshine sebebiyet verebilir.

I. İşverence İş Sözleşmesinin Haklı veya Geçerli Nedenle Feshi

İş Kanunu'nda işçinin davranışları bağlamında, işverene derhal fesih hakkı tanıyan haller m. 25/II' hükmünde açıklanmıştır. Bu hallerden biri de işçinin işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde alarak gelmesi veya bu maddeleri işyerine kullanmasıdır.

Haklı nedenle fesihte; sözleşmeye aykırılık oluşturan bir olgunun ortaya çıkması ile sözleşmenin sürdürülmesi dürüstlük kuralları gereğince beklenemez hal alır ve taraflar arasındaki güven ilişkisi çöker³. Şüphesiz fesih yoluna gidilmesi bir zorunluk olmayıp işverene tanınan bir imkandır. Bu sebeple işveren bu hakkını kullanır veya kullanmaz. Ayrıca haklı nedenin varlığı halinde, haklı neden yerine işverenin geçerli nedenle fesih yoluna gitmesine de bir engel bulunmamaktadır.

Haklı nedenin aksine, geçerli nedenle fesihte; ortaya çıkan olgu sonucunda, taraflar arasındaki güven ilişkisi çökmemekle beraber, işin normal

işleyişini ve iş uyumunu bozuyorsa taraflar arasındaki güven ilişkisi sarsılır. Bu durumda işverenden makul ölçüler çerçevesinde bu ilişkiyi sürdürmesi beklenemez ve işverenin geçerli nedenle fesih hakkı doğar⁴.

Bilindiği üzere haklı neden ve geçerli neden kavramları farklı anlamlara geldiği gibi, iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde farklı fesih usulü ve farklı hukuki sonuçlar ortaya çıkmaktadır. İşverenin İş K m. 25/II bağlamında haklı nedenle fesih yoluna gitmesi halinde, karşı tarafa bildirim süresi vermesi, (verilmemesi halinde) ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı ödemesi gerekmediği gibi, işçinin işsizlik sigortasından yararlanabilmesi de mümkün değildir. Oysa geçerli nedenlerin varlığı halinde, işveren süreli fesih yoluyla ve koşulları varsa kıdem tazminatı ödeyerek sözleşmeyi sonlandırabilir⁵.

Haklı nedenle fesih hakkının doğumu için işçinin mutlaka alkolik veya uyuşturucu madde bağımlısı olması şart değildir⁶. Kanun'da belirtilen durumlardan birinin gerçekleşmesi yeterlidir. Alkol bağımlılığı, kişinin normali aşan alkol tüketimini istemesine rağmen azaltamaması veya bırakamamasıdır. Söz konusu bağımlılık, kişinin iradesi dışında psikoloji ve fizyolojisine hâkim olamaması itibarıyla tıbbi anlamda hastalık niteliğindedir⁷. Bir Yargıtay kararında; "Alkolizm, bireyin beden ve ruh sağlığını, aile, sosyal ve iş uyumunu bozacak derecede sık ve fazla alkol alma ve alkol alma isteğini durduramama ile beliren bir bozukluktur. Bir başka anlatımla, aşırı ve sürekli alkol tüketimine olan fiziksel ve psikik bağımlılığı sonucunda, durumunu en iyi şekilde anlamasına rağmen alkol kullanımından vazgeçememe veya azaltamama, alkolizm olarak kabul edilir." şeklinde açıklanmıştır⁸. Şu hâlde

3 Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 9. Baskı, İstanbul 2013, 584; Alpagut, Gülsevil: İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayırımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Sicil, Mart 2006, Y. 1, S. 1, 72.

4 Süzek, 584.

5 Alpagut, 75.

6 Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul 2014, 445.

7 Baysal, Ulaş: İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebeple İş Sözleşmesinin Feshi, Ankara 2011, 79.

8 Yarg. 9. HD., 21.04.2008, 2007/31257, K. 2008/9580, www.legalbank.net.

işçinin tıbbi anlamda hastalık olarak nitelendirilebilecek alkol bağımlılığı mevcutsa, hastalığa bağlı işçinin yetersizliğine dayalı olarak geçerli nedenle fesih gündeme gelebilir.

İşçinin içkiye düşkünlüğü sebebiyle hastalık veya sakatlığa uğraması ve belli bir süre devamsızlıkta bulunması (ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi) haklı fesih nedenini oluşturur. Ancak bu husus işçinin davranışları bağlamında değil, hastalığı sebebiyle ve m. 25/I' de düzenlenen sağlık sebepleri bağlamında uygulanabilmektedir. İçkiye düşkünlük, olağan kullanımı aşan alkol tüketiminin kişinin hayatında önemli yer tutması, süreklilik arz etmesi ve içkiye karşı zafiyetin genel olarak alkoliklik derecesine ulaşmasını ifade eder⁹. İçkiye düşkünlük Kanun'da belirtilen yoğunlukta devamsızlığa sebep olmamakla birlikte, işçinin iş görme borcunu önemli ölçüde etkiliyorsa, görevi hatırlatıldığı halde kendisinden beklenildiği ölçüde yapamıyorsa veya iş güvenliğini tehlikeye atıyorsa (m. 25/II, h, ı), bu hallerde de işveren haklı nedenle fesih yoluna gidebilir¹⁰.

İşçi alkol bağımlılığından kurtulmak amacıyla bir sağlık kuruluşunda tedaviye başlamış ve rapor almış olabilir. Acaba burada işverenin derhal fesih yoluna gidebilmesi İş K m. 25/I, a hükmünde geçen "*devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi*" ölçütü mü esas alınacak, yoksa alkol bağımlılığı tıbbi anlamda bir hastalık kabul edilerek, m. 25/I, b hükmünde belirtilen; raporlu geçirilen sürenin işyerinde işçinin çalışma süresi dikkate alınarak hesaplanacak bildirim sürelerini altı hafta aşması ölçütü mü esas alınacaktır. Kanaatimizde, alkol bağımlılığının tıbben bir hastalık olması, işçinin tek başına ve iradi olarak bundan kaçınmaması ve bağımlılıktan kurtulma iradesi (tedavi sürecinin başlaması) dikkate alınarak, işverenin fesih hakkının, raporlu sürenin bildirim

süresini altı hafta aşmasından sonra doğacağını kabul etmek yerinde olur¹¹.

İşçinin alkol bağımlılığı haklı nedenle fesih boyutuna ulaşmamakla beraber, iş ilişkisini temelden sarsacak düzeyde bu ilişkiyi olumsuz yönde etkiliyorsa işveren geçerli nedenle sözleşmeyi feshedebilir. Ancak burada olumsuz öngörü ilkesi uyarınca, işçinin alkol bağımlılığındaki gelişimine bakılarak, geleceğe yönelik iş ilişkisini sürdürmesinin işverenden beklenebilir olup olmadığı araştırılmalıdır. Bu yapılırken alkol bağımlılığına dayalı olarak oluşmuş ve oluşacak devamsızlıklar ile eksik ve kötü ifalar sonucu işyerinin uğradığı zararlar dikkate alınmalıdır¹².

İş güvencesi kapsamındaki işçinin sözleşmesi, geçerli nedenlerin varlığı halinde işverence feshedilebilir. Geçerli nedenler İş Kanunu'nda sistematik olarak üç ana başlık altında toplanmıştır. Bunlar işçinin yetersizliği, olumsuz davranışları ve işyeri-işletme gerekleridir. Geçerli fesih nedeni sayılan işçi davranışları İş Kanunu m. 18 gerekçesinde sıralanmış olmakla birlikte, geçerli nedenler bunlarla sınırlı değildir. Gerek öğreti gerekse Yargıtay içtihatları ile geçerli neden sayılan durumlar belirlenebilmektedir. Yukarıda da ifade edildiği gibi, işçinin sarhoşluk boyutuna varmayacak şekilde alkol alarak işyerine gelmesi, sözleşmenin geçerli nedenle feshine sebep olabilir. Diğer ifadeyle bu durum, İş Kanunu m. 25/II'de düzenlenen haklı nedenler arasında sayılmaması işçiye yanıltmamalıdır. Bu konuda uygulamada çok sayıda uyuşmazlık ortaya çıkmaktadır.

İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli sebepler ile davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler arasındaki temel fark, fesih sebebinin ortaya çıkışında işçinin iradesinin belirleyici olup olmamasıdır. Eğer geçerli sebebin ortaya çıkışında işçinin iradesi etkileyici ve belirleyici ise, davranışa dayalı geçerli sebep; belirleyici değilse yetersizliğe dayalı geçerli sebep vardır¹³.

9 Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal: İş Kanunu Şerhi, İstanbul 2013, 628.

10 Bayram, Fuat: Borçlar Kanunu Tasarısı Işığında İşverenin, İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu, 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, 30.

11 Aynı yönde Baysal, 81.

12 Baysal, 80.

13 Eyrenci, Öner: Feshin Geçerliliğinde Ölçülülük Denetimi,

İşçinin davranışına dayalı geçerli nedenle fesih- te, işçinin alkol tüketimi, hastalık derecesinde olmayıp işçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüğünün alkol kullanımı nedeniyle ihlali söz konusu olur¹⁴.

İşçinin davranışlarına dayanan geçerli sebepler; işin normal işleyişini ve işyerindeki uyumu olumsuz etkileyen veya objektif değerlendirme sonucunda işverenin güvenini sarsacak nitelikte olup, iş ilişkisinin sürdürülmesini makul ölçüler içinde beklenemez kılan hallerdir¹⁵. Diğer ifadeyle, işçinin davranışına dayalı geçerli sebep; haklı sebep sayılabilecek ölçüde ağır ve ciddi kusur içermemekle beraber, iş ilişkisinin devamını sekteye uğratabilecek derecede olumsuzluk oluşturan kusurlu eylemlerden oluşan ve sözleşmenin feshini makul kılan hallerdir¹⁶. Böylece haklı ve geçerli neden ayırımında taraflar arasındaki güven temeli belirleyici olmakta, her somut olayın kendi koşullarında değerlendirilmesi gerekmekte olup, tereddüt halinde halkı neden değil, geçerli nedenin kabulü benimsenmelidir¹⁷. Nitekim Yargıtay haklı neden geçerli nedenlerin ayırımının güç olduğu veya tereddüt yaşandığı durumlarda isabetli olarak geçerli nedeni benimseme yoluna gitmektedir.

İşçinin haklı neden oluşturan davranışlarında kusur ağır ve ciddi boyutta iken, geçerli neden sayılan davranışlarında kusur daha hafiftir. Bununla birlikte objektif olarak işverenin güvenini sarsacak boyuta ulaşmayan, işyerinin işleyişini ve iş uyumunu olumsuz etkilemeyen hafif kusurlu davranışlar geçerli fesih sebebi sayılmamalı¹⁸,

bu gibi davranışlar hakkında uyarma veya kınama yoluna gidilebilir¹⁹.

Yapılan feshin türü veya feshin geçerli nedenle dayanıp dayanmadığı hâkim tarafından takdir edilirken, ölçülülük ilkesi çerçevesinde bir değerlendirme yapılmalıdır. Ölçülülük ilkesi, bir yorum ölçütü olduğu kadar aynı zamanda genel bir hukuk ilkesidir. İşverenin yönetim hakkının kullanılmasında ve karar verilmesinde takdir yetkisini sınırlayıcı bir işleve sahiptir²⁰. Ölçülülük ilkesi, iş sözleşmesinin feshinde, fesih türünün haklı veya geçerli nedenlerden hangisine girdiği belirlenirken, önemli bir ölçüt olarak kullanılmaktadır²¹. Anılan ilke uyarınca işçinin davranışının ağırlığı dikkate alınarak, işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir orantısızlık olup olmadığı araştırılmalıdır. Ayrıca işverenin sözleşmeyi sona erdirmedeki menfaati ile işçinin çalışma hakkı arasında adil bir denge bulunmalı, bu iki menfaat karşılaştırıldığında fesih ölçüsüz ise, geçersiz sayılmalıdır²².

