

İŞE GİRİŞ AŞAMASINDA VE İŞ İLİŞKİSİNİN DEVAMI SÜRESİNDE İŞÇİYE ALKOL VE UYUŞTURUCU TESTLERİNİN UYGULANMASININ KOŞULLARI VE SINIRLARI

Dr. Öğr. Üyesi Merve KUTLU MUTLUER*

Öz

İşçiye işe giriş aşamasında veya iş ilişkisinin devamında uygulanan alkol ve uyuşturucu testleri işverenin işçinin kişilik haklarına müdahalesinin bir görünümlü olarak karşımıza çıkmaktadır. İşverenler iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, verimliliğin artırılması, işyerinde gerekli düzen ve disiplinin sağlanması gerekçeleri ile işçilere alkol ve uyuşturucu testleri uygulamak istemektedir. Bu testlerin uygulanması, işçinin vücut bütünlüğüne ve dolayısıyla özel yaşamına saygı hakkına yönelen bir müdahale oluşturmaktadır. İşçiye yapılmak istenen alkol ve uyuşturucu testlerine ilişkin meşru bir amaç yani hukuka uygunluk sebebi bulunmalı, işçinin rızası alınmalı ve testin gerçekleştirilmesinde ölçülülük ilkesine uygun davranılmalıdır. İşveren hem işe giriş hem de iş ilişkisinin devamı süresince işçiden istenecek alkol ve uyuşturucu testlerinde işçinin kişilik haklarını zedeleyecek müdahalelerden kaçınmak ve onurunun kırılmaması için gerekli önemleri almakla yükümlüdür.

Anahtar Kelimeler

- Alkol Testi • Uyuşturucu Testi • İşçinin Kişilik Haklarının Korunması
- İşverenin Koruma ve Gözetme Yükümlülüğü • İş Sağlığı ve Güvenliği

* Dr. Öğr. Üyesi. Anadolu Üniversitesi, Özel Hukuk Bölümü, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, Eskişehir, Türkiye | Asst. Prof., Anadolu University, Faculty of Law, Department of Private Law, Labour and Social Security Law Department, Eskişehir, Türkiye.

✉ mervekutlu@anadolu.edu.tr • ORCID 0000-0002-8327-6496.

📄 **Atıf Şekli** | Cite As: KUTLU MUTLUER, Merve: "İşe Giriş Aşamasında ve İş İlişkisinin Devamı Süresinde İşçiye Alkol ve Uyuşturucu Testlerinin Uygulanmasının Koşulları ve Sınırları" SÜHFD, C.32, S.2, 2024, s.535-578.

📄 **İntihal** | Plagiarism: Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

CONDITIONS AND LIMITS OF ALCOHOL AND DRUG TESTS ADMINISTERED TO EMPLOYEES AT THE TIME OF RECRUITMENT AND DURING THE COURSE OF EMPLOYMENT

Abstract

The administration of alcohol and drug tests to employees at the time of hire or during the course of employment may constitute an infringement upon the personal rights of the employee. Employers may seek to administer such tests on the grounds of ensuring occupational health and safety, increasing productivity, and maintaining the necessary order and discipline in the workplace. The implementation of these tests constitutes an infringement upon the worker's right to bodily integrity and therefore the right to privacy. In order for the administration of such tests to be legally permissible, a legitimate purpose must be established, the employee's consent must be obtained, and the principle of proportionality must be upheld. In the alcohol and drug tests to be requested from the employee both during the recruitment and during the course of employment, the employer is obliged to avoid actions that may infringe upon personal rights of the employee and to take the necessary measures to prevent humiliation.

Keywords

- Alcohol Test • Drug Test • Protection of Personal Rights of the Employee
- Employer's Obligation to Protect Employees • Occupational Health and Safety

GİRİŞ

İşverenin işçinin kişilik haklarına müdahalesinin bir görünümü de işçiye uygulanan alkol ve uyuşturucu testleridir. İşverenler iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, verimliliğin artırılması, işin kusursuz bir şekilde görülmesi ve işyerinde gerekli düzen ve disiplinin sağlanması gerekçeleri ile işçilere işe giriş aşamasında veya iş ilişkisinin devamı süresince alkol ve uyuşturucu testleri uygulamak istemektedirler.¹ Bu testlerin uygulanması işçinin vücut bütünlüğüne ve dolayısıyla özel yaşamına saygı hakkına yönelik bir müdahale oluşturmaktadır. Anayasa m. 17'de "Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut

¹ DAVIDSON, Dan, "Employee Testing: An Ethical Perspective", Journal of Business Ethics, 7(3), 1988, s. 212; ILO, "Management of Alcohol and Drug-Related Issues in the Workplace: An ILO Code of Practice", 1996, https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221094553_EN/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi: 11.01.2024).

bütünlüğüne dokunulamaz” hükmü yer almaktadır. Herkesin özel ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahip olduğu da Anayasa m. 20’de özel olarak düzenlenmiştir. Özel hayata saygı hakkına ilişkin hukukumuz bakımından önem arz eden bir diğer düzenleme de AİHS (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi) m. 8’dir. Buna göre, herkes özel hayatı ve aile hayatına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir. AİHS m. 8 kişilerin özel yaşamı, aile yaşamı, konut ve haberleşmeye ilişkin haklarını korumaktadır. Bununla birlikte özel yaşama saygı hakkı mutlak bir hak değildir. AİHS m. 8/2’de “*Bu hakkın kullanılmasına bir kamu makamının müdahalesi, ancak müdahalenin yasayla öngörülmüş ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması durumunda söz konusu*” olabileceği düzenlenmiştir.²

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu (TMK) 23. ve 24. maddeleri uyarınca da herkes kişiliğinin korunmasını isteme ve hukuka aykırı bir müdahale olduğunda buna karşı korunmasını talep etme hakkına sahiptir. Kişinin vücut bütünlüğü ve dolayısıyla özel yaşamı anayasa ile korunan temel bir değerdir ve bu korumanın iş ilişkisinde ve işyerinde de uygulanacağına şüphe yoktur. İşçinin kişilik haklarına ve özel yaşamına saygı hakkının iş ilişkisinde korunmasının hukuki dayanağı işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcudur.³ İşverenin işçiyi koruma borcunun kapsamına işçinin kişiliğinin korunması, işçinin psikolojik ve cinsel tacize karşı korunması, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması girer. Pozitif hukukta 6089 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) m. 417/1 ile işveren işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermekle yükümlü tutulmuştur. İşçinin özel yaşamına saygı hakkı da işverenin işçinin kişiliğini

² Özel yaşama saygı hakkı 1982 Anayasasında tek bir madde ile karşılanamamaktadır. AİHS m. 8’de belirtilen hak Anayasamızda, özel hayatın gizliliği, konut dokunulmazlığı ve haberleşme hürriyeti gibi hakları da kapsayan bir hükümdür.

³ ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat/ÖZKARACA Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 35. Bası, İstanbul 2022, s. 379; EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 8. Bası, İstanbul 2017, s. 170, 366; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku, 7. Bası, Ankara 2022, s. 695 vd; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 18. Bası, İstanbul 2019, s. 425 vd.

korumasının bir gereği ve sonucudur.⁴ Yine TMK m. 24/2'de "*Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça*" kişilik haklarına yapılan her saldırının hukuka aykırı olacağı düzenlenmiştir.

İşçinin alkol ve uyuşturucu madde tesirinde olması iş sağlığı güvenliği bakımından sakıncalar doğurabileceği gibi çalışma düzenini de bozabilecek bir durumdur. Belirtilen sebeplerle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/2-d maddesi ile "*işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması*" halinde işverene haklı nedenle fesih hakkı tanınmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) m. 28/1'de işyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmenin ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmanın yasak olduğu açıkça belirtilmiştir. İşçiye uygulanabilecek alkol ve uyuşturucu testlerinin sınırlarının belirlenmesi iş ilişkisinde işçinin kişiliğinin korunması için zorunludur.

İşçiye yapılması istenen alkol ve uyuşturucu testlerine ilişkin önkoşul meşru bir amaç yani hukuka uygunluk sebebinin bulunmasıdır. Meşru bir amaç bulunmaksızın yapılacak her müdahale hukuka aykırı sayılacaktır. Bununla birlikte testin yapılabilmesi işçinin önceden alınmış rızasının varlığına muhtaçtır. Aynı zamanda işveren testin gerçekleştirilmesinde ölçülülük ilkesine uygun davranılmak zorundadır.⁵ Test sonucu ortaya çıkan işçinin sağlığına ilişkin kişisel verilerinin de 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) uyarınca korunması müdahalenin hukuka uygun olmasının bir diğer koşuludur.

⁴ AYDINLI, İbrahim, "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi", TÜHİS, 2005, s. 21-22; SÜZEK, Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985, s. 830; SEVİMLİ, K. Ahmet, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul 2006, s. 28.

⁵ ÇETİN, Evra, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları, İstanbul 2015, s. 192-193; GÜRSEL, İlke, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Ankara 2016, s. 327-331; ÜNAL, Canan, İş Sözleşmesinin Kurulmasında Sağlığa İlişkin Veriler, Centel, Tankut (Editör) İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar-III, İstanbul 2018, s. 288-289.

Çalışmamızda alkol ve uyuşturucu kullanıma ilişkin mevzuatımızdaki hukuki düzenlemeler ele alınıp işe giriş aşamasında veya iş ilişkisinin devamında işçiye alkol ve uyuşturucu testlerinin uygulanabilmesinin koşulları ve sınırları detaylı olarak incelenecektir. Bununla birlikte AİHM'nin işçilere alkol ve uyuşturucu testleri uygulanabilmesine ilişkin içtihatlarına ve bunlara ilişkin eleştirilere de yer verilecektir.

I. ALKOL TÜKETİMİ VE UYUŞTURUCU KULLANIMINA İLİŞKİN MEVZUATIMIZDAKİ HUKUKİ DÜZENLEMELER

Hukukumuzda işçilerin alkol tüketimi ya da uyuşturucu kullanımı işyeri kavramı ile birlikte ele alınarak düzenlenmiştir. İSGK m. 28/1'de işyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmenin ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmanın yasak olduğu açıkça belirtilmiştir. Söze konu maddenin ikinci fıkrasında da işyeri eklentilerinde ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine işverenin sahip olduğu düzenlenmiştir. İlgili hükümde ayrıca işin veya işyerinin niteliği gereği alkollü içki kullanma yasağının geçerli olmadığı haller de yer almaktadır. Buna göre, alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilenler, kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde görevinin gereği alkollü içki içmek ve müşterilerle birlikte alkollü içki tüketme yükümlülüğünde bulunan işçiler bakımından alkollü içki kullanma yasağı uygulama alanı bulmayacaktır. (m. 28/3)

İSGK m. 28 hükmünde belirtilen işyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmenin ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanma yasağına aykırılığının yaptırımı ise İş Kanunu m. 25/2-d bendinde yer almaktadır. Bu düzenlemeye göre, işçinin işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde alarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzeri çerçevesinde işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı tanıyan durumlardır. Bir başka ifade ile işçinin işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde alarak geldiğinin veya işyerinde bu maddeleri kullandığının tespiti halinde işveren bildirim sürelerine uymaksızın iş sözleşmesini feshedebilmektedir. Burada dikkat edilmelidir ki, İş Kanunu m. 25/2-d'de iki ayrı durumu

düzenlenmektedir. Bunlardan ilki işçinin işyerine sarhoş⁶ yahut uyuşturucu madde alarak gelmesidir. Bu durumda işçinin işyeri dışında salt alkol almış olması⁷ ve bunun tespiti iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi için yeterli bir sebep değildir.⁸ Bir başka ifade ile işyeri dışında alınan alkol, sarhoşluğa yol açmışsa sarhoş olarak işyerine gelmek İSGK m.28 ile yasaklanmıştır. Öğretide, işyerine alkollü gelmenin yasaklanmadığı ancak işin niteliğinin gerektirdiği hallerde işverenin kanundaki hükümden daha katı bir düzenleme yapabileceği haklı olarak ileri sürülmüştür.⁹ Bununla birlikte işçinin işyerine alkol tüketerek gelmesinin somut olayın özelliğine göre disiplin cezalarına veya geçerli sebeple feshe¹⁰

⁶ Uyuşturucu ve sarhoşluk kavramlarına ilişkin detaylı açıklamalar için bkz.; **BAY-SAL** Ulaş, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, İstanbul 2019, s. 85, 86.

