

# İşçinin Sürücü Belgesine El Konulması ve İş Hukuku Bakımından Sonuçları

## 1. GENEL OLARAK

İşyeri örgütlenmesi ve iş ilişkilerinde yaşanan gelişmeler işçinin çeşitli alanlarda daha donanımlı olmasını gerektirir hale gelmiştir. İşverenler işçide mesleki bilgi ve becerilerinin yanında; dil yeteneği, bilgisayar kullanımı, bazı sertifikalara ve çoğunlukla da sürücü belgesine sahip olma gibi özellikleri arar hale gelmişlerdir. Bunlar içinde sürücü belgesi, bir yandan kamusal bir makamca verilip geri alınabilmesi, diğer yandan da işçinin yeterliliğine ilişkin bir nitelik taşıması itibariyle önemlidir. Zira iş ilişkisi kurulurken sahip olunan sürücü belgesine sonradan kamu makamlarınca el konulması işçinin işgörmeye borcunu yerine getirirken sahip olduğu bir yeterliliği geçici ya da kalıcı olarak yitirmesi sonucunu doğurmaktadır. Bu hususun iş sözleşmesini ve işçinin işgörmeye borcunu etkilemesi ise kaçınılmazdır.

İş ilişkisinde sürücü belgesine sahip olma gereksinimi çeşitli biçimlerde ortaya çıkabi-

lir. Örneğin işçinin iş sözleşmesinden doğan borcu araç kullanmak (şoförlük yapmak) olabilir. Kanımızca, bu durumda sürücü belgesine sahip olmak iş sözleşmesinin esaslı bir unsurudur. Bazı hallerde ise, işçi başka bir işi görme borcu altına girmiş ve bu borcu yerine getiriyor iken araç kullanıyor olabilir. Bu durumda araç kullanmak onun asıl edimini yerine getirmesi için önemli bir gereksinim niteliğini taşır. Kanımızca, böyle bir halde sürücü belgesine sahip olmak iş sözleşmesinin oluşması bakımından ikincil bir unsur sayılabilir. Bu duruma örnek olarak ilaç tanıtımcılarını (repesant) ya da dayanıklı tüketim malı servis ve tamir elemanlarını vermek mümkündür. Nihayet, son bir hal ise doğrudan işle ilgili olmamakla beraber işverence işe gidiş geliş ve kişisel kullanım amacıyla araç tahsis edilmiş olmasıdır. Bu durumda sürücü belgesine sahip olmayı iş sözleşmesinin unsurları arasında kabul etmemek gerekir<sup>1</sup>.

İşçinin sürücü belgesine sahip olması ve buna el konulmasına yol açan sebep de iş

ilişkisi bakımından önem taşır. İşçinin kullandığı araç, işverence gereç ve malzeme sağlama borcunun (BK.331) bir gereği<sup>2</sup>; İş K.m.2/2 anlamında işyerinden sayılan bir yer ya da İş.K. m.2/3 anlamında iş organizasyonu kapsamındaki bir unsur olarak değerlendirilebilir. Bütün bu farklı olasılıklarda işçinin sürücü belgesine el konulmasına yol açan sebebin niteliğine göre işverence uygulanabilecek yaptırım da farklılaşabilecektir.

4857 sayılı İş Kanunu, işçinin sürücü belgesine el konulmasına ilişkin bir hüküm içermemektedir. Ancak, Kanunun süreli feshin geçerli bir sebebe dayandırılmasını öngören 18. maddesi hükmünde yer alan "... İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler" kavramı ile derhal feshine ilişkin 25/II. maddesinin "ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlığını taşıyor olması, sürücü belgesine el konulmasının nitelendirilmesinde ve buna göre işlem yapılmasında tereddütlere yol açacak niteliktedir. Zira işçinin sürücü belgesine el konulması işveren bakımından "işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan" geçerli bir fesih sebebi olarak nitelenebileceği gibi; "ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı" bir haklı fesih sebebi olarak da kabul edilebilir. Bu durumların her birinin farklı ve önemli sonuçlarının olacağı açıktır.

Basit bir anlatımla işçinin sürücü belgesine el konulmasının iş ilişkisi bakımından üç tür etkisi olabilir.

- İşveren bu durumu ciddiye almayabilir; işçiye bir disiplin yaptırımını uygulayabilir ya da uygulamaz ama iş ilişkisi devam eder.

- İşveren bunu iş sözleşmesinin (süreli) feshi bakımından bir geçerli sebep (İş K.m.17 vd.) olarak görerek sözleşmeyi süreli fesih yoluyla feshedebilir. Bu durumda işçiye kıdem (ve hatta ihbar) tazminatı ödenmesi söz konusu olabilir.

- İşveren bunu iş sözleşmesinin feshi bakımından bir haklı sebep (İş K.m. 25/II ya da m.25/III-IV) olarak görerek sözleşmeyi derhal fesih yoluyla feshedebilir. Bu durumda işçiye herhangi bir tazminat ödenmemesi, hatta işçinin işsizlik sigortasından dahi (4447 s. Kanun

m.51) yararlanamaması söz konusu olabilir.

Belirtelim ki, küçük bir olasılık olmakla beraber, konunun iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesiyle düzenlenmiş olması halinde, iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesinin konuya ilişkin hükümleri saklı olacaktır<sup>3</sup>.

## 2. SÜRÜCÜ BELGESİNE EL KONULMASINA YOL AÇAN HALLER

Sürücü belgesine hangi hallerde ve hangi sebeplerle el konulacağı/belgenin geri alınacağı 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu<sup>4</sup> ve bu Kanuna bağlı olarak çıkarılan Karayolları Trafik Yönetmeliği'nde<sup>5</sup> düzenlenmiştir. Belirtilen düzenlemelerde yer alan hükümler bir bütün olarak değerlendirildiğinde, sürücü belgesine el konulmasına yol açan haller şunlardır:

**A.** Alkollü içki almış olmaları sebebiyle güvenli sürme yeteneklerini kaybetmiş kişilerin karayolunda araç sürmeleri yasaktır. Ülkemizde kabul edilen sınır 50 promildir. Dolayısıyla, trafik zabıtasınca yapılan tespit kanında 50 promilin üzerinde alkol bulunanların sürücü belgeleri birinci defasında altı ay süreyle geri alınır. Aynı fiilin ikinci defa tekrarlanması halinde sürücü belgesinin iki yıl süreyle geri alınması yanında, sürücüler "sürücü davranışlarını geliştirme eğitimine" tabi tutulurlar. Üç ve daha fazlasında sürücü belgeleri 5 yıl süreyle geri alınır ve altı aydan az olmamak üzere hafif hapis cezası ile beraber, sürücü psiko-teknik değerlendirme ve psikiyatri uzman muayenesine tabi tutulur. Ayrıca her durumda (2010 yılı için) 548 TL ile 1.101 TL arasında değişen para cezaları uygulanır. Ekleyelim ki, taksi, dolmuş, otomobil, minibüs, otobüs, kamyon gibi araçlarla kamu hizmeti, yük ve yolcu taşımacılığı yapan sürücüler ile resmi araç sürücüleri (50 promilin altında bile olsa) alkollü içki kullanmış olarak bu araçları süremezler (2918 s.Kanun m.48 ve KT.Yön m.97).