İşçinin akdi yükümlülüklerine aykırı bir davranışta bulunması halinde kural olarak, geçerli nedenle fesihten önce ihtarda bulunulması gerekir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, ihtar verilen olayın feshe gerekçe yapılamamasıdır. Zira ihtar, feshe kıyasla daha hafif bir tedbirdir. İşverenin hem ihtarda bulunması hem de aynı olay sebebiyle geçerli nedenle fesih yoluna gitmesi, aynı eylem nedeniyle ikinci ceza vermesi anlamına gelir²³ ve bu durumda yapılan fesih geçersiz sayılır²⁴. İhtar verilmesinin amacı, işçinin sözleşmeye aykırı hatalı davranışı konusunda uyarmak, davranışın tekrarı halinde sözleşmenin feshedileceği konusunda işçiye ciddi şekilde uyarlamak²⁵ ve fesih yoluna gitmeden önce bu

İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İstanbul Barosu, Seminer 29 Mayıs 2010, 36.

14 Yarg. 9. HD., 16.6.2008, E. 2007/39450, K. 2008/15720, www.legalbank.net.

15 Süzek, 585.

16 Demir, Fevzi: Geçerli Sebeple Fesih Kavramı ve Uygulama, Legal İSGHD, C. 3, S. 10, 2006, 470; Keser, Hakan: İşçi Davranışları Kapsamında İş Sözleşmesinin Özel Hayat, Aile Hayatı ve Cinsel Yönelimler Sebebi ile İşverence Feshedilmesi, Sicil, Y. 2017, S. 37, 18.

17 Kabakçı, Mahmut: Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme, İstanbul 2012, 201.

18 Süzek, 585; Keser, 19.

19 Süzek, 585.

20 Kar, Bektaş: Ölçülülük İlkesinin İş Güvencesinde Uygulanması, Sicil, Y. 4, S. 15, Eylül 2009, 60; Aydın, 235.

21 Kar, 61.

22 Süzek, 586; Keser, 19; Kar, 62.

23 Yarg. 9. HD., 24.10.2014, 2014/13607 E., 2014/30910 K., https://karararama.Yargitay.gov.tr.

24 Centel, Tankut: İş Güvencesi, 2. Baskı, İstanbul 2020, 131.

25 Astarlı, Muhittin: İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Nedeniyle Geçerli Feshinde İhtar, Legal İSGHD, C. 6, S.

davranışını düzeltmesine fırsat tanımaktır²⁶. Bu sebeple işçinin davranışlarından kaynaklanan fesihlerde, ihtarda müessesesi önem arz eder. Zira çoğu durumda ihtarda bulunulması, işçinin davranışlarını düzeltmesini sağlar²⁷. Ancak ihtar verilmesi için işçinin sergilediği davranışın işyerinde önemli ölçüde olumsuzluklara yol açmaması ve iş ilişkisinin devamını önemli ölçüde etkilememesi gerekir. Aksi halde, işveren ihtarda bulunmaksızın iş sözleşmesini geçerli nedenle feshedebilir²⁸. Aynı şekilde, fesihden önce ihtarda bulunmanın objektif olarak olumlu bir sonuç doğurmayacağının söylenebildiği hallerde ihtarda bulunulması gerekmez²⁹.

Haklı nedenle fesih, kural olarak işçinin savunmasının alınması gerekli değildir. Ancak sözleşmelere bu yönde bir kaydın konulması halinde, işveren haklı nedenle fesih yoluna gitmeden önce işçiye savunma hakkı tanınması gerekir³⁰. Buna karşılık işçinin yetersizliği veya davranışlarına dayalı geçerli nedenle yapılacak fesihlerde, işçiye makul bir süre önceden savunma hakkı tanınmalıdır. Aksi halde yapılan fesih geçersiz sayılır (m. 19/2)³¹.

Geçerli fesih nedeninin ortaya çıkması tek başına yeterli olmayıp işveren son çare ilkesi (ultima ratio) uyarınca, sözleşmenin devamlılığı için dürüstlük kuralı gereği alabileceği önlemleri almalı, alternatifleri denemeli ve feshe son çare olarak başvurulmalıdır³². Bilindiği üzere son

çare ilkesi İş Kanunu'nda³³ açıkça yer almamıştır. Anılan ilkenin hukuki dayanağını dürüstlük ilkesi oluşturmaktadır³⁴. Dürüstlük ilkesi uyarınca işveren sözleşmenin devamlılığını sağlamak ve sözleşmenin ifasını güçleştiren ya da engelleyen davranışlardan kaçınmak zorundadır. Bu çerçevede geçerli neden bulunsu dahi işverenin fesihden kaçınması ve işçiye işinde tutmak için gerekli çabayı göstermesi gerektiği kabul edilmektedir³⁵. Nitekim Yargıtay feshin geçerliliği denetiminde isabetli olarak dürüstlük ilkesini uygulamaktadır. İş güvencesi sisteminde esas olan sözleşmenin ayakta tutulması olduğundan, son çare ilkesine uyulup uyulmadığı önem arz etmektedir³⁶. Bununla birlikte son çare ilkesinin uygulanabilmesi için feshe alternatif olabilecek bir önlem olmalı ve işverenden söz konusu önlemleri alması beklenebilir olmalıdır³⁷. Çalışma konumuza ilişkin olarak, işçinin yetersizliği veya davranışları bağlamında işverenin alabileceği feshe alternatif önlemler son derece kısıtlıdır. Bu çerçevede alkol ve uyuşturucu madde bağımlılığında fesih öncesinde işçinin tedavisinin sağlanması eğer işverene aşırı bir külfet getirmeyecekse beklenebilir. Yine tarafların anlaşmasıyla tedavi süresince ücretsiz izin yoluna gidilebilir. Bunun dışında, bilhassa işyerine bu maddeleri alarak gelmesi halinde, fesih öncesinde ihtarda bulunulması da son çare ilkesinin bir gereğidir.

Önemle belirtelim ki, işçinin davranışlarına dayalı fesih, işçinin davranışlarını gelecekte de tekrarlayacağı yönünde olumsuz öngörü oluşmalıdır. Eğer taraflar arasında güven ilişkisi-

23, 2009, 966.

26 Demir, 485; Centel, 130; Nazlı, 90; Yargıtay'a göre, işverenin fesihden önce ihtarda bulunması ve tekrarı halinde işten çıkarılacağına ilişkin belgenin sunulması gerekir, Yarg. 9. HD., 14/02/2018, 2017/3725 E., 2018/2748 K., <https://karararama.Yargitay.gov.tr>.

27 Hozar, Nağme N.: Alman Mahkeme Kararları Işığında İhtar Müessesesi, Sicil. Y. 2, S. 5, Mart 2007, 186.

28 Kar, 64.

29 Kabakçı, 270. Öğretide Centel ise işçinin davranışlarına dayalı geçerli nedenle fesih öncesinde her durumda ihtarda bulunulmasının yararlı olacağı düşüncesindedir, Centel, 131.

30 Yarg. 22. HD., 31.01.2013, 2012/30434 E., 2013/1449 K., <https://karararama.Yargitay.gov.tr>.

31 Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen /Canbolat, Talat /Özkaraça, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Bası, İstanbul 2021, 597-598.

32 Güzel, Ali: İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde

Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, 64.

33 Bununla birlikte anılan ilke İş K m. 18 gerekçesinde yer almıştır: "Bu uygulamaya giderken işverenden beklenen feshe en son çare olarak bakmalıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihden kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır."

34 Güzel, Son Çare İlkesi, 65.

35 Özdemir, Erdem: Feshin Geçerliliğinin Denetiminde Dürüstlük Kuralı, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İstanbul Barosu, Seminer 29 Mayıs 2010, 61.

36 Centel, 142-145.

37 Eyrenci, 43.

nin zedelenmesi ve ilişkinin gelecekte de zarar göreceği ihtimali işverenden işçiyi çalıştırmasını beklenemez kılıyorsa, işveren geçerli nedenle fesih hakkını kullanabilir. Ancak feshe gerekçe yapılan olgular fesih anında mevcut olmalıdır³⁸. Bu sebeple örneğin alkol ve uyuşturucu madde bağımlısı olan işçinin tedavi sonucu iyileşmesi halinde, artık geçerli fesihten söz edilemez. Öte yandan, işçinin olumsuz davranışının ağırlığı, olumsuz öngörünün oluşmasında etkin rol oynar, işçinin kusuru ne kadar ağır ise, gelecekte de sözleşmeyi ihlal eden davranışını sürdürüleceğine ilişkin öngörü o ölçüde güçlü olur. Ayrıca işçinin ihtarla rağmen davranışını sürdürmesi prensip olarak işçinin gelecekte de sözleşmeyi ihlal edici davranışı sergileyebileceği anlamına gelir³⁹.

II. İşçinin İşyerine Sarhoş veya Uyuşturucu Madde Almış Olarak Gelmesi

1. İşyerine Sarhoş Gelmek

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işçinin işyerine aldığı içki sonucu sarhoş olarak gelmesi işveren bakımından haklı fesih nedenini oluşturur (m. 25/II, d). İşyerine sarhoş gelme veya işyerinde alkollü içki kullanma yasağına aykırılığın doğumu için işçinin alkolik-müptela olması şartı aranmaz⁴⁰. Diğer ifadeyle işçinin işyeri dışında alkol alması haklı nedenle fesih için yeterli olmayıp, bu durum işçinin sarhoş olmasına sebebiyet vermesi ve sarhoş olarak işyerine gelmesi halinde derhal fesih hakkı doğar. Yoksa işyeri dışında işçinin alkol alması yasak olmadığı gibi kural olarak iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine sebebiyet vermez⁴¹. Öğretide Akyiğit'e göre, iş-

yeri dışında alınan alkol, işçiyi sarhoş etmese dahi, bazı istisnai durumlarda sözleşmenin haklı nedenle feshine sebebiyet verebilir. Örneğin, işçi niteliği taşıyan bir din görevlisinin dışarıdan alkol alarak nahoş kokular içinde namaz kıldırmaya kalkışmasında durum budur⁴². Önemle belirtelim ki, işçinin alkol kokması sarhoş olduğunu göstermez, ancak işçinin işyeri dışında aldığı alkolün etkisiyle işyerinde yürümede zorlanması veya kendisinden beklenmeyen tavır ve davranışlar sergilemesi halinde sarhoş olduğu sonucuna varılabilir⁴³.

Sarhoşluk, kişinin alkollü içki alması sonucu makul surette hareket edebilme yeteneğini kaybetmesidir. Sarhoşluk durumunda, alınan alkollü içki bireyin zihin ve irade melekelerini etkiler ve geçici olarak bilincinde karışıklık meydana getirir. Bu noktada önem arz eden husus, alınan alkolün türü ve miktarı olmayıp, bireyin şuur ve iradesini ortadan kaldıracak derecede olmasıdır⁴⁴. İşyerine sarhoş olarak gelme veya işyerinde alkollü içki kullanma yasağında işçinin serbest iradesiyle bu fiillerin gerçekleşmesi aranmalıdır⁴⁵. Bu sebeple, işçinin işyeri dışında tükettiği içeceğin alkol içerdiğini bilmemesi, işçiye zorla içki içirilmiş olması veya bir başkasının hileli davranışı ile iradesi dışında bunu almış olması halinde, bu durumun ispat edilmesi şartıyla, işyerine sarhoş olarak gelmesi sözleşmenin haklı nedenle feshine sebebiyet vermez⁴⁶. Benzer şekilde işçi, işyerinde tükettiği içeceğin alkol içerdiğini bilmiyorsa yine işverenin fesih hakkı doğmayacaktır.

İşçinin işyerine sarhoş olarak gelip gelmediğinin ölçütü, Yargıtay uygulamasına göre, alı-

38 Eyrenci, 44.

39 Eyrenci, 45.

40 Akyiğit, Ercan: İş Kanunu Şerhi, C. 1, 3. Baskı, Ankara 2008, 1158.

41 Çelik ve diğerleri, 677; Süzek, 702; Akyiğit, 279; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Güncellenmiş 4. Baskı, Ankara 2020, 264.