⁷ Bununla birlikte işyerinde alkol kullanımı iş mevzuatı dışında ayrı bir kanun ya da ikincil mevzuat hükmü ile yasaklanmış olabilir. 13.10.1983 tarihli ve 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu trafiğe çıkan sürücülerin “*uyuşturucu veya uyarıcı maddeleri almış olan sürücüler ile alkollü olan sürücülerin karayolunda araç sürmelerini*” mutlak olarak yasaklamıştır. Ohalde iş sağlığı ve güvenliği açısından alkol kullanımı özel bir kanun hükmü ile yasaklanmışsa yasağa aykırılık halinde işveren açısından haklı sebeple fesih hakkı doğacağına kuşku yoktur.

⁸ **BAYSAL**, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 85; **ELBİR**, Nazlı, Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, Ankara 2020, s. 304-305; **OCAK**, Saim/ÖZER, Hatice Duygu/DUMAN, Barış/YILMAZ, Dursun, Yargı Kararları Işığında Geçerli Sebeple Feshe İlişkin İşçi Davranışları, Ankara 2022, s. 334-337; **ÖZDEMİR**, Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2014, s.443; **SÜMER**, Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 6. Baskı, Ankara 2022, s. 203; **TUNÇOMAĞ**, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul 2018, s. 229; **UŞAN**, Fatih/ERDOĞAN, Canan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2021, s. 172; **YAMAKOĞLU**, Efe, Bilişim Teknolojilerinin Kullanımının İş Sözleşmesi Tarafklarının Fesih Hakkına Etkisi, İstanbul 2020, s. 137; Yargıtay da aynı görüştedir. “*Belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 84. maddesinde öngörülen yasaklara aykırılık aynı yasanın 25/11. maddesi uyarınca işverenin fesih hakkını doğuran haklı bir sebep oluşturur. Bu madde hükümlerine göre işçinin işyerine uyuşturucu madde alarak gelmesi yasak olmasına rağmen alkollü içki almış olarak gelmesi yasak değildir. İşyeri dışında alınan alkol sarhoşluğa yol açmışsa, bu şekilde işyerine, bir başka anlatımla sarhoş gelmek yasaktır. Bu nedenle alkollü içki almış olmakla birlikte sarhoşluk belirtileri göstermeyen işçinin işyerine gelmesi İş Kanunu m. 25/II-d kapsamında bir haklı neden olarak kabul edilemez.*” Y.9 HD, 12.12.2005 E. 2005/36147 K. 2005/39144, (Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 11.01.2024).

⁹ **ÖZDEMİR**, s.447-448.

¹⁰ Alkol kullanımının hastalık seviyesinde bağımlılık boyutuna ulaşması halinde ise işçinin iş sözleşmesi sağlık sebeplerine dayalı olarak haklı nedenle feshedilebilir.

sebeplere olabileceği de belirtilmektedir.¹¹ İşçinin alkollü bir şekilde işyerine geldiği durumlarda bu durumun işyerinde olumsuzluklara sebep olup olmadığına bakılarak değerlendirme yapılması ve olumsuz etkinin tespiti için iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedilebileceği de öğretide öne sürülmüştür.¹²

İş Kanunu m. 25/2-d’de düzenlenen ikinci durum ise işçinin işyerinde alkol alması ya da uyuşturucu madde almasıdır. Burada işçinin işyerinde alkol tüketmesi ya da uyuşturucu madde kullanması işverenin haklı nedenle fesih hakkının doğması için yeterlidir. Bu halde işçinin aldığı alkol miktarı veya sarhoş olup olmaması önem taşımamaktadır.¹³ Kıdem tazminatına ilişkin 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesine göre de işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Bununla birlikte öğretide bu feshin m. 25/1-a gereği işçinin işçiye düşkünlüğü nedeniyle hastalık veya sakatlığa uğraması ve devamsızlıkta bulunması kapsamında mı yoksa m. 25/1-b ‘ye göre alkol bağımlılığının bir hastalık kabul edilerek raporlu geçen sürelerin bildirim süresini altı hafta aşması haline göre mi değerlendirme yapılacağı tartışmalıdır. Konunun m. 25/1-b kapsamında değerlendirileceğine ilişkin görüş için bkz.; **BAYSAL**, Ulaş, İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebep ile İş Sözleşmesinin Feshi, Ankara, 2011, s. 81; **MAKAS**, Recep, “Yargıtay Kararları İşçilerde İşçinin Alkol veya Uyuşturucu Madde Kullanma Yasağına Aykırı Davranması ve İş Sözleşmesinin Feshi” Sicil, 47, 2022, s. 84-85. Alkol bağımlılığı sebebiyle işçinin hastalığa dayalı yetersizliği sebebiyle iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedilebileceğine ilişkin görüş için bkz.; **KESER**, Hakan, İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, Ankara 2016, s. 285-286.