**B.** Uyuşturucu, uyarıcı ve keyif verici gibi özelliklere sahip doğal ve sentetik psikotrop maddeleri almış olmaları nedeniyle güvenli

sürüş yeteneklerini kaybetmiş kişilerin karayolunda araç sürmeleri yasaktır. Bu tür maddeleri kullandığı tespit edilenlerin almış oldukları maddelerin cins, miktar ve etki derecelerine bakılmaksızın sürücü belgelerine süresiz olarak el konulur ve bu kimseler trafikten men edilir (2918 s. K.m.48 ve KT.Yön.m.97). Ayrıca bu kimselere hafif hapis ve 1.101 TL. para cezası uygulanır.

**C.** Hız sınırlarını %30'dan fazla aşmak suretiyle ihlal suçunun işlendiği tarihten geriye doğru bir yıl içinde aynı kuralı beş defa ihlal ettiği tespit edilenlerin sürücü belgeleri bir yıl süreyle geri alınır (2918 s.K.m. 51/3). Sürücü belgesi geri alınanların bu belgelerinin belirtilen süre içinde iade edilebilmesi psiko-teknik değerlendirme ve psikiyatri uzmanının muayenesi sonucunda sürücü belgesi almasına mani hali olmadığının saptanmasına bağlıdır.

**D.** 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'nun suç saydığı bir fiilden dolayı haklarında ceza uygulanan sürücülere, aldıkları her ceza için esasları Yönetmelikte belirlenen ceza puanları verilir. Trafik suçunun işlendiği tarihten geriye doğru bir yıl içinde toplam 100 ceza puanını dolduran sürücülerin sürücü belgelerine 2 ay süre ile el konulur ve bu sürücüler eğitime tabi tutulur. Aynı yıl içinde ikinci defa 100 puanı dolduran sürücülerin sürücü belgelerine 4 ay süre ile el konulur ve bu sürücüler psiko-teknik değerlendirmeye ve psikiyatrik muayeneye tabi tutulurlar. Bir yılda üç kez 100 ceza puanını dolduranların sürücü belgeleri ise süresiz iptal edilir (2918.s.K. m. 118/1-4).

**E.** Ölümle sonuçlanan trafik kazalarına asli kusurlu olarak sebebiyet veren sürücülerin sürücü belgeleri bir yıl süreyle geri alınır. Asli kusur halleri ise ışık ihlali, girilmez yola girme, hatalı sollama, arkadan çarpma, şerit tecavüzü, geçiş önceliğine uymama, park yasağına uymama ve park etmiş araçlara çarpma gibi hallerdir (2918 s. K. m.118/son ve KT.Yön.m.157).

Özetlemek gerekirse, sürücü belgesine el konulmasına yol açan beş hal bulunmaktadır. Bunlar alkollü araç kullanma, uyuşturucu etkisinde araç kullanma, hız sınırlarını aşmayı

alışkanlık haline getirme, belli bir ceza puanını aşma ve asli kusurla ölümlü trafik kazasına sebep olmadır.

### 3. SÜRÜCÜ BELGESİNE EL KONULAN İŞÇİNİN DURUMU

İşçinin sürücü belgesine el konulması iş ilişkisini her durumda aynı biçimde etkilemez. Zira, sürücü belgesinin anlam ve önemi işçinin işgörme borcunun konusuna göre farklılıklar gösterebilir. Örneğin iş sözleşmesiyle üstlendiği edim araç kullanmak/şoförlük yapmak olan bir işçinin sürücü belgesine el konulması ile görevi gereği, işgörme borcunu yerine getirirken araç kullanan bir işçinin sürücü belgesine el konulmasının sonuçlarının birbiriyle aynı olmayacağı söylenebilir. Öte yandan, doğrudan işgörme borcu ile ilgili olmaksızın işverence sosyal amaçla kendisine araç tahsis edilen işçinin sürücü belgesine el konulmasının sonuçları da incelemeye değer niteliktedir.

#### A. Görevi Araç Kullanmak/Şoförlük Yapmak Olan İşçinin Sürücü Belgesine El Konulması

İş sözleşmesinden doğan borcu araç kullanmak/şoförlük yapmak olan bir işçinin sürücü belgesine el konulması halinde artık bu kimisenin 2918 s. Kanun gereği araç kullanması; dolayısıyla iş sözleşmesinden doğan borcunu yerine getirmesi olanağı kalmaz. Ancak burada BK. m.101 vd. anlamında borçlunun temerrüdü mü; yoksa BK. m. 117 anlamında kusurlu imkânsızlık mı bulunduğu tartışabilir.

Kanımızca, görevi şoförlük olan bir işçinin sürücü belgesine el konulmasında borcun ifasının kusurlu biçimde imkânsızlığından çok, borçlunun temerrüdünün varlığını ve bu halde işverenin fesih hakkının doğduğunu kabul etmek gerekir. Zira sürücü belgesine el konulması dolayısıyla araç kullanamama/iş görememe borcun yalnız borçlu (işçi) tarafından ifa edilememesine yol açan subjektif bir imkânsızlık hali anlamına gelir. İmkânsızlık mantıki, fiili ve hukuki sebeplerle herkes yönünden kesin ve sürekli bir ifa engeli teşkil

ettiğinden, subjektif imkansızlıkta sorumluluk müeyyidesi olarak borçlunun temerrüdünün varlığı<sup>6</sup> ve dolayısıyla işverenin fesih hakkının (BK.m.101 ve 106-108) bulunduğu kabul edilmelidir.

İşçinin sürücü belgesine el konulması sebebiyle işgörme borcunu yerine getirmekte temerrüde düşmesi ve işverene fesih hakkı tanınması halinde bunun nasıl bir fesih olacağı sorunu ön plana çıkmaktadır. İşverenin uygulayacağı fesih İş K.m.18 vd.'da yer alan ve geçerli sebebe dayanan süreli fesih mi; m.25/II'ye göre ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılığa ve dolayısıyla haklı sebebe dayanan derhal fesih mi; yoksa m.25/III'de yer alan zorlayıcı (haklı) sebebe dayalı derhal fesih mi?

Kanımızca, bu sorunun çözümünde ölçülülük ilkesinden yararlanmak mümkündür. Ölçülülük ilkesi bir yorum ölçütü ve aynı zamanda genel bir hukuk ilkesidir. Ölçülülük ilkesinin yönetim (ve fesih) hakkının kullanılmasında, karar verilmesinde takdir yetkisini sınırlayan bir işlevi vardır. Ölçülülük ilkesi bir somutlaştırma ölçütü olarak normatif dayanağını Anayasa'nın 13. maddesinden almaktadır. Türk hukukunda kabul edildiği üzere ölçülülük ilkesi elverişlilik, gereklilik ve oranlılık gibi üç alt ilkeye ayrılır. Buna göre ölçülülük ilkesi uyarınca uygulanacak tedbir (fesih türü) ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli yani uygun olmalı; ulaşılmak istenen amaç açısından gerekli olmalı ve uygulanacak tedbirin sonucu olan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç orantılı olmalıdır<sup>7</sup>.