42 Akyiğit, Şerh I, 1158. Benzer şekilde, Yeşilay veya alkolle mücadele merkezi görevlisinin alkolle mücadele konusunda konuşma yapacağı yere alkollü gelmesi sözleşmenin feshine sebebiyet verebilir, Akyiğit, 279.

43 Yarg. 9. HD., 04.04.2001, E. 2001/2004, K. 2001/5515, www.legalbank.net.

44 Erkan, Vehbi Umut/Yücer, İpek: Ayırt Etme Gücü, AÜ-HFD, C. 60, S. 3, 2011, 493.

45 Narmanlıoğlu, 444; Akyiğit, Şerh I, 1158.

46 Günay, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, C. 1, 3. Baskı, Ankara 2009, 1239.

nan alkolün, işçinin irade ve davranışını olumsuz yönde etkileyip etkilemediği hususudur. Bu noktada alkol testi yapılması yoluna gidilmesi halinde 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu (KTK)⁴⁷ m. 48 hükmünde benimsenen ölçütün esas alınabileceği⁴⁸ akla gelebilir. Anılan hükme göre, 0.50 promilin üzerinde alkollü araç kullandığı tespit edilen sürücüler hakkında, idari para cezası uygulanır ve sürücü belgeleri altı ay süreyle geri alınır. Hususi otomobil dışındaki araçları alkollü olarak kullanan sürücüler için promil alt sınırı 0.21 olarak uygulanır (m. 48). Böylece Kanun'da hususi araç sürücülerini ile diğer araç sürücülerini arasında promil alt sınırı bakımından ayrıma gidilmiştir. Kanun'da belirtilen alt sınır ölçütünün haklı nedenle fesihte esas alınması orantılılık ilkesi ve işçinin menfaati açısından ağır bir sonucu beraberinde getirir. Yapılan alkol testinde; işçinin 0.50 promilin (diğer araçlar bakımından 0,20 promilin) biraz üzerinde alkollü olduğunun tespit edilmesi haklı feshe yol açmamalıdır. Buna karşılık alınan alkol belirtilen sınırın üzerinde olup işçinin irade ve davranışını olumsuz yönde etkileyecek düzeye ulaşmışsa sözleşme geçerli nedenle; yok eğer işçinin sarhoşluk boyutuna ulaşacak düzeyde ise haklı nedenle fesih gündeme gelebilecektir.

İşyerine sarhoş gelme yasağı, acaba işçinin çalışmak üzere gelmesi halinde mi, yoksa çalışmak amacı olsun veya olmasın her durumda mı mevcuttur? sorusu üzerinde durulmalıdır. İş K m. 25/II, d hükmünde, "işyerine sarhoş" gelme ibaresi ile yetinildiği görülmektedir. Maddenin lafzından hareketle, işçinin çalışmak üzere veya başka bir amaçla işyerine sarhoş gelmesi halinde derhal fesih hakkının doğacağı düşünülebilir. Ancak kanaatimizce işyerine sarhoş gelme yasağının söz konusu olabilmesi için, işçinin işyerine çalışmak amacıyla gelmiş olması aranmalıdır.

Yargıtay'a göre, davacının izinli olduğu zannı

ile o gün alkol almasına bir engel olmadığı gibi, işe geldiğinde işveren temsilcilerince alkol muayenesine tabi tutulmaması, sarhoşluğunu gösteren delil sunulmaması ve işyeri dışında aldığı alkolün işyerinde ne tür olumsuzluklara yol açtığının kanıtlanamaması sebebiyle, sözleşmenin feshi haklı ya da geçerli nedene dayanmaz⁴⁹. Bununla beraber, mesai saatleri dışında sergilenen olumsuz davranışlar dolaylı da olsa iş ilişkisi ile bağlantı kurulabildiği ölçüde geçerli fesih sebebi sayılabilir. Yargıtay başka bir olayda, Belediye Başkanı'nın uygulamalarından rahatsızlık duyan Belediye Başkanı'nın evinin bitişiğindeki bahçeye gelerek alkollü vaziyette meskun mahalde ateş eden işçinin bu davranışının, hizmet gördüğü beldede olumsuzluklara yol açtığı ve işverenin iş ilişkisini sürdürmesinin kendisinden beklenilemeyeceği gerekçesiyle yapılan feshi geçerli bulmuştur⁵⁰.

Mesai sonrası evinde alkol alan işçinin işe çağırılması halinde, işverenin haklı nedenle fesih hakkının doğup doğmayacağı üzerinde durulmalıdır. Şüphesiz iş saatleri dışında işçinin alkol almasına ilişkin bir yasaklama yoktur. İşçinin mesai saatleri dışında işe çağırılması halinde bazı ihtimaller göz önüne alınarak sorunun cevabı araştırılmalıdır.

Eğer taraflar arasında çağrı üzerine çalışmaya dayalı bir iş ilişkisi mevcutsa ve taraflar sözleşmede çağrı süresi belirlememişlerse, en az 4 gün önce işverenin çağrıda bulunması gerekir. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini kendisinden beklenen şekilde yerine getirmekle yükümlüdür (İş K m. 14/ 3). Bu durumda işin başlayacağı zamana yakın bir zaman diliminde işçinin alkol alması ve işyerine sarhoş gitmesi yasağı söz konusu olur. Buna karşılık sözleşmede çağrı süresi belirlenmiş ve belirlenen sürede alınan alkol sebebiyle işçi sarhoş olmuşsa, işe başlayacağı ana kadar geçecek süre sarhoşluk durumunu sonlandırmaya yetecek uzunlukta

47 RG. 18/10/1983, 18195.

48 Sevimli, K. Ahmet: İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul 2006, 171. Aynı yönde, Aydın, Ufuk: İşçinin Sürücü Belgesine El Konulması ve İş Hukuku Bakımından Sonuçları, Sicil, Haziran 2010, S. 18, 239.

49 Yarg. 9. HD., 08/12/2016, 2016/1000 E., 2016/21771 K., <https://karararama.Yargitay.gov.tr>.

50 Yarg. 9. HD., 25.12.2006, E. 2006/27230, K. 2006/33876.

değilse, işçinin çağrı süresi içinde işe davet edilmesi halinde, işyerine sarhoş gitmesi üzerine işveren derhal fesih hakkını kullanabilir.

İkinci bir ihtimal, işçinin mesai saatleri dışında zorunlu fazla çalışmayı gerektirecek bir durum ortaya çıkması halidir. Bu durumda işçinin işe çağrılacağını bilebilmesi kural olarak mümkün olmadığı için, işçinin evinde alkol alması ve zorunlu fazla çalışma yapmak üzere işyerine sarhoş olarak gitmesi halinde işveren için haklı nedenle fesih hakkı doğmaz. Eğer zorunlu fazla çalışma yapmayı gerektirecek bir durum yoksa, zaten işçinin mesai saatleri dışında işe davete icabet etmesi gerekmez. Böyle bir zorunluluğu olmamasına rağmen yine de çalışmak üzere işyerine sarhoş gitmesi Kanun'daki yasak kapsamına girmez. Yargıtay'ın önüne gelen bir olayda, mesai sonrası kendi evinde alkol alırken işe çağrılan ve alkollü olduğu gerekçesiyle sözleşmesi feshedilen işçinin buna karşı yaptığı itiraz Yargıtay'ca isabetli olarak haklı bulunmuştur⁵¹.

Uygulamada işverenler, işçinin dışarıda alkol alarak işyerine gelmesi üzerine, genellikle tutanak tutmakta ve haklı nedenle fesih yoluna gitmektedirler. Yukarıda da işaret edildiği üzere, haklı nedenle fesih hakkının doğumu için işyeri dışında alınan alkol düzeyi işçiyi sarhoş edecek boyutta olmalıdır. Diğer ifadeyle işçinin irade ve davranışlarını olumsuz yönde etkilemeli ve giderek iş görme borcunu beklenen ölçüde yerine getirememesine sebep olmalıdır⁵².

İşyeri dışında alınan alkol sonucu işçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranış sergilemesi, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak tutumları, kural olarak özel yaşam alanında kalır ve işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecini olumsuz etkilemediği sürece geçerli fesih sebebi sayılmaz. Buna karşılık işçinin olumsuz davranışlar sergilemesi, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içerisinde beklenemeyeceği durumlarda, işverenin geçerli

fesih hakkı doğar⁵³. Örneğin şoför olan işçinin işe başlamadan önce aldığı alkol kendisini sarhoş etmese bile, bu durum haklı neden boyutunda olmamakla birlikte geçerli neden sayılabilir⁵⁴.

2. İşyerine Uyuşturucu Madde Almış Olarak Gelmek

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işçinin işyerine uyuşturucu madde almış olarak gelmesi, sözleşmenin haklı nedenle fesih sebebidir (m. 25/II, d). Ancak burada fesih hakkının doğması için, uyuşturucu maddenin bilerek ve isteyerek alınmış olması gerekir⁵⁵. İşçinin uyuşturucu madde bağımlısı olması halinde, işyerine uyuşturucu madde alarak gelmesi yüksek bir ihtimal olacağından, burada geçerli neden değil, haklı nedenle fesih gündeme gelebilecektir⁵⁶. Önemle belirtelim ki, alkol yasağının aksine, uyuşturucu madde alarak işyerine gelme yasağında alınan maddenin işçiyi etkileme düzeyi önem taşımaz⁵⁷, işçinin bu şekilde işyerine gelmesi yasaklanmıştır⁵⁸. Bir diğer ifadeyle, uyuşturucu madde alınmış olması derhal fesih için yeterli olup, işçinin irade ve

53 Yarg. 9. HD., 21.4.2008, E. 2007/31257, K. 2008/9580, www.legalbank.net.

54 Ekonomi, Münir: Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren, C. 17, S. 2, Mart 2003, Özel Ek, 10; Alp, Tıbbi Tanıtım Sorumlusunun İş Sözleşmesinin Feshi, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, 2007, S. 3, <https://ea70330bbfe919e2312426c9be35e661274d7d97.vetisonline.com/belge/tibbi-tanitim-sorumlusunun-is-sozlesmesinin-feshi/824877/T%c4%b1bbi+Tan%c4%b1t%c4%b1m+-Sorumlusunun+%c4%b0%c5%9f+5%c3%b6zle%-c5%9fmesinin+Feshi> (ET: 7.5.2021); Yarg. 22. HD., 01.03.2016, 2014/34564 E., 2016/5955 K., <https://karararama.Yargitay.gov.tr>.

55 Akyiğit, 280.

56 Baysal, 78.

57 Mollamahmutoğlu ve diğerleri, 264.

58 Sevimli, 169; Öğretide Çil'e göre, işyeri dışında alınan alkol ve uyuşturucu madde, işçinin işini normal koşullarda yürütülmesini etkilemiyorsa, işverenin feshi haklı sayılamaz, Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Cilt, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara 2007, 1832. Yazarın bu yaklaşımı alkol alımı bakımından yerinde olmakla birlikte, yasanın açık hükmü karşısında, uyuşturucu madde alma yönünden bu görüşe katılma imkânı yoktur. Öğretide, Akyiğit'e göre de, işyeri dışında önemsiz miktarda ve arızı olarak alınan uyuşturucu açısından sorun tartışılabilir niteliktedir, Akyiğit, Şerh I, 1159.

51 Akyiğit, Şerh I, 1158.

52 Yarg. 9. HD., 18/01/2018, 2017/20423 E., 2018/548 K., <https://karararama.Yargitay.gov.tr>.

davranışlarını etkilemesi ve bunun düzeyi araştırılmaz.

“Uyuşturucu madde” kavramı tıbbi bir terim olmakla birlikte aynı zamanda hukuki bir terimdir⁵⁹. Dünya Sağlık Örgütüne göre, uyuşturucu maddeler; kullanan kişide önüne geçilemez ihtiyaç veya arzu uyandıran, kullanılan miktarı artırma eğilimi oluşturan, bireyde ruhsal ve fiziksel bağımlılık hali yaratan maddelerdir. Bu maddeler, alındığında kişinin bir veya daha fazla fonksiyonlarında değişiklik yapmakta ve bedensel ya da ruhsal yönden hareketsizliğe neden olan sinir merkezlerinde olumsuzluklara yol açmaktadır⁶⁰.