- ¹¹ **CİVAN**, Orhan Ersun, İşçinin Yan Yükümlülükleri, İstanbul 2021, s. 129.
- ¹² **OCAK/ÖZER/DUMAN/YILMAZ**, s. 334. İşin niteliği gereği alkol kullanımının sarhoşluk boyutuna varmasa bile sınırlandırması gereken tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde işverenin yönetim hakkı kapsamında düzenlemeler yapabileceğine ilişkin görüş için bkz.; **BAYSAL**, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 92. Hukukumuzda işverenin alkol konusunda işyerinin özelliklerine göre ölçütler getirebileceğine ilişkin görüş için bkz.; **ÖZDEMİR**, s. 447. Fransız hukukunda ve Türk hukukunda işverenin işyerinde alkol tüketimine ilişkin düzenlemeler getirebilmesi ve bu ölçütlere ilişkin bkz.; **ÖZDEMİR**, s.447 vd.
- ¹³ **CİVAN**, 127; **SÜZEK**, İş Hukuku, s. 700; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 864; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 625; **EKMEKÇİ**, Ömer/**YİĞİT**, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2. Bası, İstanbul 2020, s. 690 vd; **ÖZDEMİR**, s. 443-444; **ARSLAN ERTÜRK**, Arzu, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul 2010, s. 80-85.

TBK işçinin işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde alarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanmasını İş Kanunu'nun aksine ayrı bir bentte düzenlenmemiştir. Bununla birlikte TBK 435. maddesinde "*Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir*" hükmü yer almaktadır. İlgili maddede haklı neden kavramı "*dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar*" olarak tanımlanmıştır. O halde işçinin işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde alarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanmasının TBK bakımından da haklı nedenle fesih sebebi olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Aynı şekilde 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu bakımından da işçinin işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde alarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanmasının haklı nedenle fesih sebebi olduğu açıkça düzenlenmemektedir. Bununla birlikte Deniz İş Kanunu m. 14'de "*Gemiadamının işveren veya işveren vekiline karşı, kanuna, hizmet akitlerine sair iş ve çalışma şartlarına aykırı hareket etmesi*" ve "*Gemiadamının işveren veya işveren vekiline karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi*" bentlerinin gemiadamının gemiye sarhoş yahut uyuşturucu madde alarak gelmesi ya da gemide bu maddeleri kullanmasını iş sağlığı ve güvenliği gereği haklı nedenle feshedilebileceği öğretide haklı olarak belirtilmektedir.¹⁴ Basın İş Kanunu'nda da işçinin işyerine sarhoş ya da uyuşturucu kullanılarak gelmesi veya işyerinde alkol ya da uyuşturucu alması haklı nedenle fesih sebebi olduğuna ilişkin açık bir hüküm bulunmamaktadır. Bununla birlikte, Basın İş Kanunu m. 11/3'de "*Vazifesinin ifasıyla ilgili hususlarda gazetecinin bilerek veya ağır bir ihmali neticesi olarak mevketenin itibar veya şöhretine hanel verecek fiil ve harekette*" bulunmasını işverene iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme hakkı veren bir sebep olduğu düzenlenmiştir. O halde Basın İş Kanunu bakımından da somut olayın özelliğine göre işçinin işyerine sarhoş ya da uyuşturucu kullanılarak gelmesi veya işyerinde alkol tüketmesi ya da uyuşturucu madde kullanması haklı nedenle fesih sebebi sayılabilecektir. Öğretide İSGK'nın 28. maddesinin tüm çalışanlar bakımından geçerli olduğu ve böylece açık bir hüküm yer alması dahi işçinin işyerine sarhoş ya da uyuşturucu kullanılarak gelmesi veya işyerinde alkol ya da

¹⁴ CİVAN, s. 128 dp.28.

uyuşturucu alması haklı nedenle fesih sebebi sayılabileceği de haklı olarak belirtilmiştir.¹⁵

II. İŞÇİYE İŞ İLİŞKİSİNİN DEVAMI SÜRESİNDE ALKOL VE UYUŞTURUCU TESTLERİNİN UYGULANMASININ KOŞULLARI

A. Alkol ve Uyuşturucu Testlerinin Uygulanabilmesinin Önkoşulu: Meşru Amaç

İşverenler iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, işyerinde verimliliğin artırılması, işyerinde çalışma düzeninin sağlanması ve işin görülmesini düzenlemek gerekçeleri ile alkol ve uyuşturucu testleri uygulamak istemektedir.¹⁶ Ancak işçiye alkol ve uyuşturucu testleri uygulanabilmesinin önkoşulu meşru bir amaç yani hukuka uygunluk sebebinin bulunmasıdır. İşçiden alkol ve uyuşturucu testlerinin yapılmasını istemesine ilişkin öne sürülen hukuka uygunluk sebeplerinden birisi işçinin verimliliğidir. Buna göre, işveren işyerinde verimliliği arttırmak ve işin kusursuz bir şekilde görülmesini sağlamak için işçiden alkol kullanımı ve uyuşturucu tüketimine ilişkin testlere katlanmasını isteme hakkına sahiptir. Bu gerekçenin işçiye alkol ve uyuşturucu testi uygulanmasını hukuka uygun kılıp kılmayacağı cevaplanmaya değer bir sorudur. Bir görüşe göre, işçinin iş sözleşmesi ile üstlendiği edimi yerine getirmesine ilişkin yeterliliğini koruduğu noktasında işverenin bilgi edinme hakkı vardır.¹⁷ Ancak, alkol ve uyuşturucu testleri bu maddelerin kullanılıp kullanılmadığına ilişkin kandaki düzeylerinin saptamasına ilişkindir. Bu sebeple kişinin bu maddelerin ne kadar etkisi altında olduğunun kesin bir şekilde belirlenmesi mümkün değildir. Bir başka deyişle, alkol veya uyuşturucu kullanımının performans üzerindeki etkisini değerlendirebilecek bir test yoktur.¹⁸ Bu sebeple işçinin performans düşüklüğünün işçiden alkol ve uyuşturucu testi istenmesi hususunda hukuka uygunluk sebebi

¹⁵ CİVAN, s. 128.

¹⁶ DAVIDSON, s. 212; ILO, Management Code, s. 32.

¹⁷ CRANFORD, Michael, "Drug Testing and the Right to Privacy: Arguing the Ethics of Workplace Drug Testing" Kluwer, 17, 1998, s. 1807; ISBİSTER, Douglas, "Justifying Employee Drug Testing: Privacy Rights Versus Business Interests" Dalhousie Journal of Legal Studies, 26(5), 1996, s. 269.