Bu bağlamda görevi araç kullanmak/şoförlük yapmak olan işçinin sürücü belgesine el konulması halinde bunun iş sözleşmesinin feshi bakımından bir haklı sebep oluşturacağını kabul etmek gerekir. Bilindiği gibi haklı fesih nedenleri, iş ilişkisinin devamını taraflardan biri için dürüstlük kuralları gereği çekilmez hale getiren nedenlerdir. Bu durumda görevi araç kullanmak olan bir işçinin sürücü belgesine el konulmasını işverene iş ilişkisini sürdürmemeye hakkını veren; başka bir anlamla ilişkiyi çekilmez hale getiren bir haklı sebep olarak kabul etmek gerekir. Bir kez

işverene derhal fesih olanağı tanındığında, buna İş K. m. 25'de dört bent halinde düzenlenmiş sebeplerden hangisinin uygulanacağı tartışılabilir. Şöyle ki, işçinin sürücü belgesine el konulması İş K. m.25/II anlamında ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık oluşturabileceği gibi, m.25/III anlamında işçiyi, işyerinde çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebep olarak da kabul edilebilir.

Yargıtay, görevi şoförlük olan bir işçinin sürücü belgesine el konulması dolayısıyla iş sözleşmesinin feshinde vermiş olduğu kararlarda iki farklı görüşten de etkilenmiştir. Yüksek Mahkeme 1475 sayılı Kanun döneminde verdiği bir kararda, görevi kuryelik olan bir işçinin alkollü araç kullanması (2918 s. K.m.48) sebebiyle sürücü belgesine el konulmasını; 1475 s. İş K.m. 17/II-d (şimdi 25/II-e) anlamında haklı sebeple fesih olarak kabul etmiştir<sup>8</sup>. Olayda işçinin sürücü belgesine alkollü (400 promil) araç kullanma sebebiyle el konulmuş, işçi durumu işverene bildirmeyip, bir süre abisinin sürücü belgesini kullanmıştır.

Daha yeni tarihli bir kararda Yargıtay konuya farklı şekilde yaklaşmıştır. Yargıtay'a göre "... davacı, şoför olup ehliyetine el konulunca, bu görevi yapamayacağı açıktır... (Bu durumda) 4857 sayılı Yasa'nın m. 25/III. bendindeki 'işçiyi işyerinde bir haftadan daha fazla süreyle çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir nedenin ortaya çıkması' nedeniyle (iş sözleşmesinin) davalı işveren tarafından feshedildiğinin kabulü gerekir"<sup>9</sup>. Karara ilişkin incelemeden anlaşıldığı kadarıyla, davacı işçi yolcu taşımacılığı yapan bir işverene ait araçta şoförlük yapmakta ve ayakta yolcu alması (ve ceza puanı sınırını aşması 2918 s. K.m.118) sebebiyle sürücü belgesine el konulmuş bulunmaktadır. Ancak Yargıtay, kararında bu hususa ve kusur değerlendirmesine yer vermeksizin zorlayıcı nedenin ortaya çıktığından bahisle hükmü tesis etmiştir<sup>10</sup>.

Feshin bu iki farklı sebepten birine dayandırılmasının işçi bakımından çok farklı sonuçlar yaratacağı açıktır. Feshin m.25/II'ye dayandırılması halinde işçi kıdem ve ihbar tazminatlarıyla, işsizlik sigortasından yararlanamayacaktır. Fesih m.25/III'e dayandırılırsa

işçi kıdem tazminatı yanında işsizlik sigortasından yararlanma olanağını da elde edecektir. İşte bu noktada ölçülülük ilkesinin devreye girmesi yararlı olacaktır.

Böyle bir durumda derhal feshin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılıktan mı, yoksa zorlayıcı sebepten mi kaynaklandığının tespitinde somut olgular ölçülülük ilkesi ışığında değerlendirilmelidir. Bu bağlamda işçinin sürücü belgesine el konulmasına yol açan sebep/sebepler değerlendirilmeli ve bu sebep alkol ya da uyuşturucu etkisinde araç kullanmak gibi aynı zamanda aradaki güven ilişkisini ciddi biçimde zedeliyorsa, feshin m. 25/II anlamında ahlak ve iyiniyete aykırılık sebebine dayandırılabilirliğini kabul etmek gerekir<sup>11</sup>.

Buna karşın, sürücü belgesine el konulmasına yol açan sebebin gerçekleşmesinde işverenin bu duruma göz yumması, işçiyi teşvik etmesi, işçinin amirine durumu bildirmesi gibi haller varsa; örneğin işçinin daha fazla ve yasal sınırları aşan yolcu taşımaya ya da hızlı araç kullanması işverence önemsenmemişse veya buna göz yumulmuşsa bu durumlarda uygulanacak derhal feshin zorlayıcı sebebe (İş K.m.25/III) dayandığını kabul etmek yerinde olacaktır.

Belirttiğimiz her iki durumda da ölçülülük ilkesine göre hareket edildiği söylenebilir. Zira her iki durumda da işçinin iş sözleşmesinin feshinin gerekli olduğu (zira artık işçinin şoförlük yapamayacağı); alınan önlemin elverişli olduğu (görevini yapmayacak -araç kullanamayacak- işçiyle iş ilişkisini sürdürmesi elverişsiz bir durum yaratacağı) değerlendirildikten sonra feshin orantılı<sup>12</sup> olup olmadığını ise yukarıda belirttiğimiz somut olgulara göre belirlemek gerekecektir.

Bu aşamada belirtelim ki, işverenin İş K. m.25/II ya da 25/III'e göre derhal feshe gitmesi onun bir hakkıdır. İş sözleşmesinin feshinde genel olarak bir eşit işlem borcu olmadığından,<sup>13</sup> işverenin sahip olduğu bu hakkı kullanması ya da kullanmaması onun ihtiyarında olacak; işveren dilerse koşullarla orantılı biçimde ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık dolayısıyla veya zorlayıcı sebeple derhal feshe gidebilecektir. Hiç şüphesiz gö-

revi şoförlük olan işçinin ehliyetine el konulması dolayısıyla süreli fesih ya da fesih uygulamama yoluna da gidilebilecek; hatta işçi başka bir işte dahi çalıştırılabilecektir. Ancak işçinin sürücü belgesine el konulması onun kusurundan kaynaklandığından, bu gibi durumlarda iş sözleşmesinin askıya alınması söz konusu olamayacaktır<sup>14</sup>.

Son olarak ekleyelim ki, görevi şoförlük olan işçinin sürücü belgesine el konulması (borçlunun) temerrüdü olarak nitelendirildiğinde, onun kusuruyla ve sözleşmeye aykırılık dolayısıyla verdiği zarardan da sorumlu tutulması (BK. m.96 ve m.108) mümkün olabilecektir. Bu bağlamda işçinin işverene verdiği zararı tazmin etmesi dahi gerekebilir<sup>15</sup>.

## B. Görevi ile İlgili Olarak Araç Kullanan İşçinin Sürücü Belgesine El Konulması

Bu kapsamda değerlendirilecek işçilere örnek olarak ilaç tanıtım görevlileri; dayanıklı tüketim malzemelerinin yetkili servislerinde görev yapanlar ya da satış elemanları verilebilir. Belirtilen işçilerin işgörme borcunun temelini ilaç tanıtımı, araç tamiri ya da belli malların satımı oluşturmakta; bu işçiler belirtilen görevlerini yerine getirirken (çoğunlukla işverence sağlanan) bir araç kullanmaktadır.