Uyuşturucu madde kapsamına; esrar, morfin, eroin, kokain, afyon vs. tüm uyuşturucu etki gösteren maddelerin girer⁶¹. İşçinin uyuşturucu madde alarak işyerine geldiği ispat edildiği takdirde, işçide sarhoşluk hali bulunmasa ve bu durum bir kez olsa dahi işveren derhal fesih yoluna gidebilir. Öte yandan gerek işyeri dışında gerekse işyerinde tedavi amacıyla ve hekim kontrolü altında uyuşturucu madde alınması haklı fesih nedeni oluşturmaz⁶².

III. İşçinin İşyerinde Alkol Alması veya Uyuşturucu Madde Kullanması

1. İşçinin İşyerinde Alkol Alması

a) İşyeri Kavramı ve Kapsamı

4857 sayılı İş Kanunu’nda işyeri; “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim” şeklinde tanımlanmış (m. 2/I), “İşverenin işyerinde ürettiği mal veya

hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.” (m. 2/II) hükmüne yer verilmiştir⁶³. Alkol ve uyuşturucu madde kullanma yasağı ele alınırken işyeri kavramı ve kapsamı İş Kanunu’nda tanımlandığı şekliyle ve geniş anlamıyla anlaşılmalı⁶⁴, asıl işyeri dışında, bağlı yerler, eklentiler ve araçlarda da anılan maddelerin içilmesi veya kullanılması halinde işveren bakımından fesih hakkının doğabileceği unutulmamalıdır.

aa) Asıl İşyerinde Yasağa Aykırılık

İşyerinde alkol alınması halinde, alınan alkol miktarının belirleyiciliği yoktur, çok az miktarda alınması dahi, derhal fesih nedenini oluşturur⁶⁵. Böylece işyerinde alınan alkolün işçinin irade ve davranışını, işin normal yürütümünü etkilemesi şartı aranmaz⁶⁶.

İşyerinde tüketme amacı olmaksızın işçinin başka bir amaçla, örneğin tatile çıkmak üzere yanında alkollü içki getirmişse veya siparişte bulunmuşsa bu durum tek başına haklı fesih sebebi oluşturmaz. Yargıtay, işçinin başka bir şubeye gönderilmesi ve işi bitirip kendi işyerine dönerken alkol alması eylemini açıkça işin ifası sırasında alkol alma niteliğinde kabul ederek, yapılan feshin haklı nedene dayandığı sonucuna varmıştır⁶⁷. Yargıtay’ın bu yaklaşımı isabetlidir. Zira işçi gittiği şubede işi bitirmiş olmakla birlikte, kendi işyerine döndüğü dikkate alındığında henüz, mesaisinin bitmediği anlaşılmaktadır. Benzer şekilde işçi işyeri dışında, örneğin pazarlama elemanı veya işletmenin bayilerini ziyaretle görevlendirilmiş personel-saha çalışanı ise mesai

59 Dönmezer, Sulhi: Uyuşturucu Maddelerin Hukuk ve Kriminoloji ile İlgili Bazı Yönleri, İÜHFM, C. 36, S. 1-4, 1971, 1.

60 Akbulut, İlhan: Ülkemizde Uyuşturucu Maddeler Sorunu, İÜHFM, C. 55, S. 3, 1997, 112.

61 Akyiğit, Şerh I, 1159.

62 Akyiğit, Şerh I, 1159.

63 Benzer tanımlama 6331 sayılı İSG Kanunu’nda yer almıştır (m. 3/I, h).

64 Narmanlıoğlu, 444; Mollamahmutoğlu ve diğerleri, 264; Aydın, 238.

65 Çil, 1832.

66 Sözek, 702.

67 Yarg. 9. HD., 26.02.2014, 2012/1949 E., 2014/6102 K., https://karararama.Yargitay.gov.tr.

saatlerinde olması kaydıyla, işyeri dışında ve işini yaparken alkol kullanma yasağına tabidir⁶⁸.

bb) Bağlı Yerlerde Yasağa Aykırılık

4857 sayılı Kanun m. 2/II uyarınca, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında organize olmuş birimler de işyerinden sayılır. Bağlı yerlerin kural olarak aynı bina içinde veya birbirine çok yakın yerler olması gerekmez; önemli olan bu iki birim arasında teknik açıdan bağılılığın olmasıdır⁶⁹. İşte işçinin bağlı yer niteliğindeki birimlerde alkol ve uyuşturucu madde alma/kullanma yasağına aykırı hareket etmesi halinde işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğar.

cc) Eklentilerde Yasağa Aykırılık

4857 sayılı Kanun'a göre; dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler işyerinden sayılır (m. 2/II). Hükümde geçen "gibi" ifadesinden de anlaşılabileceği üzere, işyeri eklentileri maddede sayılanlarla sınırlı olmayıp, burada sıralananlar örnek mahiyetindedir. Şu hâlde Kanun'da sayılmamış olsa da müstemilat sayılan otopark, garaj⁷⁰, senama salonu ve sauna⁷¹ gibi yerler de işyerinden sayılır. Eklentiler, mal veya hizmet üretimiyle doğrudan ilgili olmayıp asıl işyeri ile dolaylı bağlantısı olan yerlerdir⁷². Bir diğer ifadeyle eklentiler esas itibarıyla sosyal nedenlerle işyerine dahil edilen birimler olup⁷³, işyerindeki faaliyetlerle ekonomik bir bütünlük içinde olması şart değildir⁷⁴. Yine işyeri eklentisinin mutlaka işin görüldüğü yer coğrafi sınırları içinde olması da gerekmez⁷⁵.

Bununla birlikte bazı işyeri eklentileri için işyerine belli bir uzaklıkta bulunma şartı mevzuatta öngörülmüş olabilir. Örneğin emzirme odası kurma zorunluluğu bulunan işverenler, işyerine en fazla 250 metre uzaklıkta bu eklentileri oluşturulmaları öngörülmüştür⁷⁶.

İşverenin işyeri eklentilerinde (işçi gazinosu, lokali gibi) belli koşullarda alkollü içki içilmesine izin vermesi halinde, bu yerlerde belirlenen hal, zaman ve koşullarda içki içilmesi doğal olarak haklı neden oluşturmaz⁷⁷. Buna karşılık uyuşturucu madde kullanmak veya kullandırmak TCK m. 191 ile her zaman ve her yerde yasaklandığından, işveren işyerinde uyuşturucu madde kullanılmasına izin veremez⁷⁸. Esasen işverenin bu yola gitmesi işyeri huzur ve güvenine aykırı olacağından uygulamada olabilecek bir durum da değildir. Belirtelim ki, işyeri eklentilerinde asıl olan alkol kullanma yasağı olup istisnai olarak işveren buna izin verebilir. İşyeri eklentilerinde işverenin alkol alınmayacağına ilişkin bir bildirimde bulunmamış olması, işçinin bu tür yerlerde alkol almasını haklı göstermez. Yargıtay işyeri eklentisi olan tır garajında işçinin arkadaşı ile birlikte istirahat halinde iken alkol almasını geçerli fesih nedeni saymıştır⁷⁹.

İşçiye tahsis edilen konutun işyeri eklentisi sayılıp sayılmayacağı sorunu üzerinde durmakta yarar vardır. Bilindiği üzere işyeri eklentileri, esas itibarıyla işyerinde çalışan işçilerin sosyal amaçlarla kullanımlarına yöneliktir. Burada önem arz eden husus, işyeri eklentisinin aynı ihtiyaçların karşılanmasına ve kolektif kullanım amacına yönelik olmasıdır. Örneğin işyeri şantiyesinde tüm işçilerin bir arada kalmaları için oluşturulan yatakhane böyledir. Buna karşılık işçiye tahsis edilen konut sadece ilgili işçinin ve ailesinin barın-

68 Yarg. 22. HD., 20.12.2017, 2017/44370 E. 2017/30242 K., <https://karararama.Yargitay.gov.tr>.

69 Aktay, A. Nizamettin/Arıcı, Kadir/Tuncay Senyen Kaplan, Emine: İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, Ankara 2011, 39.

70 Süzek, 186; Narmanlıoğlu, 142; Aktay ve diğerleri, 39; Mollamahmutoğlu ve diğerleri, 58.

71 Sümer, Haluk Hadi: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 5. Baskı, Ankara 2021, 75.

72 Sümer, 75; Akyiğit, 50.

73 Mollamahmutoğlu ve diğerleri, 59.

74 Narmanlıoğlu, 142.

75 Süzek, 186; Akyiğit, 50.

76 Akyiğit, 50.

77 Mollamahmutoğlu ve diğerleri, 264; Aktay ve diğerleri, 186; Günay, Cevdet İlhan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Güncellenmiş 4. Baskı, Ankara 2013, 147; Çil, 1832.

78 Günay, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, C. 2, 3. Baskı, Ankara 2009, 2826; Akyiğit, Şerh I, 1159.

79 Yarg. 22. HD., 26.06.2014, E. 2013/15993, K. 2014/19530, www.legalbank.net.

ması amacına özgü olduğundan işyeri eklentisi olarak sayılmamalıdır. Nitekim Yargıtay'ın önüne gelen olayda, kurum tarafından işçiye tahsis edilen konutta işçinin alkol kullanma yasağına aykırı hareket ettiği gerekçesiyle sözleşmesi feshedilmiştir. Yargıtay'a göre, davalı kurumca alkol alındığı iddia edilen yer işçiye kalması için tahsis edilmiş konut olup işyeri kapsamına girmez. Tahsis edilen konut işçinin özel yaşamının geçtiği yer niteliğinde olup konutun işyerine yakınlığı burayı işyeri haline getirmez. Yargıtay ayrıca feshi konu olayda, işçinin mesai saatleri dışında yakınlarıyla yaptığı kutlamanın, işçinin özel hayatın gizliliği kapsamında değerlendirilmesi gerektiği sonucuna vararak, yapılan feshin geçerliliğine ve işçinin işe iadesine karar vermiştir⁸⁰.

Yargıtay kararına konu bir başka olayda, işçinin mesai saatleri dışında, çalıştığı şirkete ait araçların çekildiği garajda araç içerisinde sarhoş vaziyette ve araç kapıları açık şekilde uyuduğu tespit edilerek sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilmiştir. Yargıtay, işçinin araçta alkol almasının işin güvenliğini tehlikeye düşürdüğü noktasından hareketle feshin haklı olduğu sonucuna ulaşmıştır⁸¹. Somut uyuşmazlıkta mesai saati dışında ve park halinde olduğundan araç işyeri kapsamında değerlendirmemek gerekir. Bununla beraber aracın bulunduğu garaj işyeri eklentisi olduğundan, işyeri eklentilerinde İşçinin kendi isteği veya savaşması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi (m. 25/II, ı) haklı fesih nedenidir. Ancak somut olaydan işçinin araç içinde mi yoksa işyeri dışında mı alkol aldığı net olarak anlaşılamamaktadır. Eğer işyeri dışında alkol aldıktan sonra garajda park halindeki araçta uyuma gerçekleşmişse, bu durumda orantılılık ilkesi gereği feshin haklı nedene değil, geçerli nedene dayandığını kabul etmek gerekir.

dd) Araçta Yasağı Aykırılık

Yukarıda açıklandığı üzere, işçinin işyeri dışın-

da aldığı alkol işçiyi sarhoş ediyorsa işveren için bu bir haklı fesih sebebidir. Buna karşılık, işçinin işyerinde alkollü içki alması yeterli olup, bu durumun sarhoşluğa yol açması şartı aranmaz⁸². Ayrıca işyerinde bir kez alkollü içki alınması fesih hakkının doğumu için yeterli olup bu durumun birkaç kez tekrarlanması gerekli değildir⁸³.