¹⁸ SEVİMLİ, s. 166.

olamayacağı ve bu sebeple özel hayata saygı hakkına haksız bir müdahale olacağı belirtilmiştir.¹⁹

İşçilere uygulanacak alkol ve uyuşturucu testlerine ilişkin genel kabul edilen hukuka uygunluk sebebi iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasıdır.²⁰ Hukukumuzda alkol ve uyuşturucu tüketiminin sınırlanmasına ilişkin düzenlemelerin temel amacı da işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasıdır. Alkol ve uyuşturucu testlerinin uygulanabilmesinin önkoşulu işverenin korunmaya değer bir menfaati olmasıdır. Bu menfaat de iş sağlığı ve güvenliğidir. İşyerinde alkol tüketimi veya uyuşturucu madde tesiri altında olma hem işin niteliği hem de diğer işçiler veya işçinin muhatap olabileceği üçüncü kişilerin sağlığı ve güvenliği için önemli sakıncalar doğurabilecektir. İşte bu sebeple işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama amacıyla ölçülü olması kaydıyla denetimler gerçekleştirilebileceği kabul edilmelidir.²¹ Fransız Hukuku'nda da bu testlerin iş güvenliğini sağlama amacıyla ve sadece tehlikeli olarak sınıflandırılacak işlerde çalışanlarla sınırlı olarak uygulanabileceği kabul edilmektedir.²² Bu konuda Fransız Danıştay'ının 1998 yılında verdiği bir kararda²³ açıkça belirtildiği üzere alkol ve uyuşturucu testleri sadece tehlikeli işlerde çalışan işçilere uygulanabilecektir. Karara konu somut olayda işyeri iç yönetmeliklerinde yer alan bir hükümle işçinin işyerine alkollü olarak gelmesi veya alkol tüketmesi yasaklanarak şüphe halinde alkol testinin uygulanacağına ilişkin hüküm yer almaktadır.²⁴ Fransız Danıştay'ı alkol testine ilişkin hükmün sadece belirli işleri gören işçilere ilişkin düzenlenebileceğini

¹⁹ CRAIG, John DR, Privacy and Employment Law, Londra 1999, s. 189

²⁰ CRANFORD, s. 1807; ISBİSTER, s. 269; SEVİMLİ, s. 167.

²¹ BAYRAM, Fuat, Türk İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011, s. 270; Sevimli, s. 163 ve 167; WAQUET, Philippe, L'Entreprise et les Libertés du salarié : Du salarié-citoyen au citoyen-salarié Paris, 2003, s. 17-18.

²² AUZERO, Gilles/BAUGARD, Dirk/DOCKÈS, Emmanuel, Droit du Travail, 33.ed, Paris, 2020, s.951; PESKİNE, Elsa/WOLMARK, Cyril, Droit du Travail, 13.ed, Paris 2020, s. 192 vd; LOKİEC, Pascal, Droit du Travail, 2.ed, Paris, 2019, s. 181.

²³ CE, 8 Juillet 1998, n. 71484 [https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETA-TEXT000007722749/\(Erişim Tarihi: 11.01.2024\)](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETA-TEXT000007722749/(Erişim Tarihi: 11.01.2024)).

²⁴ Benzer şekilde Alman hukukunda da işverenin işyerinde alkol kullanımı konusunda düzenlemeler yapabileceği kabul edilmektedir. Bu hususta tartışmalar ve kararlar için bkz.; BAYSAL, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 88-89.

aksinin işçinin kişilik hakkına ölçüsüz bir müdahale teşkil edeceğine kararında yer vermiştir. Fransız İş Kodu L.1121’de “*kişilik hakları ile bireysel ve toplu özgürlüklere ilişkin görülen işin doğası gereği haklılaştırılmayan veya ulaşılmak istenen amaçla orantılı olmayacak, hiçbir müdahalenin öngörülemezliği*” hükmü yer almaktadır. Bu bent Fransız Danıştay’ının 1980 yılında verdiği Corona kararından esinlenerek İş Koduna alınmıştır. Fransız Danıştay’ı karara konu olayda işyeri iç yönetmeliğinde yer alan “*yönetim, şüpheli vakaları alkol testine gönderme hakkını saklı tutar ve bu testi yaptırmayı reddetmesi halini sarhoşluk durumunun dolaylı olarak kabulü*” sayılacağına ilişkin hükmünü değerlendirmiştir. Fransız Danıştay’ı bu hükümlerin, yalnızca tehlikeli işlerde çalışan işçiler açısından haklı gösterilebileceğini belirtmiştir.²⁵ Somut olayda ise işverenin işyerinde iş güvenliği sağlama yetkisine dayanarak yaptığı bu düzenleme tüm işçileri kapsamakta ve kişilik haklarına müdahalenin hukuka uygunluk kabulü için gerekli koşulları sağlamadığına karar vermiştir. Fransız hukukunda Yüksek Mahkemeye göre de işçilerin bireysel ve toplu özgürlüklerini kısıtlayıcı hükümler “*işin doğası gereği haklı gösterilemeyecek*” nitelikte ise düzenlenmesinin mümkün olmadığı kabul edilmektedir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlü işverenin tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışanlar için alkol kullanımına ilişkin sınırlayıcı düzenlemeler yapılabileceği hukukumuzda da kabul edilmelidir.²⁶

O halde, iş sağlığı ve güvenliğinin gerektirdiği hallerde işçiden alkol ve uyuşturucu testi istenebileceği ilke olarak kabul edilebilecektir.²⁷ Bir başka ifade ile işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünden dolayı alkol veya uyuşturucu testine başvurmak istemesinin meşru bir amaca yöneldiği ve böylece hukuka uygun kabul edilmesi

²⁵ CE, 1 Fevrier 1980, n. 063601 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETA-TEXT000007722749/>(Erişim Tarihi: 11.01.2024).

²⁶ BAYSAL, İş Sağlığı ve Güvenliği s. 90; ÖZDEMİR, s.450 vd. Katıldığımız görüşe göre hukukumuzda Fransız hukukunda olduğu gibi, işverenin alkol ve uyuşturucu testlerini işyeri iç yönetmelikleri ile düzenlemesinde büyük yarar vardır. Bknz.; ÖZDEMİR, s.451.