Görevleri ile ilgili olarak araç kullanan işçilerle, görevi araç kullanmak olan işçilerin durumu birbirinden farklıdır. İlk grupta yer alanlar işgörme borçlarını yerine getirirken araç kullanmakta; ikinci gruptakiler ise işgörme borçlarını araç kullanarak yerine getirmektedirler. Başka bir anlatımla ve genel olarak ilk grupta yer alanların sürücü belgelerine el konulmasıyla işgörme borcunun yerine getirilmesi hala mümkün olabilirken; ikinci grupta yer alanların sürücü belgelerine el konulması işgörme borcunun yerine getirilmesi olanağını ortadan kaldırmaktadır.

Yargıtay görevleriyle ilgili olarak araç kullanan işçilerin sürücü belgelerine el konulması ile ilgili olarak verdiği sınırlı sayıdaki kararda istikrarlı biçimde işverenin fesih hakkının

varlığını kabul etmekte ve bunu geçerli sebebe dayanan süreli fesih şeklinde değerlendirilmektedir. Yargıtay'ın 2006 yılında verdiği karara konu olayda, ilaç tanıtımı ile görevli işçi, iş çıkışı tanıtım yaptığı hekimlerle yemek yemiş ve alkol almış; yasal sınırın çok az üstünde aldığı alkol sebebiyle trafik denetiminde sürücü belgesine el konulmuştur. Bunun üzerine işçinin iş sözleşmesi İş.K.m.25/II'ye göre -işini aksatması gerekçesiyle- işverence feshedilmiştir. Yerel mahkemenin feshi geçersiz sayan işe iade kararı üzerine Yargıtay, işçinin kullandığı aracın işyeri sayılması ve işçinin ehliyetine el konulması dolayısıyla ilaç tanıtım görevinin aksatıldığını, bu durumun işyerinde olumsuzluklara yol açtığını belirterek feshin (haklı değil ama) geçerli sebebe dayandığına hükmetmiştir<sup>16</sup>. Karar, iş çıkışı kullanılan aracın işyerinden sayılması, feshin son çare olması (ultima ratio) ilkesine itibar edilmemesi, feshin sebebinin işçinin davranışı değil yetersizliği olması gerektiği, fesih sebeplerinin değerlendirilmesinde izlenen yöntemin hatalı olduğu ve eşit davranma ilkesinin yeterince araştırılmadığı gerekçeleriyle eleştirilmiştir<sup>17</sup>.

Yargıtay'ın 2007 yılında verdiği bir başka karara ilişkin olayda, satış temsilcisi olarak görev yapan işçi işverenin tahsis ettiği araçla ve alkollü olarak trafik kazası yapmış, işçinin sürücü belgesine 6 ay süreyle el konulmuştur. Olay üzerine yerel mahkeme feshin geçerli sebebe dayandığını kabul etmekle birlikte, fesih hakkının İş K. m. 26'da yer alan 6 işgünlük süre içinde kullanılmadığından bahisle işçinin açtığı davayı kabul etmiştir. Yargıtay ise (işçinin 400 promil alkol almasına, girilmez levhası bulunan yola girerek asli kusurla kaza yapmasına, kazayı bir süre gizli tutmasına, daha önce de benzer davranışlar yapmış olmasına ve sürücü belgesine el konulmasına rağmen) iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığını vurgulamış ancak 26. maddede yer alan hak düşürücü sürenin geçerli sebeple fesihte (m.18 vd.) aranmaması gerektiğine karar vermiştir<sup>18</sup>.

Kanımızca görevi dolayısıyla araç kullanan ve sürücü belgesine el konulması halinde işçinin iş sözleşmesinden doğan işgörme bor-

cunda temerrüde düşmesi değil; borcu gereği gibi ifa etmemesinden bahsetmek daha doğru olacaktır. (BK. m.96) Zira, bu halde işgörme borcu altındaki işçi, kanundan, sözleşmeden ve iyiniyet kurallarından doğan yükümüne aykırı davranmış ve borcunu gereği gibi ifa etmemiş olmaktadır<sup>19</sup>.

Gerçekten de, görevi dolayısıyla araç kullanan işçinin sürücü belgesine el konulan halinde işçinin görevini yerine getirmekte temerrüde düştüğünden ya da ifa imkânsızlığından bahsetmek yerine; borcun gereği gibi ifa edilemeyeceğini söylemek daha doğru olacaktır. Başka bir anlatımla, bu durumdaki işçi yine ilaç tanıtımını yapabilecek, yine müşterilerin arızalı mallarını tamir edebilecek ama bunu gereği gibi; yani işverence sağlanan araçla, daha hızlı ve daha güvenli, muhtemelen işverenle kararlaştırdığı biçimde gerçekleştiremeyecek; edimini gereği gibi yerine getiremeyecektir. Bu bağlamda işçinin sürücü belgesine el konulması ifaya yardımcı yan yükümlerinin ihlali; sürücü belgesinin alınmasına yol açan sebep, trafik kazası ya da araca zarar verilmesi ise koruma yükümünün ihlali niteliğini taşıyacaktır<sup>20</sup>.

Alacaklı konumundaki işveren, borca uygun olmayan ifayı kabul etmek zorunda değildir. İşveren böyle bir ifayı reddederek iş sözleşmesini feshedebileceği gibi<sup>21</sup> subjektif koşullara göre ifayı kabul edip, işçiyi çalıştırmayı sürdürebilir ama bu halde dahi BK.m.96 ve BK.m.321 çerçevesinde (örneğin koruma yükünün ihlali dolayısıyla araca verilen zararın) tazmin edilmesini isteme hakkına sahip olabilecektir<sup>22</sup>.

Özetlemek gerekirse, görevi dolayısıyla araç kullanan işçinin sürücü belgesine el konulması halinde, borcun gereği gibi ifa edilemeyeceği; gereği gibi ifa edilemeyecek borcu ise işverenin red ve dolayısıyla fesih hakkının bulunduğu kabul etmek, makul bir nitelendirme olabilecektir.

Borcun gereği gibi ifa edilmemesi halinde işverence uygulanacak feshin türü, özellikle sonuçları bakımından önem taşır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II. maddesi borcun gereği gibi ifa edilmediği bazı halleri düzenlemiştir;

örneğin (25/II-ı) hükmünde işin güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi, işverenin zarar uğratılması, (25/II-e) hükmünde işçinin doğrulukla ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması gibi haklı sebeple derhal fesih gerekçeleri düzenlenmiştir. Ancak, İş K.m.25/II hükmü, yalnızca bu düzenlemede yer alan sebeplerle sınırlı olmadığından, işçinin sürücü belgesine el konulmasına yol açan sebep ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan “benzer” bir hal olarak da nitelenebilecektir. Ancak vurgulamak gerekir ki, nispeten hafif sayılabilecek gereği gibi ifa etmeme halleri haklı fesih nedeni oluşturmayabilir. Zira Kanunda düzenlenmeyen “benzer” bir halin haklı nedenle derhal fesih hakkı tanınması için bu hal ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık taşımaları ve m.25/II'dekine benzer ağırlıkta olmalıdır. Başka bir anlatımla, derhal fesih hakkı veren “benzer” durumun ahlak ve iyiniyet kurallarına uymaması ve iş ilişkisine devamı çekilmez/ imkânsız hale getirmesi gerekir. Buna karşılık bu denli önemli olmayan gereği gibi ifa etmeme hallerinde işçinin yetersizliğinden ya da davranışlarından doğan bir süreli fesih nedeninin doğduğu kabul edilebilir<sup>23</sup>.

