

İŞVERENE SÖZLEŞMEYİ HAKLI OLARAK FESHETME YETKİSİ VEREN, İŞYERİNDE İÇKİ İÇMEK VE İŞYERİNE SARHOŞ GELMEK FİİLLERİ

I- GİRİŞ

İş Kanunu'nun 84 üncü maddesine göre "işyerine sarhoş ...olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki ...kullanmak yasaktır."

Yine aynı Kanun'un 25/II-d fıkrasına göre, 84 üncü maddeye aykırı hareket etmek ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hal olarak nitelendirilerek işverenin bildirimsiz ve tazminatsız fesih hakkına sahip olduğu hüküm altına alınmıştır. Bu nedenle, işçinin işçilik haklarından ihbar ve kıdem tazminatını ortadan kaldıran bu özelliğin ve sınırının bilinmesinde fayda vardır.

II- İÇKİ İÇMEK, SARHOŞ OLMAK

Kanunlarımıza göre, alkol kullanımı yasak değildir. Ancak, kimileri için yaptıkları işler veya üstlendikleri sorumluluklar nedeniyle alkollü hiç tüketmemeleri veya belli bir miktarı aşmamaları konusunda kurallar bulunmaktadır. Sarhoş olmak da yasak değildir. Sadece sarhoş olarak başkalarının huzur ve sükûnunu bozacak bir davranış yapılırsa Kabahatler Kanunu'na göre, idari para cezası uygulanmaktadır.

A- İşyerinde İçki İçmek

İş Kanunu'ndaki 84 üncü madde ile işçinin işyerine sarhoş olarak gelmesi, işyerinde içki içmesi yasaklanmıştır.

Yasa koyucu maddede işyerine sarhoş olarak gelmek derken işyerinde içip sarhoş olmak dememiş, yalnızca işyerinde alkollü içki kullanmanın yasak olduğunu belirtmiştir. Diğer bir ifade ile işverenin işyerinde içki içerken tespit ettiği işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz ve tazminatsız feshedebilmek için sarhoş olmasını beklemeyecektir. Kısaca, işyerinde sarhoşluk seviyesine varmasa bile içki içmek her halükarda yasaktır.

B- İşyerine İçki İçtikten Sonra Gelmek

Sarhoşluk düzeyine varmadığı takdirde dışarıda alkollü içki alarak işyerine gelmek haklı fesih nedeni değildir. Sarhoş olmamak koşuluyla dışarıdan alkol alarak işe gelmenin yasak olmayışı ve fesih nedeni sayılmayışı bizce bu bent anlamında bir kuraldır. Kimi zaman yine de sözleşmenin feshini haklı kılar. Örneğin işçi niteliği taşıyan bir cami imanının dışarıdan alkol alarak gelip nahos kokular içinde namaz kıldırılmaya kalkışmasında durum budur ama böyle istisnai durum yoksa işçinin dışarıdan (sarhoş değil fakat) alkollü gelmesi haklı fesih nedeni sayılmaz^[1].

C- Sarhoş Olmak

Sarhoşluk, çalışma düzenini bozan bir eylemdir. Ancak, alkol alıp sarhoşluk yoğunluğuna ulaşmayan eylem fesih kapsamında sayılmaz^[2].

İş Kanunu "işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır" hükmünü getirmiştir. *Her ne kadar dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının işyerine alkollü geldiği anlaşılmaktaysa da, Kanunda belirtildiği şekilde sarhoş olarak geldiği ispatlanmış değildir. Bu olgular karşısında davalı işverence iş aklının feshi haksız olup, davacının ihbar ve kıdem tazminat isteklerinin hüküm altına alınması gerekir*^[3].

İşçinin işyerine alkollü olarak gelmesi halinde bu durumun tanık beyanları ile ispatlanmayacaktır. Yargıtay kararında tanıklar davacının alkol koktuğunu belirtmesini haklı fesih için yeterli görmemiştir^[4]. İşyerinde alkol kullanmak ayrı bir şey, işyerine sarhoş olarak gelmek başka bir şeydir. İşveren, işçinin işyerinde alkol kullandığını doktor raporu, işçinin veya müşterilerin yazılı beyanı ile de belgeleyebilir.

Elbette, irade dışı sarhoşluk fıkranın kapsamı dışında kalır^[5].

Ne İş Kanunu'nda ne de başka bir düzenlemede hangi miktarı aşınca işçinin sarhoş olduğunun kabul edileceğine ilişkin kriter bulunmamaktadır. Sadece ağzın alkol koktuğu ya da kanda alkol bulunduğunun tespit edildiği durumda bunun sarhoşluk olarak değerlendirip değerlendirilmeyeceği belirsizdir. Örneğin Yargıtay 1998 Yılında verdiği bir kararında işçinin alkollü olması, irade ve davranışlarını, işin normal yürütümünü etkilemiyorsa işyerine içkili gelmenin iş sözleşmesinin feshini gerektirmediğine karar vermiştir^[6]. Dolayısıyla işçinin kanındaki alkol oranı yüksek promilli olarak tespit edilse bile, bu haklı fesih nedeni sayılmayacaktır. Kanaatimizce, dışarıda alkol aldıktan sonra işyerine gelen işçi, iş görme borcunu olumsuz etkileyecek kadar alkollü olduğu raporla belirlenebilirse, sarhoş olduğu kabul edilmelidir.