²⁷ ÇETİN, 194; SEVİMLİ, 167; BAYRAM, 270; UGAN ÇATALKAYA, Deniz, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, İstanbul 2019 s. 329; Uncular, Selen, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara 2014, s. 83; AUZERO/BAUGARD/DOCKÈS, s. 951; PESKİNE/WOLMARK, s. 192; LOKİEC, s. 181.

gerektiği söylenebilir. Ancak bu testlerin istenebilmesinin önkoşulu yapılan işin niteliği gereği iş sağlığı ve güvenliği açısından risk yaratmasıdır. Otomobil, otobüs, lokomotif veya uçak taşıtları ile yolcu taşıma, inşaat işleri, güvenlik hizmetleri, sağlık hizmeti sunulması, silah taşınan işler ya da tehlikeli kimyasallara maruz kalınabilecek laboratuvarlarda görülen işler tehlikeli işlere örnek gösterilebilir. Belirtilmelidir ki, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için uygulanan alkol ve uyuşturucu testlerinin muhatabı tüm işçiler değil, risk oluşturan işi gören işçilerdir.²⁸ Belirli işçiler açısından işin niteliği gereği iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla işçinin alkol ve uyuşturucu testlerine katlanması bir yan yükümlülük olarak kabul edilebilecektir.²⁹ Tüm işçilerin işin niteliği ayırt edilmeksizin teste tabi tutulmasında işverenin hukuken korunmaya değer bir menfaati olduğundan bahsedilemez. Burada özel hayata saygı hakkına müdahalede bulunabilmek için geçerli bir hukuka uygunluk sebebi yoktur. Tüm işçilerin işin niteliği ayırt edilmeksizin teste tabi tutulması işçinin kişilik haklarına hukuka aykırı bir müdahaledir. Eğer alkol ve uyuşturucu testinin uygulanması için hukuka uygunluk sebebi yoksa, müdahale hukuka aykırı olacağından artık burada ölçülülüğün değerlendirilmesine de gerek kalmayacaktır.

Burada dikkat edilmesi gereken nokta alkol ve uyuşturucu testinin uygulanabileceği işçiler belirlenirken yapılacak değerlendirmede işyerinde görülen işin değil, o işyerinde çalışan işçinin gördüğü işin niteliği dikkate alınmak zorundadır. Bir başka ifade ile işyerinde tehlikeli iş sınıfına girebilecek bir iş görülmekle birlikte, işçi iş sağlığı ve güvenliği bakımından risk yaratmayacak bir işte çalışıyorsa bu işçiden alkol ve uyuşturucu testine girilmesinin istenmesi kişilik haklarına ölçüsüz bir müdahale olacaktır. Yine işyerinde işyeri iç yönetmeliği ile tehlikeli işlerde çalışıp çalışmama ayırt etmeksizin tüm işçilere periyodik olarak alkol ve uyuşturucu testi istenebileceğine ilişkin düzenlemeler tehlikeli sayılmayacak işlerde çalışan işçiler bakımından izlenen amacı aşan nitelikte ve ölçüsüz bir uygulama olacağı kabul edilmelidir.³⁰ İş sağlığı ve güvenliği

²⁸ ÇETİN, s. 194; SEVİMLİ, s. 167.

²⁹ CİVAN, s. 130.

³⁰ UGAN ÇATALKAYA, s. 328.

bakımından risk taşımayan bir işte çalışan işçiden alkol ve uyuşturucu madde kullanımı sebebi ile performans düşüklüğü yaşadığından şüphe edilse bile alkol ve uyuşturucu testi istenemez. Aksinin kabulü işverene kolları dahi tanınmayan bir yetkinin tanınması anlamına gelecek ve işçinin özel hayatına saygı hakkına hukuka aykırı bir müdahale teşkil edecektir.³¹ İşçinin performans düşüklüğü, işe geç gelmesi veya alkol sorunundan kaynaklanan devamsızlık benzeri olguların belirli koşullarla İş Kanunu'nda ayrı olarak fesih sebebi olarak düzenlendiği de unutulmamalıdır.

Alkol ve uyuşturucu testlerine yönelik haklı bazı eleştiriler de bulunmaktadır. Öncelikle bu testler testin yapıldığı andaki verilere göre, herhangi bir yerde ve herhangi bir zamanda alkol alındığı veya uyuşturucu madde kullanıldığını belirlemekten öteye geçmez.³² Vücut sistemine ve kullanılan teste göre alkol saptama süreleri değişebilir. Alkol, kullanılan tespit testine göre vücudumuzda 6-72 saat arasında kalabilir. Vücutta kaldığı süre ortalama olarak kan testinde 6 saat, nefes testinde 12 ila 24 saat, idrar testinde ise 12 ila 24 saat (daha gelişmiş test yöntemleriyle 72 saat veya daha fazla), tükürük testi ile 12 ila 24 saat ve saç kökü testi için 90 gündür.³³ Yine uyuşturucu maddeler de kullanım miktarına göre vücudumuzda aylarca kalabilmektedir. Örneğin; kullanım miktarına göre değişiklik göstermekle beraber marihuananın psikoaktif bileşeni olan THC'in vücutta kaldığı süre tükürükte 24 saate kadar saptanabilir ve kanda 12 saate kadar, tükürük testi ile 24 saate kadar, idrar testinde bir aya kadar ve son olarak saçta 90 gün olarak belirlenmiştir.³⁴ Bu sebeple testlerin işçinin alkol ve uyuşturucu madde tesirinde işyerine geldiği veya işyerinde bu maddeleri tükettiği ya da performansını etkilediğine ilişkin

³¹ SEVİMLİ, s. 167, 171; Sözleşme özgürlüğünün sınırlarına ilişkin detaylı bilgi için bkz; KARABAĞ BULUT, Nil, Medeni Kanununun 23. Maddesi Kapsamında Kişilik Hakkının Sözleşme Özgürlüğüne Etkisi, İstanbul 2014.