Şu hâlde işçinin işyerinden sayılan araçta alkollü içki alması halinde, sarhoş olması şartı aranmaksızın işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğar. Önemle belirtelim ki, aracın işyerinden sayılması belli koşullarla mümkündür. Eğer işçi işe başladığında işyerinden aracı alıp gün boyu kullandıktan sonra tekrar iş bitiminde işyerine teslim ediyorsa, işçi aracı kullandığı süre boyunca iş organizasyonu içinde sayılacağından⁸⁴ bu durumda alkol alması, haklı fesih nedenini oluşturur. Buna karşılık, işçiye aracı iş saatleri dışında ya da işle ilgili olmaksızın özel işlerinde kullanma hakkı tanınmışsa, bu durumda araçta geçirilen tüm süre boyunca işçinin işyerinde olduğu söylenemeyecektir⁸⁵. Giderek, mesai saatleri dışında veya işle ilgili olmaksızın aracı kullandığı esnada araçta alkol alması veya alkollü araç kullanması üzerine, yapılan alkol denetiminde işçinin sürücü belgesine el konulması halinde İş K. m. 25/II, d anlamında haklı nedenle fesih hakkı doğmaz. Bununla birlikte bu davranışın iş saatleri dışında gerçekleşmesi ve orantılılık ilkesi de dikkate alınarak işveren sözleşmeyi geçerli nedenle feshedebilir. Öğretide isabetle belirtildiği gibi, bu durumda işvereni feshin son çare olması ilkesini uygulamaya zorlamak uygun değildir⁸⁶. Konuya ilişkin olarak öğretide *Alp*, İşçinin mesai saatleri dışında alkollü araç kullanmasının

82 Aydın, 238.

83 Akyiğit, Şerh I, 1158.

84 Aydın, 238.

85 Alp, Mustafa: Tıbbi Tanıtım Sorumlusunun İş Sözleşmesinin Feshi, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, 2007, Sayı 3, <https://ea70330bbfe919e2312426c9be35e661274d7d97.vetisonline.com/belge/tibbi-tanitim-sorumlusunun-is-sozlesmesinin-feshi/824877/T%c4%b1bbi+-Tan%c4%b1t%c4%b1m+Sorumlusunun+%c4%b0%-c5%9f+S%c3%b6zle%c5%9fmesinin+Feshi ET.7.5.21>.

86 Aydın, 239.

80 Yarg. 9. HD., 12/06 /2017, 2016/14655 E., 2017/10166 K., <https://karararama.Yargitay.gov.tr>.

81 Yarg. 9. HD., 06.06.2017, 2015/10952 E., 2017/9797 K., <https://karararama.Yargitay.gov.tr>.

prensip olarak haklı veya geçerli bir fesih sebebi oluşturmayaacağını belirterek, bir ayırım yapmakta; işçinin alkollü araç kullanması yanlış bir davranış olmakla birlikte, bu davranış iş ilişkisini olumsuz yönde etkilemediği sürece fesih sebebi sayılamayacağını, buna karşılık işçinin asli iş görme edimi araç sürücülüğü ise iş dışında bile olsa içkili araba kullanması işçinin işe uygun olmadığı kanaatini doğuruyorsa, bu durumun geçerli fesih sebebi olarak kabul edilebileceği kanaatindedir⁸⁷.

İşveren tarafından işin yürütümü amacıyla araç tahsis edilmesi halinde, mesai saatleri dışında araçta alkol alınması her ne kadar haklı fesih nedeni oluşturmaz ise de, işverenin sözleşmede açıkça araçta alkol kullanmayı yasaklaması halinde, Yargıtay işçinin işverenin güvenini kötüye kullanması, eyleminin doğruluk ve bağlılığa aykırı olması sebebiyle derhal fesih hakkının doğduğuna hükmetmiştir⁸⁸.

Yargıtay işveren tarafından işin yürütümü için tahsis edilen araçta işçinin 1,40 promil alkollü olarak yakalanması ve ehliyetine altı ay süreyle el konulması olayında, alkollü araç kullanmanın KTK'na göre de suç olduğu, davacı, şirketin belli koşullarla kullanması kaydıyla işin yürütümü için verdiği aracı yasal sınırın üç misli fazlası alkollü olarak kullanarak işverenin güvenini kötüye kullandığı gerekçesiyle işverence yapılan haklı nedenle feshi doğru bulmuştur⁸⁹.

İşçinin fesihten önceki bir tarihte alkollü araç kullanmasından ötürü sürücü belgesine geçici süreyle el konulması, fesih tarihinde tanık beyanlarına göre alkollü olduğunun anlaşılması

olayında, işveren tarafından İş K. m. 25/II, d ve e bentlerine göre yapılan feshi Yargıtay haklı bulmuştur⁹⁰. Ancak Yargıtay haklı nedenin hangi gerekçeye dayandığını belirtmemiştir. Somut uyuşmazlıkta iki ayrı haklı nedene dayanıldığı anlaşılmaktadır. Bunlardan ilki İş K. m. 25/II, d bendine aykırılıktır. Önemle belirtelim ki, işçinin alkol alarak işyerine gelmesi ve tanık beyanlarına göre işe geldiği gün alkol kokması haklı fesih nedeni için yeterli değildir, zira işyeri dışında alınan alkol işçinin iradesini ve işin yürütümünü olumsuz etkileyecek düzeyde olmalıdır. Diğer ifadeyle işyerine sarhoş durumda gelmiş olması gerekir. İşçinin bu durumda olmadığı somut olaydan anlaşılmaktadır. İkinci fesih nedeni olarak; işçinin alkollü araç kullanması dolayısıyla ehliyetine el konulması ve bunu gizleyerek ehliyetsiz araç kullanmaya devam etmesi İş K. m. 25/II, (e) anlamında işverenin güvenini kötüye kullanma doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış oluşturacağından yapılan fesih haklıdır.

Alkollü araç kolanma sonucunda ehliyete el konulmasının haklı/geçerli fesih nedeni olabilmesi için, aracın işveren tarafından verilmiş olması ve araç kullanımının işle ilgili olması gerekir. Nitekim Yargıtay işyerinde şoför olarak çalışan işçinin yıllık izin kullandığı sırada aracı alkollü kullanması sebebiyle ehliyetine el konulması üzerine, işverence yapılan feshin haklı nedene dayanmadığını olsa olsa geçerli neden sayılabileceğine hükmetmiştir⁹¹. Hemen belirtelim ki, sözünü ettiğimiz somut olayda; işçi izinde olduğu zaman diliminde ve alkollü araç kullanması ve ehliyetine el konulması durumunu işverene bildirmiştir. Bu sebeple haklı fesih nedeni sayılamaz. Bu durumun geçerli neden sayılıp sayılamayacağı konusunda şu ayırım yapılmalıdır. Eğer izinde olduğu zaman diliminde kullandığı araç işverene ait ise, Yargıtay'ın da belirttiği gibi bu durum geçerli neden sayılabilir. Buna karşılık araç işçinin özel aracı ise, işverenin geçerli ne-

87 Alp, Mustafa: Tıbbi Tanıtım Sorumlusunun İş Sözleşmesinin Feshi, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, 2007, Sayı 3, <https://ea70330bbfe919e2312426c9be35e661274d7d97.vetisonline.com/belge/tibbi-tanitim-sorumlusunun-is-sozlesmesinin-feshi/824877/T%c4%b1bbi+-Tan%c4%b1t%c4%b1m+Sorumlusunun+%c4%b0%c5%9f+5%c3%b6zle%c5%9fmesinin+Feshi> (ET: 7.5.2021)

88 Yarg. 9. HD, 02.10.2013, 2011/30691 E., 2013/24907 K., <https://karararama.Yargitay.gov.tr>.

89 Yarg. 9. HD., 02.10.2013, 2011/30691 E., 2013/24907 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr>.

90 Yarg. 22. HD., 28.02.2018, 2017/9986 E., 2018/5223 K., <https://karararama.Yargitay.gov.tr>.

91 Yarg. 22. HD., 01.06.2015, 2014/9729 E., 2015/19032 K., <https://karararama.Yargitay.gov.tr>.

denle fesih hakkı doğmayacaktır.

İşyerinde alkol kullanma yasağı kural olarak mesai saatlerinde söz konusu olur. Ancak işçinin işyerinde mesai saatleri dışında alkol alınması İş K. m. 25/II, d bendi dışında başka bir haklı fesih nedeni oluşturabilir. Nitekim Yargıtay, mesai bitiminden sonra işçinin işyerinde alkol almasını ve kontrol için gelen işverenle müşteriye yapılan küfür nedeniyle kavgaya karışmasını haklı fesih nedeni saymıştır⁹².

b) İşyerinde Alkol Kullanma Yasağının İstisnaları

İşyerinde alkol kullanma yasağının istisnaları 6331 sayılı Kanun'un 28. maddesinde belirtilmiştir. Kanun'da getirilen istisnalar iki kısımda ele alınabilir. Bunlardan ilki; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda işverence alkol kullanımına izin verilmesi halidir. Buna göre işveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, hangi hallerde, ne zaman ve hangi koşullarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir (m. 28/2). Şu hâlde işverenin tespit ettiği eklentilerde, belirleyeceği koşullar çerçevesinde alkollü içki içilmesi mümkündür⁹³. Ancak işverence yapılan belirlemelerin dışına çıkılarak işyeri eklentisinde alkollü içki içilmesi halinde yasak devreye girer.

İstisnalardan ikincisi ise; aynı maddenin 3. Fıkrasında düzenlenen mal veya hizmet üretiminin yapıldığı asıl işyerinde ve işin gereği veya niteliğine bağlı olarak alkol alma serbestisidir. Buna göre,

- Alkollü içki üretilen işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilen işçiler,
- Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği olarak alkollü içki içmek zorunda olanlar,
- İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte al-

kollü içki içmek zorunda olanlar, alkol kullanma yasağına tabi değildir. İşçinin işin gereği olarak işyerinde alkol alması, örneğin servis öncesi yapılan içkiyi kontrol etmesi durumunda ölçülü hareket etmeli, işin gerektirdiği ölçüde alkol almış olmalıdır. Aksi halde alınan alkol işçinin işini yapmasını engelleyecek boyuta ulaşırsa işverenin derhal fesih hakkı doğar. Örneğin, işçinin müşterisiyle birlikte aldığı aşırı alkol sonucu kendinden geçmesi, kendisinden beklenmeyecek söz ve davranışlarda bulunması gibi⁹⁴. Yargıtay'a göre, işyerinde barmen olarak çalışan işçinin, işyerinde çalıştığı sırada ayakta duramayacak ve merdivenlerden inemeyecek kadar alkollü olması haklı fesih sebebidir⁹⁵.

2. İşçinin İşyerinde Uyuşturucu Madde Kullanması

4857 sayılı Kanun m. 25/II, d hükmü uyarınca, işçinin işyerinde uyuşturucu madde kullanması işçinin iradesini etkileyip etkilemediğine bakılmaksızın derhal fesih sebebidir. Diğer ifadeyle uyuşturucu kullanımı sarhoşluğa neden olmasa dahi derhal fesih için yeterli bir sebeptir⁹⁶. Belirtilim ki, anılan hükmün uygulanması için yasağa aykırı davranış yeterli olup işçinin uyuşturucu madde bağımlısı olması gerekli değildir⁹⁷. Yargıtay, işyerinde esrar içen işçinin sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğine hükmetmiştir⁹⁸.

Yukarıda da açıklandığı üzere, belli koşullarla araçlar işyerinden sayıldığından, mesai saatleri içinde işçinin araçta uyuşturucu madde alması haklı nedenle fesih sebebidir. Buna karşılık mesai saatleri dışında dahi olsa araçta uyuşturucu madde kullanması dolayısıyla sürücü belgesine el konulması hâlinde, uyuşturucu madde kullanımının ceza hukuku boyutu da dikkate alındığında, duruma göre işveren İş K. m. 25/III veya

92 Yarg. 9. HD., 15.03.2010, E. 2008/21920, K. 2010/6805, www.legalbank.net.

93 Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008, 213; Aktay ve diğerleri, 186.