Bu noktada yapılması gereken, görevi dolayısıyla araç kullanan işçinin sürücü belgesine el konulmasına yol açan sebepleri değerlendirmek ve işverenin uygulayabileceği fesih türünü saptamaya çalışmaktır. Belirtelim ki, bu aşamada da yukarıda değindiğimiz gibi, ölçülülük ilkesinden yararlanmak söz konusu olabilecektir.

#### **a. Sürücü Belgesine Alkol ya da Uyuşturucu Sebebiyle El Konulması**

4857 sayılı İş Kanunu işçinin sürücü belgesine el konulması sebebiyle iş sözleşmesinin feshini düzenlememiştir. Ancak Kanun (25/II-d) hükmüyle işçinin 84. maddeye aykırı davranışını derhal feshe yol açan haklı sebepler arasında düzenlemiştir. İş Kanunu'nun 84. maddesine göre ise, işyerine sarhoş ve uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır. Madde hükmünde işyerine sarhoş

olarak gelmek koşulu arandığından, aldığı içki miktarı işçinin irade ve davranışlarını, işini normal bir biçimde yürütme yeteneğini etkilemiyorsa, sadece işyeri dışında alkollü içki kullanmış olmak haklı fesih nedeninin doğumu için yeterli değildir<sup>24</sup>. Yargıtay'ın konuya ilişkin olarak verdiği kararların da bu yönde ve oldukça istikrarlı olduğunu söylemek mümkündür<sup>25</sup>.

Buna karşılık işçinin uyuşturucu madde kullanması ya da işyerinde alkol almasında, sarhoş olma koşulu aranmaksızın derhal fesih hakkının doğduğu kabul edilmektedir<sup>26</sup>. Başka bir anlatımla işyerine alkol alarak gelmek değil sarhoş gelmek; uyuşturucu madde alarak gelmek ya da işyerinde bunları (çok az bile olsa) almak, sarhoşluğa (irade kaybına) yol açmasa bile yasaktır<sup>27</sup>. Ekleyelim ki, 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'na göre uyuşturucu almış olarak ya da yasal sınırı aşan miktarda (50 promilin üstünde) alkol almış kişinin sürücü belgesine bu durum ilk kez gerçekleşse bile el konulur (m.48).

Bu bağlamda, görevi sebebiyle araç kullanan işçinin sürücü belgesine alkol ya da uyuşturucu kullanımı sebebiyle el konulmasını çeşitli olasılıkları dikkate alarak değerlendirmek gerekir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, İş K.m.2/II anlamında araç işyerinden sayılır. Öte yandan işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. (İş K.m.2/III) O halde yapılması gereken işçinin aracı kullanım koşullarına bakmaktır. Eğer işçi her sabah işyerine gelip, arabayı alıp bütün gün kullandıktan sonra mesai bitiminde yine getirip işyerine teslim ediyorsa, işçi arabayı kullandığı tüm süre boyunca işyerinde ve iş organizasyonunun içindedir<sup>28</sup>. Bu bağlamda işçinin bu süre içinde alkollü ya da uyuşturucu etkisinde araç kullanmak sebebiyle sürücü belgesine el konulması halinde yukarıda İş K. m.25/II-d hükmünün uygulanması söz konusu olacaktır. Başka bir anlatımla, işçinin işyerine sarhoş (yasal sınırın üzerinde alkolle) gelmesi; işyeri sayılan araçta alkol kullanması ya da uyuşturucu alması işveren bakımından haklı sebep oluşturacaktır. Yargıtay da yukarıda değindiğimiz kararında aracı işyerinden

İş saatleri dışında işverence tahsis edilmiş bir araçla seyrederken, yapılan bir alkol denetiminde işçinin sürücü belgesine el konulması işverene iş sözleşmesini fesih hakkı verse de, ölçülülük ilkesi gereği bunun haklı değil, geçerli sebebe dayalı bir fesih olacağını kabul etmek yerinde olacaktır.

saymış ama farklı koşulları gerekçe göstererek, feshi geçerli sebeple yapılan fesih olarak değerlendirmiştir<sup>29</sup>.

Buna karşın, eğer işçi iş saatleri dışında ve işiyle ilgili olmayan kişisel faaliyetlerinde de aracı kullanabiliyorsa, araçta bulunduğu her an onun işyerinde olduğunu kabul etmek söz konusu olamayacaktır. Dolayısıyla, iş saatleri dışında işverence tahsis edilmiş bir araçla seyrederken, yapılan bir alkol denetiminde işçinin sürücü belgesine el konulması işverene iş sözleşmesini fesih hakkı verse de, ölçülülük ilkesi gereği bunun haklı değil, geçerli sebebe dayalı bir fesih olacağını kabul etmek yerinde olacaktır. Gerçekten de, görevi sebebiyle araç kullanmak zorunda olan işçinin sürücü belgesine el konulması görevi gereği gibi ifa etmeme hali yaratacağından, işverenin fesih hakkının doğduğunu; ancak fiilin iş saatleri dışında gerçekleşmesi dolayısıyla ve ölçülülük ilkesi gereği bunun geçerli sebeple süreli fesih olduğunu kabul etmek kanımızca uygun olacaktır. Şüphesiz, işçinin yasal sınırların çok az üstünde alkol alması, görevi ile bağlantılı bir yemekte aldığı alkol sebebiyle sürücü belgesine el konulması, durumu amirlerine bildirmesi gibi haller orantılılık ilkesinin uygulanmasına yarayacaktır. Buna karşılık işçinin durumu gizlemesi ve sürücü belgesi olmaksızın araç kullanması, başkasının sürücü belgesini kendisininmiş gibi kullanması gibi durumlarda güven ilişkisini zedeleyen ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık halinden dahi söz edilebilecektir<sup>30</sup>.

İş saatleri dışında dahi olsa uyuşturucu sebebiyle sürücü belgesine el konulan işçinin bu fiilin suç oluşturma olasılığı yüksek olduğundan, böyle bir durumda işveren iş sözleşmesini koşulları varsa İş K.m.25/III-25/IV'e göre ya da bunu geçerli bir sebep sayarak İş K. m.18 vd.'na göre süreli feshe gidebilecektir.

Kanımızca tüm bu hallerde işvereni feshin son çare olması ilkesini uygulamaya zorlamak hakkaniyete uygun olmayacaktır. Zira, iş sözleşmesi ile kararlaştırılan edimini kendi kusurlu davranışı ile ve gereği gibi ifa edemeyecek bir işçiyi başka bir işte istihdama zorlamak işverenin yönetim hakkını ciddi biçimde daraltmak anlamına gelecektir. Belirtelim ki, açıkladığımız durumlarda işverenin iş sözleşmesinin fesih hakkı doğmakta olup, işveren bu hakkını kullanıp kullanmamakta serbesttir. Kanımızca, işverenin iş sözleşmesini feshinde birkaç istisnai hal dışında eşit işlem borcu da olmadığından, işveren işyerinin koşullarına ve işçinin subjektif durumuna göre yönetim ve fesih hakkını kullanabilecektir.