³² DAVIDSON, s. 215; ILO, s. 32.

³³ WAGENER, Dan, "How Long Does Alcohol Stay in Your System" <https://americanaddictioncenters.org/alcoholism-treatment/how-long-in-system> (Erişim Tarihi: 11.01.2024).

³⁴ WAGENER, Dan, "How Long Does Marijuana (Weed) Stay in Your System?" <https://americanaddictioncenters.org/marijuana-rehab/how-long-system-body>, (Erişim Tarihi: 18.01.2024)

bir sonuç vermesi mümkün değildir.³⁵ Aynı zamanda bu testlerin detaylı ve gelişme tarama yöntemleri kullanıldığında reçeteli ilaçların (xanax, ritalin, vb.) kullanımı ya da belirli bitki çaylarının fazla tüketimi hallerinde uyuşturucu madde kullanımı sonucu verebileceği de belirtilmiştir³⁶. Bu testler sonucu işçinin işyeri ve çalışma saatleri dışında alkol veya uyuşturucu madde kullandığının tespiti ve bu sonucun işverene bildirilmesi, işçinin özel yaşamına saygı hakkının ihlaline neden olacaktır. Alkol ve uyuşturucu testleri işçinin vücut bütünlüğüne ve dolayısıyla özel yaşamına saygı hakkına yönelen bir müdahale oluşturduğundan ve belirtilen haklı eleştiriler sebebi ile de hukuka uygunluk sebepleri oldukça dar yorumlanmalı ve bu testlere istisnai hallerde başvurulmalıdır. Kanaatimizce Fransız hukukunda olduğu gibi yalnızca iş sağlığı ve güvenliği bakımından tehlikeli sayılabilecek işte çalışan işçilerden alkol ve uyuşturucu testi istenebileceği ilke olarak kabul edilmelidir.

B. İşçinin Rızası

Öncelikle işçinin alkol ve uyuşturucuna testine tabi tutulması kişilik haklarına bir müdahale teşkil eder. Bu sebeple işçinin rızasının alınması zorunludur. Gerçekten de Türk Hukuku bakımından TMK 23. maddesine göre ancak yazılı rıza üzerine insan kökenli biyolojik maddelerin alınması, aşılması ve nakli mümkündür. KVKK m. 6/3 uyarınca da işçilerin alkol ve uyuşturucu testlerine tabi tutulabilmesi için açık rızasının alınması gerekir. İşverenler uygulamada bu testlere tabi olacak işçileri, testlerin türünü ve bu testler sonucu uygulanabilecek disiplin cezalarını genel işlem koşulu niteliğinde iş sözleşmeleri, işyeri iç yönetmelikleri ile düzenlemektedir.³⁷ Bununla birlikte işveren işçi ile bireysel iş sözleşmesi yaparak alkol veya uyuşturucu testlerine tabi tutulmasına ilişkin hükümler üzerinde de anlaşılabilir. Bireysel iş sözleşmesinin kabulü halinde açık rızasının varlığına ilişkin şüphe olmayacaktır.

³⁵ ÇANKAYA, Yiğitcan, İş İlişkinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği, İstanbul, 2021, s. 162; ILO, s. 32-33; SEVİMLİ, s. 171.

³⁶ DAVIDSON, s. 215. Detaylı değerlendirmeler için ayrıca bkz. ÇANKAYA, s.162 vd.

³⁷ Hukukumuzda işverenin alkol konusunda işyerinin özelliklerine göre ölçütler getirebileceğine ve bunların Fransız hukukunda olduğu gibi işyeri iç yönetmelikleri ile düzenlenebileceğine ilişkin görüş için bkz.; ÖZDEMİR, s. 447.

İşçilerin alkol ve uyuşturucu testlerine tabi tutulabilmesine ilişkin hükümler genel işlem koşulu niteliğinde iş sözleşmeleri, işyeri iç yönetmelikleri ile düzenlenmişse burada hem TBK m. 27 hem de 6098 sayılı TBK m. 20-25 hükümleri ile öngörülen denetimler uygulama alanı bulacaktır. TBK m. 27 gereği işçi iş sağlığı ve güvenliği bakımından risk yaratmayacak bir işte çalışıyorsa bu işçiden alkol ve uyuşturucu testine girilmesinin istenmesi kişilik haklarına ölçüsüz bir müdahale olacağından bu hüküm geçersizdir. TBK m. 21'e göre genel işlem koşulu niteliğinde bir hükmün bağlayıcılık kazanmasının iki koşulu vardır. Bunlar, işveren tarafından işçiye iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmeliklerinde düzenlenen alkol ve uyuşturucu testine ilişkin açıkça bilgi verilmesi, öğrenme imkânı sağlanması ve işçinin bu hükümleri kabul etmesidir.³⁸ Kanaatimizce TBK m. 21'de aranan unsur işverenin işçiye iş sözleşmesi ve işyeri iç yönetmeliklerinde genel işlem koşullarının kullanıldığına ilişkin bir uyarıda bulunması ve bu koşulları öğrenme imkânını sağlamasıdır.

İşverenin tüm genel işlem koşullarını işçiye açıklaması beklenebilir nitelikte değildir. Ancak burada, alkol ve uyuşturucu testlerine ilişkin ayrı bir işyeri iç yönetmeliği varsa, işverenin buna ilişkin özel bir uyarı yapması gerektiği kanaatindeyiz. İşveren yürürlükteki, tüm işyeri iç yönetmelikleri için makul bir süre tanıyarak işçiye öğrenme imkânı tanıması zorunludur. O halde işyerinde alkol ve uyuşturucu testlerine ilişkin özel bir işyeri iç yönetmeliği varsa özel bir uyarıda bulunması zorunludur. İşveren, genel işlem koşulu niteliğinde iş sözleşmeleri ve işyeri iç yönetmeliklerine ilişkin işçiye öğrenme imkânı tanımuşsa, bu halde diğer işyeri iç yönetmelikleri bağlayıcılık kazanamaz. İşyeri iç yönetmeliklerinin içeriğini öğrenme imkânı sağlanması koşulu ile anlatılmak istenen bu hükümlerin işçinin hâkimiyet alanına ulaşmasıdır. Bizim de katıldığımız görüşe göre işverenin işçiye genel işlem koşullarının okunması veya bu koşullara etki etme olanağını sağlaması zorunluluğu yoktur.³⁹ İşverence işçiye

³⁸ YILDIZ, Gaye Burcu, İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, Ankara 2014, s. 25.