94 Akyiğit, 279.

95 Yarg. 9. HD., 08/12/2014, 2013/3956 E., 2014/37545 K., <https://karararama.Yargitay.gov.tr>.

96 Mollamahmutoğlu ve diğerleri, 264.

97 Narmanlıoğlu, 445.

98 Yarg. 22. HD., 30.09.2014, 2014/25011 E., 2014/26275 K., <https://karararama.Yargitay.gov.tr>.

m. 25/IV hükmüne göre haklı nedenle fesih yoluna gidebileceği gibi, bu durumu geçerli neden kabul ederek İş K. m. 18 vd. hükümlerine göre süreli fesih hakkını kullanabilecektir⁹⁹.

Görüldüğü üzere uyuşturucu kullanma yasağı işyerinde çalışılan zaman dilimine ilişkindir. Şu hâlde işçi işyerinde çalışmaya başlamadan önce (henüz taraflar arasında sözleşmenin olmadığı dönemde) uyuşturucu madde kullanmış olması haklı veya geçerli fesih nedeni oluşturmamalıdır. Ancak Yargıtay, işçinin işyerinde olmasa da daha önce ot tabir edilen uyuşturucu madde kullanmasını geçerli fesih nedeni saymıştır¹⁰⁰. Yargıtay'ın bu kararına katılmıyoruz. Zira işçinin işe başlamadan önceki bir davranışının işyerinde iş ilişkisiyle bağlantısını kurmak ve olumsuz etkilediğini söylemek kolay değildir.

IV. Yasaklamanın Genişletilebilmesi

1. Sözleşmelerle Genişletilmesi

İşçinin işyeri dışındaki davranışları bağlamında, alkol alarak işyerine gelmesi hususunda iş sözleşmesi ile birtakım sınırlamalar getirilebilir. Örneğin taraflar mesaiye başlamadan belli bir süre öncesine kadar alkol almayı yasaklayabilirler. Önemle belirtelim ki, mesai öncesi işçinin alkol alması esasen özel yaşamı kapsamında bir davranış olduğundan, bu yönde yapılacak bir sınırlama işin niteliği gereği makul karşılanabilecek ise söz konusu olabilir. Sözgelimi mal veya yolcu taşımacılığı yapan şoförün arabayı kullanacağı saatten belli bir süre öncesine kadar alkol almamış olması kararlaştırılabilir¹⁰¹. Sözleşmeyle getirilen sınırlamaya uyulmaması halinde, bu durum haklı neden sayılmasa bile ölçülülük ilkesi de dikkate alınarak geçerli neden kabul edilebilir. Öte yandan, KTK gereği,

araç kullanmadan önce alınan alkolün belli bir düzeyi geçmesi yasaktır. Buna karşılık alkol alma yasağı, yapılan iş açısından gerekli değilse veya işi olumsuz etkileme bakımından ölçüsüz ise, -örneğin işin başlayacağı andan çok uzun süre öncesinde yasaklama varsa- bu durumda işçinin verdiği rıza kişilik haklarına aşırı bir sınırlama nedeniyle geçersiz sayılır¹⁰².

2. İşverenin Yönetim Hakkına Dayalı Olarak Genişletilmesi

Bilindiği üzere iş hukukunda işçi-işveren arasında ortaya çıkabilecek tüm hususların çalışma koşullarının- mevzuat, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile düzenlenmesi mümkün olmadığı gibi gerekli de değildir. Gerçekten işçinin temel edimi olan iş görme borcu genel hatlarıyla sözleşmelerde düzenlenir, ayrıntıları ise işverenin yönetim hakkı çerçevesinde vereceği talimatlarla somutlaşır¹⁰³.

İşveren kanun, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırı olmamak kaydıyla işin görülmesini ve işçinin davranışlarını düzenleyebilme hakkına yönetim hakkı denir¹⁰⁴. Yönetim hakkı kaynağını iş sözleşmesinden alır¹⁰⁵. Böylece işveren yönetim hakkına dayanarak işin görülmesine ve işçinin davranışlarına ilişkin birtakım talimatlar verebilir. İşin görülmesine ilişkin talimatların aksine, işçinin davranışları hususunda verilecek talimatlar, doğrudan işle ilgili olmamakla birlikte, işyerinde belli bir düzenin ve iş güvenliğinin sağlanmasına hizmet eder¹⁰⁶.

İşverenin vereceği talimatlar mevzuat hükümleri, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, iç yönetmelik ve işyeri uygulamalarına aykırı olamaz.

⁹⁹ Aydın, 239.

¹⁰⁰ Yarg. 9. HD., 24.09.2007, E. 2007/14004, K. 2007/27730, www.legalbank.net.

¹⁰¹ Arıcı, Kadir: İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası, Yargıtay Dergisi, C. 9, S. 1-2, 1983, 175.

¹⁰² Dursun Ateş, Sevgi: İşverenin Yönetim Hakkı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya 2019, 641; Arslan Durmuş, Seda: İşçinin Özel Yaşamının İş İlişkisine Etkisi, DÜHFD, C. 25, S. 42, Y. 2020, 151; Sevimli, 245.

¹⁰³ Süzek, 70; Çelik ve diğerleri, 284; Balkır, Zehra Gönül: İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılması ve Etik Sınırlar, Sicil, S. 12, Aralık 2008, 73-74.

¹⁰⁴ Süzek, 70; Çelik ve diğerleri, 284.

¹⁰⁵ Güzel, Ali: İş Hukukunda Yetki ve Sözleşme, Prof. Dr. Fevzi Demire Armağan, Legal İSGHD, Özel Sayı, 2016, 159.

¹⁰⁶ Süzek, 71; Arıcı, 162.

Öte yandan, Anayasada yer alan ilkeler (eşitlik ilkesi, kişi dokunulmazlığı, özel yaşamın gizliliği) yönetim hakkının sınırını oluşturur¹⁰⁷. İşverenin yönetim hakkının bir diğer sınırını TMK m. 2 de ifadesini bulan dürüstlük ilkesi oluşturur. Anılan ilke işverenin tek yanlı karar ve tercihlerini ifade eden yönetim hakkının hukuki sınırlarının çizilmesinde önem arz eder. Yönetim hakkının kullanılmasında işveren dürüstlük ilkesine uygun davranmakla yükümlüdür. Dürüstlük kuralı, işverenin yetkilerinin denetlenmesi ve belirli bir çerçeveye oturtulmasında geniş bir uygulama alanına sahiptir¹⁰⁸.

Bu noktada üzerinde durulması gereken husus, işçinin işyeri dışındaki davranışları konusunda işverenin talimat verip veremeyeceğidir. Hemen belirtelim ki, işçinin işyeri dışı davranışlarına ilişkin verilecek bir talimata uyma borcu, ancak bu davranışlar yapılan iş bakımından zararlı bir etkiye yol açacak nitelikteyse kabul edilebilir¹⁰⁹. Öğretide Bayram'a göre, işçinin işyeri dışındaki davranışlarına işverenin müdahalesi çok istisnai hallerde kabul edilebilir, işveren bu yetkisini dürüstlük kuralı gereğince ve işin gerektirdiği ölçü ve yoğunlukta kullanabilir. Örneğin, işletmede üst düzey yöneticinin özel yaşamına dikkat etmesini isteyebilir¹¹⁰.

Öğretide Güzel'e göre, İşveren diğer işçilerin veya üçüncü kişilerin sağlık ve güvenliklerinin sağlanması gibi üstün bir özel yarar veya kamu yararı bulunması halinde işçinin kişilik haklarına müdahale edilebilir. Ancak işveren müdahale öncesinde işçiyi bilgilendirmeli, ölçülülük ilkesi uyarınca işverence başvurulacak yöntemin güdülen amacı gerçekleştirmeye elverişli ve gerekli olmalı ve kişilik haklarını en az etkileyecek düzeyde olmalıdır. Buna karşılık işveren, işçinin işyeri dışındaki özel yaşamına müdahaleden kaçınmalıdır; işçinin özel yaşamından kaynaklanan

hiçbir neden kural olarak iş ilişkisi açısından sorumluluğunu doğurmamalıdır. Bu bakımdan işçinin yönetim hakkının sadece işin görülmesine ilişkin konularla sınırlandırılması dürüstlük ilkesinin bir gereğidir¹¹¹. Benzer şekilde Süzek'e göre de yönetim hakkının kullanılması kendi amacı ile sınırlı olduğundan, bu hak işin yürütümü, düzeni ve güvenliğinin sağlanması amacıyla tanınmıştır. Bu sebeple, işveren işçiye işyeri (hizmet) dışındaki davranışları ve özel yaşamına ilişkin talimat veremez¹¹². Hakkın kötüye kullanılması teorisi işletilmek suretiyle, işverenin işçinin iş (meslek) dışı hayatına müdahalesi önlenmeye çalışılır. Bu sebeple örneğin işçinin çalışma saatleri dışında içkili yerlere gitmesi ve alkol alması nedeniyle sözleşmesinin feshi, hakkın kötüye kullanılmasını oluşturur¹¹³. Hakkın kötüye kullanımı ise dürüstlük ilkesine aykırı olup hukuk düzenince korunmaz¹¹⁴. Dursun Ateş'e göre, işçinin işyeri dışında özel yaşamındaki olumsuz davranışları iş görme ediminin ifasını engellediği durumlarda dahi işverenin müdahalesi söz konusu olamaz, bu davranışlar işçinin sadakat borcu veya işin özenle görülmesi borcuna aykırılık oluşturabilir¹¹⁵.

Kanaatimizce işçinin mesaiye başlamadan belli bir süre öncesine kadar alkol alma yasağı getirilmesi, prensip olarak işçinin özel yaşamına müdahale oluşturur. Ancak işçinin göreceği işin niteliği gerekli kılıyorsa bu hususta ölçülülük ilkesine de uymak kaydıyla işveren yönetim hakkına dayanarak yasaklamalar getirebilir. İşçi de bu yöndeki talimatlara dürüstlük kuralları

107 Süzek, 73; Güzel, 181; Balkır, 75.

108 Güzel, 182, 184-185.

109 Tunçomağ/Centel, 102.

110 Bayram, Fuat: Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2003, 304.

111 Güzel, 189-191.

112 Süzek Sarper: İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998, 231. Süzek'e göre; ... bazı hallerde işverenin yönetim hakkının hizmet dışı alanı da kapsayabileceğini öne sürmek yerine işçinin bu gibi işlemlere zarara veren davranışlarının sadakat ve özen borcunun ihlalini oluşturduğunu ve buna ilişkin yaptırımlara tabi olacağını kabul etmek gerekir."

113 Süzek, Sarper: İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976, 150.

114 Bedük, Nusret: İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. 1, İstanbul 2011, 926.

115 Dursun Ateş, 641.

gerektirdiği ölçüde uymak zorundadır (TBK m. 399). Nitekim Yargıtay'a göre, eğitim toplantısı bittikten sonra işçinin fiilen çalışmadığı saatlerde, otelde alkol almasının işveren tarafından yasaklanması mümkün olmadığı gibi bu yöndeki bir talimata aykırı hareket etmesi de işverene iş sözleşmesinin haklı nedenle feshetme imkânı tanımaz¹¹⁶. Yargıtay yaklaşımı isabetlidir. Zira işveren işçinin işyeri dışındaki davranışlarını çok istisnai olarak ve ancak yapılan işi olumsuz etkileyecekse vereceği talimatlarla sınırlandırabilir. Somut olayda ise, iş (eğitim toplantısı) bittiğine göre işçinin kaldığı otelde alkol almasının işi olumsuz etkilemesinden söz edilemeyecektir.

V. İşyeri Dışında Alınan Alkolün veya Uyuşturucu Madde Kullanımının Başka Bir Fesih Nedenini Oluşturması

İşyeri dışında alınan alkol veya uyuşturucu madde, iş güvenliğini tehlikeye düşürür veya işverenin zarara uğramasına sebebiyet verirse İş K. m. 25/II, 1 bendi uyarınca haklı nedenle fesih sebebi oluşturur. Verilen zarar tutarı hükümde geçen "otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek" miktara ulaşmamışsa, bu durumda geçerli fesih gündeme gelebilir.