#### **b. Sürücü Belgesine Hız Sınırını Aşma ya da 100 Ceza Puanını Doldurma Sebebiyle El Konulması**

Yukarıda da belirtildiği gibi işçi geriye doğru bir yıl içinde 5 defa hız sınırını %30'dan fazla aşarsa sürücü belgesine bir yıl süreyle el konulur (2918 s. K.m.51). Benzer şekilde, trafik ihlalinin yapıldığı tarihten geriye doğru bir yıl içinde 100 ceza puanının doldurulması halinde (işçinin) sürücü belgesine birinci defasında 2 ay, ikinci defasında ise 4 ay süreyle el konulur (2918 s.K.m.118). Görüldüğü gibi bu iki hali ikisinde de işçinin sürücü belgesine tek bir davranışı/fiili sebebiyle değil, aynı fiili birden çok gerçekleştirmesi sebebiyle el konulmaktadır. Başka bir anlatımla işçi birçok kez trafik suçu işlemesi sebebiyle sürücü belgesini yitirmektedir. Bu bağlamda, işçinin sürücü belgesine el konulmasının taraflar arasındaki ilişkiye etkisini değerlendirebilmek için, belgeye el konulmasına yol açan süreci ve somut olayları değerlendirmek gerekecektir.

Tarafların iş ya da toplu iş sözleşmesine hız ve ceza puanlarına ilişkin hükümler koy-



## İşçinin sürücü belgesi olmaksızın araç kullanması, başkasının sürücü belgesini kendisininmiş gibi kullanması gibi durumlarda güven ilişkisini zedeleyen ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık halinden dahi söz edilebilecektir.

ması, sürücü belgesine el konulmadan önceki aşamalarda işçinin uyarılması ve ehliyetine el konulmasının feshe yol açabileceğinin hatırlatılmasına rağmen davranışlarını sürdürmesi; sürücü belgesine el konulan işçinin kendisine uygulanmış ceza puanlarını ya da ceza makbuzlarını gizlemesi gibi hallerde taraflar arasındaki ilişkinin ahlak ve iyiniyet kurallarını zorlayan, doğruluk ve bağlılığa uymayan bir hal aldığını söylemek mümkün olabilecektir. Özellikle süreç içinde işçiye hatırlatma veya uyarıda bulunulmuş, işçi buna rağmen trafik ihlallerini sürdürmüş ve ehliyetine el konulmasına yol açmış ise İş K.m.25/II-h hükmünün uygulanması kanımızca mümkündür. Buradaki hatırlatma işçiyi temerrüde düşürmek için değil, haklı nedenin oluşması için gereken bir unsurdur. Hatırlatma işçiyi gereği gibi ifaya yöneltecek şekilde olmalı, görevini gereği gibi yapması gerektiği yolunda bir ikaz içermeli, hatta sonucunu da kapsayacak şekilde, yani görevini gereği gibi yapmadığı takdirde sözleşmesinin haklı nedenlerle feshedebileceği de ihtar edilmelidir<sup>31</sup>.

Bunlara karşılık işçinin sürücü belgesine ceza puanı ya da hız ihlali sebepleriyle el konulmuş ancak süreçte işverenin bir uyarısı bulunmamış, işveren sürücü belgesine el konulmasına yol açan süreci izlememiş, kontrol etmemiş ve hatta işlerin hızlı yürümesi için işçinin hızlı araç kullanımına ya da bazı ihlallere göz yummuş veya teşvik etmişse, önceki cezalar işverence karşılanmış ise bu durumda taraflar arasındaki ilişkisinin çekilmez bir hal aldığını ve ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı bir durumun varlığını ileri sürmek mümkün olamayacaktır. Böyle bir sürecin yaşandığı hallerde, sürücü belgesine el

konulmasında işverenin etkisi/katkısına göre değerlendirme yapmak ve ölçülülük ilkesine göre sürücü belgesine el konulmasını geçerli bir fesih sebebi olarak değerlendirmek; hatta işverenin etkisinin boyutlarına göre fesih hakkının doğmadığına dahi kanaat getirmek mümkün olabilmeli; süreçte ultima ratio ilkesi de göz önüne alınmalıdır.

### c. Sürücü Belgesine Asli Kusurlu Olarak Ölümle Sonuçlanan Trafik Kazasına Sebepiyet Vermek Dolayısıyla El Konulması

2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'na göre asli kusurlu olarak ölümle sonuçlanan trafik kazasına sebepiyet veren kimsenin sürücü belgesine mahkeme kararıyla ve bir yıl süreyle el konulur (m.118/son). Türk Ceza Kanununa göre, taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiil birden çok kimsenin ölümüne yol açarsa cezanın üst sınırı 15 yıla çıkar (TCK. m.85).

Görevi dolayısıyla araç kullanan işçinin asli kusuruyla yaptığı trafik kazasında ölümüne sebepiyet vermesi dolayısıyla sürücü belgesine el konulursa, bu durumun iş ilişkisine olası etkisi de tartışmaya konu edilebilir. Böylesi bir durum cezai sonuçları sebebiyle hem işin yapılması hem de araç kullanılması imkânını ortadan kaldıracak ve borçlunun temerrüdüne ilişkin sonuçların uygulanması söz konusu olacaktır. Zira alt sınırı iki yıl olan bir suçu işlemesi sebebiyle sürücü belgesine el konulan işçinin işgörme borcunu gereği gibi değil, yargılama süreci ve cezanın çekilmesi süresinde yerine getiremeyeceğini söylemek mümkündür. Bu durumda ise işverenin fesih hakkının doğduğunu ve bunun haklı sebebe dayandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak böyle bir halde işverenin uygulayabileceği derhal feshi ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık yerine, araç işyeri sayıldığı için, İş K. m. 25/III'te yer alan zorlayıcı sebeplere ya da İş K. m. 25/IV'e dayandırmak ölçülülük ilkesinin uygulanması bakımından daha makul olacaktır. Zira böyle bir fesih, işçi işgörme borcunu yerine getiremeyeceği için gereklidir; sorunun çözümü ve

yeni bir işçi istihdamı için elverişlidir ve ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı bir durumdan çok işçinin çalışmasını engelleyen bir zorlayıcı sebep olduğu için ölçülüdür. Böylesi bir uygulama (kasıt olmaksızın) ihmalli bir davranış dolayısıyla işsiz kalan işçiye koşulları varsa kıdem tazminatı ödeneceği için hakkaniyete de uygundur. Ekleyelim ki, böyle bir durumda ultima ratio ilkesinin uygulanması söz konusu olmamalıdır.