³⁹ AYDOĞDU, Murat, Genel İşlem Koşulları Şerhi, Ankara 2018, s. 169-170; Karşı görüşe göre; her bir genel işlem koşulu için ayrı bilgilendirme yapılması gerekmektedir.; KUNTALP, Erden: "Bankalar ve Genel İşlem Koşulları" Hukukunda Genel İşlem Şartları Sempozyumu, BATIHAİ, 2011, s. 94-95; KUTLU MUTLUER, Merve, Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk İş Hukukunda İşyeri İç Yönetmelikleri, Ankara 2022, s. 95.

öğrenme imkânı sağlanarak makul bir süre verilmesi yeterlidir. Makul sürenin belirlenmesinde somut olayın özelliğine göre değerlendirilme yapılması doğru olacaktır. O halde işveren, alkol ve uyuşturucu testlerine ilişkin hükümler genel işlem koşulu niteliğinde ise işçiye bu konuda bir uyarıda bulunarak bu koşulları öğrenmesi için makul bir zaman tanımalıdır. Aksi halde TBK m. 21 gereği alkol ve uyuşturucu testine ilişkin bu hüküm yazılmamış sayılacaktır.

İşverenin toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmeleri veya işyeri iç yönetmelikleri ile işçilerin belirli aralıklarla rutin olarak alkol veya uyuşturucu testine girmesini öngören düzenlemeler yapıp yapamayacağı cevaplanmaya değer bir başka sorudur. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini korumaya yönelik bir menfaati olmadıkça bu soruya vereceğimiz cevap olumsuz olmalıdır.⁴⁰ İşçinin gördüğü işin niteliği gereği iş sağlığı ve güvenliği açısından bir risk bulunmadığı hallerde toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmeleri veya işyeri iç yönetmelikleri ile işçilerin belirli aralıklarla rutin olarak alkol veya uyuşturucu testine girmesini öngören düzenlemeler TBK m. 27 gereği kişilik haklarına aykırılık teşkil eder. TBK m. 27’de öngörülen genel denetim, tüm sözleşme hükümlerine uygulanır ve kişilik haklarına aykırılık teşkil eden düzenlemelerin tabi olduğu yaptırım ilgili madde de belirtildiği üzere kesin hükümsüzlüktür.

Fransız Hukukunda cerrahi müdahale gerektirmeyen testlerin belirli koşulların sağlanması halinde işyeri iç yönetmeliklerinde düzenlenebileceği kabul edilmektedir. Fransız hukukunda işyeri iç yönetmeliklerinde düzenlenecek konular İş Kodu ile sınırlandırılmıştır. İş Kodu işverenin işyeri iç yönetmelikleri ile çalışma koşullarını düzenleme yetkisini işçilerin temel hak ve özgürlüklerinin korunması amacı ile oldukça sınırlandırmıştır. İş Kodu’na göre işyeri iç yönetmelikleri ile düzenlenecek konular; iş sağlığı güvenliğine ilişkin hükümler ve disiplin hükümleridir. Cerrahi müdahale gerektirmeyen alkol ve uyuşturucu testlerin de iş güvenliği hükümleri kapsamında olduğu ve böylece işyeri iç yönetmeliklerinde düzenlenebileceği kabul edilmektedir.⁴¹ Fransız Yargıtay’ı da

⁴⁰ Aynı yönde görüş için bkz; **BAYSAL**, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 92.; **CİVAN**, s. 129.

⁴¹ **LOKİEC**, s. 181; Detaylı bilgi için bkz; **AUVERGNON**, Philippe, Drogues illicites et travail salarié, Dr Soc, 2015, s. 449 vd; **KUTLU MUTLUER**, s. 42 vd; **ÖZDEMİR**, s. 447.

işçinin yaptığı işin gereği olarak işyerinde çalışan kişiler, araç ve gereçler, iş sağlığı güvenliği bakımından risk oluşturması halinde ve işyeri iç yönetmelikleri ile düzenlenmesi koşulu ile alkol ve uyuşturucu testlerinin uygulanabileceğini kabul etmektedir.⁴²

Fransız Yargıtay'ının yakın zamanda verdiği ve somut olayda belirli işte çalışanlar için öngördüğü sıfır alkol politikasına ilişkin değerlendirmeleri de konumuz bakımından önem taşımaktadır. Somut olayda otomotiv ekipman imalatı yapan bir işyerinde işyeri iç yönetmeliği ile belli kategorideki işçilerin alkol tüketimini tamamen yasaklayan bir hüküm içermektedir. Bu hükme göre makine operatörleri, elektrikçiler ve tamirciler gibi belirli çalışanlar için alkole sıfır tolerans politikası uygulanacağını işyeri iç yönetmeliklerinin ekinde düzenlemiştir. Burada belirtmekte fayda vardır ki, Fransız İş Kodu'nda işyerinde belirli alkollü içeceklerin tüketilmesine izin verilmektedir (Bunlar; şarap, bira, elma şarabıdır). İşveren L. 4121-1 gereği işçiyi gözetme borcunun gerekliliklerini sağlama ve önlemler alma imkanına sahiptir. Fransız İş Koduna göre, işyeri iç yönetmeliklerinin yürürlüğe girmeden önce iş müfettişi tarafından idari bir denetimden geçmesi zorunludur. Somut olayda iş müfettişi İş Kodu'nda yer alan hükmü de göz önüne alarak bu hükmün işyeri iç yönetmeliklerinden çıkarılmasına karar vermiş ve işveren de buna itiraz etmiştir. