Alkollü Gelen İşçiye Haklı Fesih

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi	03.03.2026	Onama

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2026/203	2026/1887	İş K. 25/II-d, 6331 sy. K. 28, HMK 370

ÖZET

Şubeye alkolün etkisiyle geldiği, müşterilerin duyacağı şekilde küfürlü konuştuğu ve olayların tekrarlandığı kabul edilen banka çalışanının feshini ilk derece geçerli saymıştı. BAM, ikrar ve tanık beyanlarıyla feshi haklı bulup davayı reddetti; Yargıtay onadı.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/isyerine-alkollu-gelme-hakli-fesih-2026-1887/ →

Karar metni

Yargıtay Karar Arama sisteminde yayımlandığı hâliyle, değiştirilmeden aktarılmıştır. Taraf adları kaynakta anonimdir.

9. Hukuk Dairesi 2026/203 E. , 2026/1887 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 19. Hukuk Dairesi

SAYISI : 2024/770 E., 2025/2223 K.

İLK DERECE MAHKEMESİ : İzmir 6. İş Mahkemesi

SAYISI : 2022/231 E., 2023/664 K.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı işyerinde 01.10.2012-21.04.2022 tarihleri arasında çalıştığını, en son brüt ücretinin 10.000,00 TL olduğunu ayrıca aylık ücret dışında ikramiye ve performans prim ödemelerinin sabit olarak yapıldığını, iş sözleşmesinin haksız nedenle feshedildiğini, ödenmeyen ücret alacakları olduğunu iddia ederek kıdem tazminatı, yıllık

ücretli izin, fazla çalışma ücreti ile performans prim alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacı hakkında en son görevli olduğu şubede iş sözleşmesinin feshine esas olan fiil ve davranışlarından dolayı 15.03.2022 tarihinde aynı şubede görevli 7 personel tarafından davacının şubeye alkollü olarak geldiğinin gözlemlendiği, davacının şube içerisinde personelin ve müşterilerinde duyabileceği şekilde ağır küfürler içeren telefon konuşmaları yaptığı, öğle tatilinden sonra şubeye dönüş yapmadığı, şube personeli tarafından arandığında mazeret belirterek izin kullanmak istediği, akabinde kasasını teslim etmek üzere şubeye çağırıldığı ve saat 15.00 civarında şubeye gelerek kasasını teslim ettiği ve izin girişini de tamamlayarak şube lokalinden ayrıldığı hususlarını belirten tutanak tutulduğu, tutanak sonucunda başlatılan soruşturma kapsamında tutanakta imzası bulunan personel ve davacının alınan ifadesi neticesinde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 28. maddesinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) mülga olan 84. maddesinin aynen korunduğu ve 1. fıkrasında açıkça "İşyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmenin ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmanın yasak" olduğunun belirtildiği, bu maddede öngörülen yasaklara aykırılığın 4857 sayılı Kanun'un 25/II hükmü uyarınca işverene fesih hakkı doğuran haklı bir sebep oluşturduğu, işyeri dışında alınan alkolün sarhoşluğa yol açması ve bu şekilde işyerine sarhoş gelmenin yasak olduğu, bu nedenle alkollü içki almış olmakla birlikte sarhoşluk belirtileri göstermeyen işçinin işyerine gelmesinin 25/II-(d) hükmü kapsamında bir haklı neden olarak kabul edilemeyeceği, işçinin, işyeri dışında aldığı alkollü içki miktarı işçinin irade ve davranışlarını ve işini normal şekilde yürütmesini etkilemiyorsa, sadece içki almış olmasının sözleşmenin feshi için yeterli olmadığı, dosya kapsamında davacıya iş sözleşmesinin feshine neden olan davranışları nedeniyle 15.03.2022 tarihinden önce yapılmış yazılı bir uyarı veya ihtar bulunmadığının görüldüğü ancak davacının davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve iş ilişkisinin sürdürülmesinin davalı işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemez bir hâl aldığının anlaşıldığı, feshin haklı olmasa da geçerli nedene dayandığı kanaatine varıldığı, geçerli nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçinin tazminata hak kazanacağından kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulüne karar verildiği, diğer talepler yönünden ise davacının fazla çalışma yaptığını ve prim alacağı olduğunu ispat edemediği ve kullanmadığı yıllık ücretli izininin bulunmadığının anlaşıldığı gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatının kabulü diğer taleplerin reddi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; dosya ve teftiş raporu içeriğinde davacının savunmasında ikrar ettiği ve bir kısım tanıklarca da doğrulandığı üzere işyerine alkollü ve alkolün etkisiyle geldiği, davacının teftiş

raporunda sunmuş olduğu savunmasına göre alkollü olarak işe gelmeyi alışkanlık hâline getirdiği, kamu kurumunda çalışan davacının yaptığı işin niteliği gereği kılık kıyafetine ve kişisel bakımına özen göstermediği, müşterilerin duyacağı şekilde sinkaflı küfürler ettiğinin tanık beyanları ile sabit olduğu, bu hususun kendi kabulünde de olduğu, davacı hakkında tutulan tutanaklar ve feshe konu olayların birden çok kez meydana geldiği, işyerinde çalışma düzeni ve barışın bozulduğu, güven ilişkisinin sarsıldığı, banka itibarının zarar gördüğü, işveren feshinin haklı olduğu gerekçesiyle davalının istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davalının iddia ettiği sözleşmeye aykırı davranışların fesih sebebi olabilmesi için işçinin birden fazla uyarılması, buna rağmen eylemlerini sürdürmekte ısrarcı olması gerektiğini, davacının alkollü bir şekilde işe gelme, işyerinde argolu konuşma vs. davranışlarıyla ilgili 15.03.2022 tarihinden önce yapılmış yazılı bir uyarı veya ihtar olmadığını,

2. Müvvekili hakkında tutulan 15.03.2022 tarihli gerçeğe aykırı tutanakta şube müdürü imzası dahi bulunmadığını,

3. Feshe gerekçe gösterdiği iddiasını ispat yükümlülüğü altında olan işverence müvekkilinin alkol alıp gelmediğini, sarhoş olmadığını, işyerinin bitişiğinde bulunan tıp merkezinden rapor alabileceğini söylemesine rağmen bu önerisinin dikkate alınmadığını,

4. Dosya kapsamında dinlenen hem davacı hem davalı tanıklarının müvekkilinin alkollü olarak işyerine gelmediğini ve bunu alışkanlık hâline getirmediğini doğruladıklarını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshedilip edilmediği ve bu kapsamda davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanamadığına ilişkindir.

Bölge adliye mahkemelerinin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.
Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere göre usul ve kanuna uygun olup davacı vekili tarafından temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı Kanun'un 370/1 hükmü uyarınca ONANMASINA,

Aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

03.03.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.