İşçinin işyeri dışında alkol alarak işyerine gelmesi, çoğu kez alkolün etkisiyle işyerinde başka bir olumsuz davranışa sebebiyet vermekte ve davranışın ağırlığına bağlı olarak haklı veya geçerli fesih nedeni sayılabilmektedir. Nitekim Yargıtay, işyerine alkollü olarak gelen, kapı anahtarını bulamayınca camı kırarak içeri giren ve işverenin talimatıyla dışarı çıkarılan işçinin bu davranışlarının doğrulukla bağdaşmadığı

gereğesiyle, yapılan feshi haklı bulmuştur¹¹⁷. Yine işçinin, greve katılan işçilere sarhoş vaziyette hakarete bulunmasını, işyerine girmemeleri için tehdit ederek önlemeye çalışmasını ve servis aracına hasar vermesini haklı fesih nedeni saymıştır¹¹⁸.

İşçinin işyerine sarhoşluk boyutuna ulaşmayacak şekilde alkol alarak gelmesi halinde işveren, iş sözleşmesinin feshi yerine başka bir uygulamaya gitmiş olabilir. Örneğin o gün işçinin izne gönderilmesi ve akabinde işçi hakkında soruşturma başlatması gibi. Kuşkusuz bu durum tek başına sözleşmenin haklı nedenle feshine sebep olmayacaktır. Ancak uygulamada görüldüğü üzere, bazen işçi tarafı bu tür bir uygulama üzerine, işverene haklı nedenle fesih hakkı tanıyacak başka bir davranış sergileyebilmektedir. Nitekim Yargıtay'ın önüne gelen bir olayda, işçinin işyerine sarhoşluk boyutuna ulaşmayacak şekilde alkollü gelmesi üzerine, işçinin işyerinde çalışması işverence uygun bulunmamış ve izne gönderilmiş, ancak işçi kendisini işverene ihbar ettiğini düşündüğü başka bir işçiyi tehdit etmiş ve başlatılan disiplin soruşturmasında da tehdit olayını doğrulamıştır. İşveren ise, işçinin tehditte bulunması üzerine derhal fesih yoluna gitmiş, Yargıtay yapılan feshi haklı bulmuştur¹¹⁹.

Yargıtay'a göre, Alkollü vaziyette işyerine gelen işçinin alkolün etkisiyle işverene hakarete bulunması üzerine sözleşmenin işverence feshi geçerli nedene dayanır¹²⁰. Yine işyerine (havaalanına) alkollü gelerek, kendisine görevi esnasında kullanmak üzere verilen apron giriş kartını görevi dışında kullanması ve engel olmak isteyen görevlilerle tartışması eylemi geçerli fesih nedenidir¹²¹.

116 Yarg. 22. HD., 02.04.2013, 2012/17756 E., 2013/7011 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr>.

117 Yarg. 9. HD., 03/02/2012, E. 2009/40880, K. 2012/3027, www.legalbank.net.

118 Yarg. 9. HD., 17.04.2002, E. 2002/6042, K. 2002/6339, www.legalbank.net.

119 Yarg. 9. HD., 05.03.2013, 2012/15258 E., 2013/4450 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr>.

120 Yarg. 9. HD., 20.03.2017, 2016/32195 E., 2017/4313 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr>.

121 Yarg. 9. HD., 05/04/2010, E. 2009/35522, K. 2010/9336, www.legalbank.net.

VI. Yasağa Aykırılığın İspatı

Alkol ve uyuşturucu madde kullanma yasağına aykırılığın ispatı konusunda İş Kanunu'nda özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple genel hükümler uyarınca (TMK m. 6; HMK m. 190) anılan yasağına aykırılık iddiasıyla iş sözleşmesini fesheden işveren, haklı veya geçerli nedeni ispatla yükümlüdür.

Yasağına aykırılığın tespiti için işçinin alkol veya uyuşturucu madde testine tabi tutulması işveren için bir zorunluluk olarak kabul edilmemelidir, bu konuda makul şüphe oluşturan olguların varlığı yeterli sayılmalıdır. Daha somut olarak işçinin sarhoşluk boyutuna ulaşacak düzeyde alkol kullanması, alkol kokması, konuşma bozukluğu görülmesi, çalışma barışını bozucu saldırgan davranışlar veya işçiden beklenilemeyecek olumsuz davranışlar sergilemesi gibi bulgulara dayanılarak yasağa aykırılık tespit edilebilir¹²².

İşyerinde alkol veya uyuşturucu testi yapılması, kural olarak kişilik haklarına ve özel hayata müdahale anlamına gelir. Öğretide işyerinde verimin azalmasının önlenmesi ve güvenlik gerekçesiyle bu tür testlerin uygulanabileceği ifade edilmektedir¹²³. Önemle belirtelim ki alkol veya uyuşturucu testi yapılması tüm işçiler hakkında uygulanamaz, sadece güvenlik gerekçesi ve işin taşıdığı risk sebebiyle bazı işçilere uygulanabilir¹²⁴. İş sağlığı ve güvenliği bakımından risk taşımayan işlerde çalışanlar hakkında test uygulamasına gidilmemelidir, aksi halde kolluk kuvvetlerine tanınmayan bir yetkinin işverene tanınması gibi bir durum ortaya çıkar ve işçinin özel yaşamına saldırıya zemin hazırlanmış olur¹²⁵. Öte yandan uçak, gemi, metro ve tren gibi toplu taşıma araçlarını kullananlar, sinyalizasyon sistemlerinde çalışanlar ve yüksek risk içeren nükleer santrallerde çalışanlar bakımından kamu sağlığı ve güvenliği ön planda olduğundan alkol veya

uyuşturucu testleri yapılabilir¹²⁶. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta; testin yüksek risk taşıyan işlerde çalışanlarla sınırlı olarak uygulanmasıdır. Bununla birlikte, test için örnek vermeyi reddeden işçinin bu davranışı işçinin alkol veya uyuşturucu madde kullandığı şeklinde bir sonuç çıkarmaya yetmese de¹²⁷, işçinin davranışları ve iradesinin etkilenme düzeyi gibi diğer somut vakıalar birlikte değerlendirilerek, feshin haklı veya geçerli nedene dayandığı kabul edilebilir.

İşyerine sarhoş gelme yasağı hususunda tanık beyanları dikkate alınır¹²⁸. Tanık beyanlarına göre işçinin işyeri dışında aldığı alkolün etkisiyle işyerinde sarhoş bir şekilde düşerek hastaneye götürülecek şekilde yaralandığı olayda Yargıtay yapılan feshi haklı bulmuştur¹²⁹. Yargıtay işçinin alkol alarak geldiği işyerinde sarhoş olup olmadığına ilişkin olarak; teknik bir alkol ölçümü gibi bir değerlendirme, kaç promil alkollü olduğuna ilişkin bir inceleme yapılmaksızın işçinin yürüyüşünde ve konuşmasında bozukluk olduğuna yönelik işyeri doktoru tespitini yeterli bulmamıştır¹³⁰.

Tanık beyanları değerlendirilirken, eğer tanıklıkta bulunan işçi bizzat kendisi olaya şahit olmamış ve başka bir işçiden edindiği duyumlara dayanıyorsa Yargıtay bu tür beyanlara haklı olarak itibar etmemektedir¹³¹. İşçinin işyerinde alkol alması, tanıklar tarafından doğrulanan tutanaklar veya somut olaya ilişkin tanıklarca gönderilen cep telefonu mesajlarıyla ispatlanabilir¹³². Benzer şekilde, işçinin savunmasında iş-

122Sevimli, 172.

123Erdoğan, Gülnur: İşyerinde İfade Özgürlüğü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2016, 194.

124Güzel, 193.

125Sevimli, 171.

126Erdoğan, 194, dp 818.

127Sevimli, 167-169. İşçinin bazı durumlarda alkometreye üfleme reddetmesi haklı nedene dayanabilir, sözgeli mi işçinin geçirdiği kaza sonucu sırtındaki veya iç organlarındaki ağrı sonucu üfleme reddetmesi gibi.

128Yarg. 9. HD., 15.10.2014, 2012/34668 E., 2014/29808 K., <https://karararama.Yargitay.gov.tr>.

129Yarg. 9. HD., 10/02/2014, 2011/54840 E., 2014/3865 K., <https://karararama.Yargitay.gov.tr>.

130Yarg. 9. HD., 18/01/2018, 2017/20423 E., 2018/548 K., <https://karararama.Yargitay.gov.tr>.

131Yarg. 9. HD., 03/03/2016, 2015/26323 E., 2016/4671 K., <https://karararama.Yargitay.gov.tr>.

132Yarg. 9. HD., 10.09.2013, 2011/47639 E., 2013/21721 K., <https://karararama.Yargitay.gov.tr>.

yerinde esrar içtiğini belirtmesi ve tanıkların da bunu doğrulaması üzerine alkol ve uyuşturucu yasağına aykırılık sabit olur¹³³.

Yargıtay'a intikal eden bir olayda, alkollü olarak işe gelen ve maddi hasarlı trafik kazasına karışan, kaza sonrasında yapılan alkol ölçümünde, 0.47 promil alkollü olduğu anlaşılan işçinin bu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açacağı gerekçesiyle, yapılan feshi geçerli bulunmuştur¹³⁴. Yargıtay kararı bizce isabetlidir. Zira karardan net olarak anlaşılmamakla birlikte, işçinin işverene ait araçla yolcu taşımacılığı yaptığı anlaşılmaktadır. KTK m. 48 uyarınca hususi otomobil sürücüleri dışında diğer araç sürücüleri için alt sınır 0.20 promildir. Somut olayda işçi 0.47 promil alkollü araç kullanarak anılan yasağa aykırı hareket etmiştir. Şu hâlde, işçinin alkollü araç kullandığı ve maddi hasarlı trafik kazasına karıştığı, dolayısıyla işvereni maddi zarara uğrattığı ve işyerinde olumsuzluklara sebep olduğu açıktır.

Sonuç

İşçinin işyeri dışında aldığı alkolün haklı fesih nedeni olabilmesi için alınan alkol düzeyi işçiyi sarhoş edecek boyutta olmalı, işçinin irade ve davranışlarını olumsuz yönde etkilemeli ve giderek işçinin iş görme borcunu beklenen ölçüde yerine getirememesine sebep olmalıdır. Ancak alınan alkol sonucunda, sarhoşluk düzeyine ulaşılmamış olsa dahi bu şekilde işçinin işyerine alkollü olarak gelmesi mutlak bir özgürlük veya serbest bir davranış olarak düşünülmemelidir. Zira haklı neden ağırlığında olmamakla birlikte bu durum belli koşullarla sözleşmenin geçerli nedenle feshi sonucunu doğurur. Alkol yasağının aksine, uyuşturucu madde olarak işyerine gelme yasağında, alınan maddenin işçiyi belli ölçüde etkilemiş olması şartı aranmaz. Esasen bu tür maddelerin alınmış olması işyerinde al-

kole kıyasla çok daha ağır olumsuzluklara sebebiyet vereceğinden, sözleşmenin derhal feshi için işçinin sarhoş olması gibi başkaca bir koşul aranmamıştır.

Alkol ve uyuşturucu madde kullanma yasağına aykırılığın olabilmesi için; işçinin yasaklanan fiilleri serbest iradesiyle gerçekleştirmiş olması aranmalıdır. Bu sebeple bilmeden alkol veya uyuşturucu madde tüketilmiş olması veya üçüncü bir kişinin zorlaması ya da hileli davranışı sonucu işçinin iradesi dışında bu tür maddeleri alması halinde yasağa aykırılık sebebiyle fesih hakkı doğmaz.