### C. İşverence Kişisel Kullanımına Araç Tahsis Edilen İşçinin Sürücü Belgesine El Konulması

Uygulamada zaman zaman görüldüğü üzere bazı işletmelerde üst düzey yönetici konumundaki işçilerin kişisel kullanımları için araç tahsis edilebilmektedir. Ancak, böyle bir durumda işçiye tahsis edilen araç onun kendi aracından farksız olup, aracın işyeri ya da işle doğrudan bir bağlantısı bulunmamaktadır<sup>32</sup>. Kendisine özel kullanımı için araç tahsis edilen işçinin sürücü belgesine el konulması kural olarak iş ilişkisini etkilemez; zira işçinin işyeri dışındaki tutum ve davranışları ilke olarak işverene fesih hakkı vermez. Ayrıca, bu halin işçinin işgörüme borcuna etkisi de söz konusu olmaz. Dolayısıyla, bu durumdaki işçinin her ne sebeple olursa olsun sürücü belgesine el konulması ilke olarak iş ya da işyeri ile bağlantılı olmayacağından, sürücü belgesine el konulması ile fesih arasında doğrudan bir ilişki kurulması mümkün olmaz. Ancak, işçinin sürücü belgesine el konulmasına yol açan sebep uyuşturucu kullanımı veya ölümlü trafik kazası gibi işçinin işgörüme borcunu yerine getirmesine imkân tanımayacak bir sebep ise, bu durum sürücü belgesine el konulmasından bağımsız olarak değerlendirilebilecektir.

### D. İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki İşçilerin Durumu

İş Kanununa göre, iş güvencesinden yararlanamayan işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından süreli fesih yoluyla feshi için işveren herhangi bir sebep göstermek zorunda değildir. İşveren, işçinin iş söz-

leşmesini, bildirim süresine uyararak veya peşin ödeme yoluyla bir neden göstermeksizin her zaman feshedilebilir<sup>33</sup>. Her ne kadar iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin işe iade davası açma olanağı bulunmasa da; işverenin dayandığı fesih sebebine göre farklı sonuçların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Bu bağlamda feshin İş K. m.25/II'ye dayandırılması halinde işçi ihbar ve kıdem tazminatlarını alamayacak ve işsizlik sigortasından yararlanamayacak; buna karşın fesih İş K. m.25/II dışında bir haklı sebebe dayanıyorsa işçi kıdem tazminatı ile birlikte işsizlik sigortasından yararlanma olanağını elde edecektir. Nihayet işveren İş.K.m.17'de yer alan süreli feshe gitmişse bu durumda işçinin kıdem ve ihbar tazminatları ile işsizlik sigortasından yararlanması mümkün olabilecektir. Bu bağlamda, iş güvencesi kapsamı dışındaki işçinin sürücü belgesine el konulması sebebiyle iş sözleşmesinin feshinde özellikle haklı ve geçerli sebepler arasındaki ayırım da yukarıda ele aldığımız ilkelerle beraber ölçülülük ilkesine özel bir önem verilmelidir.

## 4. SONUÇ

İşçinin iş sözleşmesinden doğan işgörüme borcunun konusu araç kullanmak olabileceği gibi; işçi işgörüme borcunu yerine getirirken de araç kullanıyor olabilir. Hatta işverenin işçiye kişisel kullanımı için araç tahsis etmesi de mümkündür. Karayollarında araç kullanımının ön koşulu ise geçerli bir sürücü belgesine sahip olmaktır.

2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu ve bu Kanuna bağlı mevzuat bir yaptırım türü olarak sürücü belgesine el koyma hallerini beş başlıkta düzenlenmiştir. Özetlemek gerekirse, yasal sınırların üzerinde alkollü araç kullanma, uyuşturucu etkisinde araç kullanma, hız sınırlarını birkaç kez aşma, belli bir ceza puanını aşma ve ölümlü trafik kazasına asli kusurla sebebiyet verme hallerinde sürücü belgesine el konulmaktadır.

Sürücü belgesine el konulan kimsenin işçi olması durumunda, bunun iş ilişkisine etkileri önemli sonuçlar doğurmaktadır. Bir yandan farklı el koyma sebepleri, diğer yandan fark-

lı konum ve işgörme borcu altındaki işçilerin durumları, yaşanan olayın iş sözleşmesinin devamı bakımından olumsuz sonuçlara yol açmasını muhtemel kılmaktadır.

İşgörme borcunun konusu araç kullanmak olan bir işçinin sürücü belgesine el konulması onun artık üstlendiği işi yerine getirmesi olanağını ortadan kaldırdığından kanımızca işçinin/borçlunun temerrüdü söz konusu olmakta ve bu durum işverene haklı sebeple derhal fesih olanağı tanımaktadır. Ancak, el koymaya yol açan sebebe göre bunun İş K. m.25/II ya da 25/III'e dayalı bir fesih olarak kabul edilmesi mümkündür.

İşgörme borcunun konusu olan işi yerine getirirken araç kullanan işçilerin sürücü belgesine el konulması halinde ise işçinin temerrüdünden çok, işgörme borcunun gereği gibi ifa edilmemesi düşünülebilecek; gereği gibi ifa etmemeye ilişkin genel hükümler dışında işverenin fesih hakkının bulunduğu kabul edilebilecektir. Ancak bu hal işçinin asıl işini yapmasını öncekiler düzeyinde engellemeyeceğinden, ölçülülük ilkesi ile ultima ratio ilkesi gereği, sürücü belgesine el konulmasına yol açan sebebi de göz önüne alarak, bunun haklı ya da geçerli sebeple gidilebilecek bir fesih olabileceği; hatta bazı hallerde işverenin fesih hakkının doğmadığı dahi düşünülebilecektir.

Eğer araç işçiye işverence ve iş ile bağlı olmaksızın, kişisel kullanım için verilmiş ise; böyle bir durumda işçinin sürücü belgesine el konulması ilke olarak işverene fesih yetkisi vermeyecektir.

İşletmelerin iş örgütlenmesinde işçilerine araç tahsis etme uygulamaları arttıkça incelediğimiz konuya ilişkin uyuşmazlıkların sayısı da artmaktadır. Gelişmeler bu yönde bir artış olduğunu göstermektedir. Bir yandan konunun 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmemiş olması, diğer yandan (sadece alkollü araç kullanımına ilişkin) az sayıda yargı kararının bulunması, konuya ilişkin incelememizi genel ilkeler ve kişisel değerlendirmelerimize temel oturtmuştur. Bu bağlamda farklı düşüncelerin ve farklı yaklaşımların uygulama ve doktrinin gelişmesine katkısı olacağına saygı

duyduğumuzu belirtmek isteriz.

## DİPNOTLAR

- 1 Ayrıntılı bilgi için bkz. Sefa REİSOĞLU, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B.21, İstanbul, 2010, s. 59-60.
- 2 Ayrıntılı bilgi için bkz. Sarper SÜZEK, İş Hukuku, B.4, İstanbul, 2008, s. 418.
- 3 Konuyla ilgili sayılabilecek bir karar için bkz. Yarg. 9.H.D, T. 25.09.2001, E. 2001/10389, K. 2001/14810 (Kazancı Bilgi Bankası: <http://www.kazanci.com>); aynı yönde bir karar için bkz. Yarg. 9. H.D. T. 11.02.2004, E. 2003/12297 K. 2004/1946 (<http://www.kazanci.com>).
- 4 R.G.T. 18.10.1983, S.18195.
- 5 R.G.T. 18.07.1997, S.23053.
- 6 Eren'e göre bu durumda subjektif imkânsızlık yerine borçlunun güçsüzlüğü kavramını kullanmak daha isabetli olacaktır. Bu durumda güçsüzlük borçlunun kişisel durumundan ileri gelmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Fikret EREN, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.III, Ankara, 1990, s. 202-205; ayrıca bkz. M. Kemal OĞUZMAN, Borçlar Hukuku Dersleri, B.4, İstanbul, 1987, s. 247 vd; REİSOĞLU, s. 354 vd.
- 7 Ayrıntılı bilgi için bkz. Bektaş KAR; "Ölçülülük İlkesinin İş Güvencesiyle Uygulanması", SİCİL, Eylül 2009, s.60-61.
- 8 Yarg. 9. H.D., T. 09.07.2002, E. 2002/5156, K. 2002/11821 (Ercan AKYİĞİT, İş Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları, C.1 İstanbul, 2003, s. 657-658).
- 9 Yarg. 9. H.D., T. 05.06.2008, E. 2007/13670, K. 2008/14250. (Bkz. Aşağıda Tefvik BAYHAN'ın incelemesi).
- 10 Tefvik BAYHAN, "Ehliyetine El Konulan İşçi Tazminatsız Olarak İşten Çıkarılabilir Mi?", Yaklaşım, s. 201, Eylül 2009, s. 202-205.
- 11 Aksi görüş için bkz. Mustafa ALP, "Tıbbi Tanıtım Sorumlusunun İş Sözleşmesinin Feshi", Legal YKİ Dergisi, Mayıs 2007, s.70.
- 12 KAR, s. 61.
- 13 Bkz. Kenan TUNÇOMAĞ - Tankut CENTEL, İş Hukukunun Esasları, B.3, İstanbul 2003, s. 136; Ercan GÜVEN-Ufuk AYDIN, Bireysel İş Hukuku, B.2, Eskişehir, 2007, s. 136; Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, B.3, Ankara, 2008, s. 536-539.
- 14 Bkz. SÜZEK, s. 423 vd.
- 15 EREN, s.291; REİSOĞLU, s. 376-377.
- 16 Yarg. 9. H.D. T. 09.10.2006, E. 2006/18364, K. 2006/26051 (Legal İSGH Dergisi, S.13, s.313-314).
- 17 Ayrıntılı inceleme ve eleştiri için bkz. ALP, s.49-74; ayrıca bkz. Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, B.21, İstanbul, 2008, s.219, dn.206.
- 18 Yarg. 9. H.D., T. 08.10.2007, E. 2007/11916, K. 2007/29310 (Karar MESS Hukuk Müşavirliğinden elde edilmiştir.).
- 19 Bkz. EREN, s. 211 vd; REİSOĞLU, s. 337 vd; OĞUZMAN,

- s. 264-265.
- 20 Bkz. EREN, s. 216-217.
- 21 Bkz. ve Karş. ALP, s. 71. Yazara göre böyle bir durumda işçi kendisi araç sağlayabilir ya da bir yakını onun yerine araç kullanabilir; hatta işçi araç kullanmasını gerektirmeyen bir işe dahi geçirilebilir. Kanımızca, iş ilişkisinin devamı için bu denli zorlamaya girişmek ultima ratio ilkesinin amacını aşan bir yorum niteliği taşımaktadır.
- 22 OĞUZMAN, s. 264; REİSOĞLU, s. 338; SÜZEK, s. 300.
- 23 SÜZEK, s. 300-301.
- 24 SÜZEK, s. 639; ÇELİK, s. 259; A. Nizamettin AKTAY-Kadir ARICI-E. Tuncay KAPLAN, İş Hukuku, B.2, Ankara, 2007, s. 207; Öner EYRENCİ-Savaş TAŞKENT-Devrim ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, B.3, İstanbul, 2006, s. 189; TUNÇOMAĞ-CENTEL, s. 208-209; yabancı ülke uygulamaları ile ilgili kapsamlı bir inceleme için bkz. Ufuk AYDIN, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir, 2002, s. 117-124; A. Nazım SÖZER, İş Hukukunda İçkiye Düşkünlük, Sarhoşluk ve Kusur, TÛTİS Dergisi, Sayı VIII-1, Ocak, 1984 s. 16 vd.
- 25 Örneğin bkz. Yarg. 9. H.D. T. 27.06.1978, E. 1978/6424, K. 978/1324, Tekstil İşveren Dergisi, Ocak 1979, s. 9; Yarg. 9. H.D. T. 11.04.2005, E. 2005/8257, K.2005/12834, Çalışma ve Toplum, 2005/3, s. 275-276; Yarg. 9. H.D., T. 12.12.2005, E. 2005/36147, K. 2005/39144, Çalışma ve Toplum, 2006/2, s. 9, s. 199-200.
- 26 SÜZEK, s. 640; ÇELİK, s. 258-259.
- 27 MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 626.
- 28 ALP, s. 66.
- 29 Bkz. Yukarıda Yarg. 9. H.D. T. 09.10.2006, E. 2006/18364, K. 2006/26051 sayılı Karar.
- 30 Benzer yönde bir karar için bkz. Yarg. 9. H.D. T. 09.07.2002, E. 2002/5156, K. 2006/11821 (AKYİĞİT, s. 657-658).
- 31 TUNÇOMAĞ-CENTEL, s. 212; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 635.
- 32 Bkz. ALP, s. 68.
- 33 MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 689-690; ÇELİK, s. 202 vd.

## KAYNAKÇA

- AKTAY A. Nizamettin-ARICI Kadir-KAPLAN E. Tuncay, İş Hukuku, B.2, Ankara, 2007.
- AKYİĞİT Ercan, İş Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları, C.1 İstanbul, 2003.
- ALP Mustafa, "Tıbbi Tanıtım Sorumlusunun İş Sözleşmesinin Feshi", Legal YKİ Dergisi, Mayıs 2007.
- AYDIN Ufuk, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir, 2002.
- BAYHAN Tevfik, "Ehliyetine El Konulan İşçi Tazminatsız Olarak İşten Çıkarılabilir Mi?", Yaklaşım, S.201, Eylül 2009.
- ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, B.21, İstanbul, 2008.
- EREN Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.III, Ankara, 1990.
- EYRENCİ Öner-TAŞKENT Savaş-ULUCAN Devrim, Bireysel

İş Hukuku, B.3, İstanbul, 2006.

- GÜVEN Ercan-AYDIN Ufuk, Bireysel İş Hukuku, B.2, Eskişehir, 2007.
- KAR Bektaş; "Ölçülülük İlkesinin İş Güvencesiyle Uygulanması", SİCİL, Eylül 2009.
- MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, İş Hukuku, B.3, Ankara, 2008.
- OĞUZMAN M.Kemal, Borçlar Hukuku Dersleri, B.4, İstanbul, 1987.
- REİSOĞLU Sefa, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B.21, İstanbul, 2010.
- SÖZER A. Nazım, İş Hukukunda İçkiye Düşkünlük, Sarhoşluk ve Kusur, TÛTİS Dergisi, Sayı VIII-1, Ocak, 1984.
- SÜZEK Sarper, İş Hukuku, B.4, İstanbul, 2008.
- TUNÇOMAĞ Kenan-CENTEL Tankut, İş Hukukunun Esasları, B.3, İstanbul 2003. (<http://www.kazanci.com>)