İşveren, davacının işyerine alkollü geldiğini ve işyerine gelmeden önce karıştığı bir olay nedeniyle karakola götürüldüğünde 110 promil alkollü olduğunun belirlendiğini ileri sürerek feshin haklı olduğunu iddia ettiği bir olayda Yargıtay, *işçinin hiç disiplin cezasının bulunmadığını, 18 yıla yakın da bir hizmeti bulunan bu işçinin alkolün etkisiyle bir olumsuzluk yaşatmadığını, sarhoşluğun kanıtlanamadığını, bunun olsa olsa geçerli nedene dayalı bir fesih konusu olabileceğini, haklı nedene dayalı feshin olamayacağını*, belirtmiştir^[7].

Öte taraftan Yasa koyucu alkol nedeniyle haklı fesih yetkisini kullanabilmek için işçinin alkolik olması ya da olmamasını dikkate almamaktadır. Yargıtay'ın bu konuda verdiği *"İş Kanunu'na göre, işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır. Haklı fesih nedeninin doğumu için işçinin mutlaka alkolik veya uyuşturucu madde bağımlısı olması gerekli olmayıp söz konusu durumlardan birinin gerçekleşmesi yeterlidir."*^[8] kararı da aynı yöndedir.

Yargıtay, geçen yıl verdiği başka bir kararında ise, önceki içtihatlarından ayrılarak sarhoşluk ile ilgili sınırlamayı kaldırmıştır. Tıpkı işyerinde alkol tüketimi gibi, salt kullanım ya da alkol kokmak gibi son derece alt seviyelerdeki etkilenebilecek tüm içkilik haklarına son verecek kadar değer atfetmiştir. Kararda da görüleceği üzere, daha önceden de alkollü geldiği için uyarılan işçi tekrar alkollü gelince iş sözleşmesi haklı fesih kategorisiyle sona erdirilmiştir. Katılmadığımız bu Yargıtay kararına göre, *işçi işyerine alkollü olarak gelmiştir. Uyarıya rağmen işyerine sarhoş olarak gelmek işverene haklı fesih imkanı verir. İşveren davacının işyerine iradi biçimde sarhoş gelmesi üzerine yasal fesih hakkını kullanmıştır*^[9]. Oysa Yargıtay eski kararlarında, alınan içki miktarı, işçinin irade ve davranışlarını, işinin normal şekilde yürütülmesini etkilemiyorsa, sadece işyeri dışında içki kullanmış olması sözleşmenin feshi için yeterli değildir^[10], görüşündeydi.

İş Kanunu 84/2'deki yetkisini kullanarak işyeri eklentisi sayılan kısımlarda (işçi gazinosu, lokali gibi yerler) içki içilmesine izin vermişse, onun tayin ve tespit ettiği hal, zaman ve şartlarda alkollü içki alınması, doğal olarak haklı neden oluşturmayacaktır. İş Kanunu 84/3' de belirtildiği gibi, alkollü içki üretilen işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretimi kontrolle görevlendirilen işçiler ile kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olan işçiler ve işin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olan işçiler için işyerinde alkollü içki kullanma yasağı uygulanmayacağından bunların iş sözleşmelerinde işyerinde içki kullanmaları nedeniyle feshedilemez^[11]

SONUÇ

İşyeri dışında alkol alınıp işyerine sarhoş olarak gelindiğinde işverenin haklı fesih hakkı doğar^[12].

İşverene haklı fesih hakkı veren durum, işçinin işyerine sarhoş gelmesi veya işyerinde sarhoş olmasa bile alkol kullanmasıdır.

İçki kullanımı nedeniyle yapılacak haklı fesih için işçinin alkolik olması gerekmemektedir. Sarhoş olmanın sınırları belli değildir, alkol alımı nedeniyle irade ve davranışlar işin yürütümünü olumsuz etkiliyorsa bu durum sarhoşluk olarak değerlendirilebilir. İspat için işçinin iş görme borcunu olumsuz etkileyecek kadar alkollü olduğuna dair bir rapor uygun olacaktır.

İşveren iş sözleşmesini işyerine sarhoş gelmek veya işyerinde içki içmesi nedeniyle bildirimsiz ve tazminatsız feshedecekse bu fiili öğrendiği tarihten itibaren 6 işgünü içinde yapmalıdır.

-
- [1] Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s.1158.
- [2] Mustafa Kılıçoğlu, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s. 289.
- [3] Yrg. 9.H.D 04.10.2000 tarihli ve E.2000/8619, K. 2000/1349 sayılı kararı.
- [4] Yrg HGK'nun 09.06.2004 tarihli ve E. 2004/9-352, K. 2004/352 sayılı kararı.
- [5] Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 565.
- [6] Yrg. 9. HD'nin 27.06.1998 tarihli ve E. 1996/6242, K. 1996/9324 sayılı kararı.
- [7] Yrg. 9. HD'nin 22.05.2007 tarihli ve E.2006/29950, K. 2007/16098 sayılı kararı.
- [8] Yrg. 9. HD'nin 21.04.2008 tarihli ve E. 2007/31257, K. 2008/9580 sayılı kararı.
- [9] Yrg. 9. HD'nin 21.06.2010 tarihli ve E. 2008/29926, K.2010/19573 sayılı kararı.
- [10] Yrg. 9. HD'nin 27.06.1978 tarihli ve E. 1978/6242, K. 1978/9324 sayılı kararı.
- [11] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 627.
- [12] Yrg. 9. HD'nin 25.09.2003 tarihli ve E. 2003/2385, K. 2003/15358 sayılı kararı.