Uygulamada sıkça görüldüğü üzere, işçinin işyerine alkollü vaziyette gelmesi üzerine işverence sözleşmenin feshi yoluna gidilmektedir. Yapılan feshin haklı veya geçerli nedenlerden hangisine dayandığı, geçerli nedenle sözleşmeyi feshetmesi durumunda ise feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı, ölçülülük ilkesi dikkate alınarak hâkim tarafından takdir edilir. İş hukukunda haklı neden ve geçerli neden kavramları farklı anlamlara sahip olup, bu nedenlere dayanılarak sözleşmenin feshedilmesi halinde farklı fesih usulü ve farklı hukuki sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu durum işçilik hakları bakımından son derece önem arz etmektedir. İşçinin alkol ve uyuşturucu madde kullanma yasağına aykırı davranması halinde işveren, İş K m. 25/II bağlamında bildirimsiz fesih hakkını kullanabilir; bu durumda işçiye ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı ödemesi gerekmeyeceği gibi, işçinin işsizlik sigortasından yararlanabilmesi de mümkün değildir. Buna karşılık işçinin işyeri dışında aldığı alkol veya uyuşturucu madde sonucunda işçinin olumsuz davranışlar sergilemesi veya kendisinden beklenen düzeyde işini ifa edememesi halinde, işveren geçerli nedene dayalı olarak süreli fesih bildirimi ve koşulları varsa kıdem tazminatı ödemek suretiyle sözleşmeyi sonlandırabilir. Öte yandan işyeri dışında alınan alkol sonucu işçi sarhoş olmasa bile, işyerine alkollü olarak gelmesi bazı durumlarda İş K. m. 25/II, d bendi kapsamında değil, ancak başka bir bent

133 Yarg. 22. HD., 30.09.2014, 2014/25011 E., 2014/26275 K., <https://karararama.Yargitay.gov.tr>.

134 Yarg. 9. HD., 30.03.2009, E. 2008/241 24, K. 2009/8925, www.legalbank.net.

kapsamında iş sözleşmesinin derhal feshine sebep olabilir. Sözgelimi işçinin bu davranışı işyerinde iş güvenliğini tehlikeye atıyorsa işveren derhal fesih hakkını kullanabilir. Zira m. 25/II, d bendi bağlamında sarhoş olma şartı aranırken, m. 25/II, ı bendinde işçinin sarhoş olması şartı aranmaz; iş güvenliğini tehlikeye atması veya işverene zarar vermesi yeterli olur.

Şüphesiz mesai saatleri dışında işçinin alkol almasına ilişkin bir yasaklama yoktur. Mesai sonrası evinde alkol alan işçinin işe çağırılması halinde, fesih hakkının doğup doğmayacağı önem arz etmektedir. Eğer taraflar arasında çağrı üzerine çalışma var ise ve taraflarca çağrı süresi belirlenmemişse, en az 4 gün önce işçiye çağrıda bulunulması gerekir. Bu ihtimalde iş başı yapacağı zamana yakın bir zaman diliminde, işçi evinde aldığı alkol sonucu sarhoş olmuşsa yasağa aykırılık oluşur. Buna karşılık taraflar sözleşmede çağrı süresi belirlemişlerse ve belirlenen süre içinde alınan alkol sonucu işçi sarhoş olmuşsa ve sonrasında işe başlayacağı ana kadar geçecek süre sarhoşluk durumunu sonlandırmaya yetecek uzunlukta değilse, işveren süresiz fesih yoluna gidebilir.

İşçi mesai sonrası evinde veya başka bir mekânda alkol alıp dinlenirken işverence fazla mesai yapmak üzere işe çağırılması halinde, eğer işyerinde zorunlu fazla çalışma yapmayı gerektirecek bir durum yoksa, işçinin mesai saatleri dışında işe davete icabet etmesi gerekmez. Bununla birlikte bir zorunluluğu olmamasına rağmen çalışmak üzere işyerine sarhoş gitmesi Kanun'daki yasak kapsamında değerlendirilmelidir. Buna karşılık mesai saatleri dışında zorunlu fazla çalışmayı gerektirecek bir olgunun ortaya çıkması halinde, işçinin işe çağırılacağını önceden bilebilmesi kural olarak mümkün olmayacağından, işçinin evinde alkol alması ve zorunlu fazla çalışma yapmak üzere işyerine sarhoş olarak gitmesi halinde işverenin süresiz fesih yoluna gidemeyeceği kabul edilmelidir.

İşyerine sarhoş gelme yasağının söz konusu olabilmesi için, işçinin işyerine çalışmak amacıyla

la gelmiş olması aranmalıdır. Sözgelimi işçinin mesai saatleri dışında işyerinde çalışan arkadaşını ziyaret amacıyla işyerine sarhoş olarak gelmesi halinde İş K m. 25/II, d hükmüne dayalı olarak fesih hakkı ortaya çıkmaz. Bununla birlikte işyerine çalışma amacı dışında sarhoş gelmesi başka bir haklı fesih sebebi oluşturabilir. Yine işyeri dışında ve mesai saatleri haricinde işçi tarafından alkollü vaziyette sergilenen olumsuz davranışlar dolaylı da olsa iş ilişkisi ile bağlantı kurulabildiği ölçüde geçerli fesih sebebi sayılabilir.

İşyeri dışında aldığı alkol sonucu, işçinin sosyal açıdan olumsuz davranışlar sergilemesi, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak tutumları, kural olarak özel yaşam alanında kalır ve işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecini olumsuz etkilememesi kaydıyla geçerli fesih sebebi sayılamaz. Buna karşılık işçinin olumsuz davranışlar sergilemesi, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içerisinde beklenemeyeceği durumlarda, işverenin geçerli fesih hakkı doğar.

İşverenin geçerli nedenle feshe gitmeden önce kural olarak ihtarda bulunması gerekir. Ayrıca işveren ihtar verilen olayı feshe gerekçe yapamaz, ihtarda bulunmak suretiyle feshe kıyasla daha hafif bir tedbiri uygulamış olur. Aksi halde işverenin hem ihtarda bulunması hem de aynı olay sebebiyle geçerli nedenle fesih yoluna gitmesi, ihtarın işlevini ortadan kaldıracağı gibi aynı eylem nedeniyle iki ayrı yaptırım yoluna gitmiş olur.

2918 sayılı KTK m. 48 uyarınca sürücülerin hususi araçlarda 0,50 promilin üzerinde (diğer araçlarda ise 0,20 üzerinde) alkollü araç kullanmaları yasaktır. Kanun'da hususi araç sürücüleri ile diğer araç sürücüleri arasında promil alt sınırı bakımından ayırım yapılmıştır. Kanun'da belirtilen alt sınır ölçütünün haklı nedenle fesihte esas alınması orantılılık ilkesi ve işçinin menfaati açısından ağır bir sonucu beraberinde getirir. Bu sebeple yapılan alkol testinde; işçinin yasal sınırın biraz üzerinde alkollü olduğunun tespit

edilmesi kural olarak haklı feshe yol açmamalıdır. Alınan alkol belirtilen sınırın çok üzerinde olup işçinin irade ve davranışını olumsuz yönde etkileyecek düzeye ulaşmışsa sözleşme geçerli nedenle; eğer işçinin sarhoşluk boyutuna ulaşacak düzeyde ise haklı nedenle fesih gündeme gelebilecektir.

KAYNAKÇA

- Akbulut, İlhan: Ülkemizde Uyuşturucu Maddeler Sorunu, İÜHFM, C. 55, S. 3, 1997.
- Aktay, A. Nizamettin/Arıcı, Kadir/Tuncay Senyem Kaplan, Emine: İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, Ankara 2011.
- Akyiğit, Ercan: Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, Seçkin, Ankara 2021.
- Akyiğit, Ercan: İş Kanunu Şerhi, C. 1, 3. Baskı, Ankara 2008 (Şerh I).
- Alp, Mustafa: Tıbbi Tanıtım Sorumlusunun İş Sözleşmesinin Feshi, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, 2007, S. 3.
- Alpagut, Gülsevil: İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Sicil, Mart 2006, Y. 1, S. 1.
- Arıcı, Kadir: İşverenin Yönetim Hakkının Muh-tevası, Yargıtay Dergisi, C. 9, S. 1-2, 1983.
- Arsalan Durmuş, Seda: İşçinin Özel Yaşamının İş İlişkinde Etkisi, DÜHFD, C. 25, S. 42, Y. 2020.
- Astarlı, Muhittin: İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Nedeniyle Geçerli Feshinde İhtar, Legal İSGHD, C. 6, S. 23, 2009.
- Aydın, Ufuk: İşçinin Sürücü Belgesine El Konulması ve İş Hukuku Bakımından Sonuçları, Sicil, S. 18, Haziran 2010.
- Balkır, Zehra Gönül: İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılması ve Etik Sınırlar, Sicil, S. 12, Aralık 2008.
- Bayram, Fuat: Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2003.
- Bayram, Fuat: Borçlar Kanunu Tasarısı Işığında İşverenin, İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu, 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006 (Koruma Borcu).
- Baysal, Ulaş: İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebeple İş Sözleşmesinin Feshi, Ankara 2011.
- Bedük, Nusret: İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Cilt 1, İstanbul 2011.
- Centel, Tankut: İş Güvencesi, 2. Baskı, İstanbul 2020.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen /Canbolat, Talat /Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Bası, İstanbul 2021.
- Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Cilt, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara 2007.
- Demir, Fevzi: Geçerli Sebeple Fesih Kavramı ve Uygulama, Legal İSGHD, C. 3, S. 10, 2006.
- Dönmezer, Sulhi: Uyuşturucu Maddelerin Hukuk ve Kriminoloji ile İlgili Bazı Yönleri, İÜHFM, C. 36, S. 1-4, 1971.
- Dursun Ateş, Sevgi: İşverenin Yönetim Hakkı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya 2019.
- Ekonomi, Münir: Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren, C. 17, S. 2, Mart 2003, Özel Ek.
- Erdoğan, Gülnur: İşyerinde İfade Özgürlüğü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2016.
- Erkan, Vehbi Umut/Yücer, İpek: Ayırt Etme Gücü, AÜHFD, C. 60, S. 3, 2011.
- Eyrenci, Öner: Feshin Geçerliliğinde Ölçülülük Denetimi, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İstanbul Barosu, Seminer 29 Mayıs 2010.
- Günay, Cevdet İlhan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Güncellenmiş 4. Baskı, Ankara 2013.
- Günay, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, C. 1, 3. Baskı, Ankara 2009 (Şerh I).
- Günay, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, C. 2, 3. Baskı, Ankara 2009 (Şerh II).
- Güzel, Ali: İş Hukukunda Yetki ve Sözleşme,

Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Legal İSGHD, Özel Sayı, 2016.

- Güzel, Ali: İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005 (Son Çare İlkesi).
- Hozar, Nağme N.: Alman Mahkeme Kararları Işığında İhtar Müessesesi, Sicil, Y. 2, Sayı 5, Mart 2007.
- Kabakcı, Mahmut: Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme, İstanbul 2012.
- Kar, Bektaş: Ölçülülük İlkesinin İş Güvencesinde Uygulanması, Sicil, Y. 4, S. 15, Eylül 2009.
- Keser, Hakan: İşçi Davranışları Kapsamında İş Sözleşmesinin Özel Hayat, Aile Hayatı ve Cinsel Yönelimler Sebebi ile İşverence Feshedilmesi, Sicil, Y. 2017, S. 37.
- Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal: İş Kanunu Şerhi, İstanbul 2013.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Güncellenmiş 4. Baskı, Ankara 2020.
- Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul 2014.
- Özdemir, Erdem: Feshin Geçerliliğinin Denetiminde Dürüstlük Kuralı, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İstanbul Barosu, Seminer 29 Mayıs 2010.
- Sevimli, K. Ahmet: İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul 2006.
- Sümer, Haluk Hadi: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 5. Baskı, Ankara 2021.
- Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 9. Baskı, İstanbul 2013.
- Süzek, Sarper: İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976 (Kötüye Kullanım).
- Süzek, Sarper: İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Metin Kutsal'a Armağan, Ankara 1998 (Yönetim Hakkı).
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008.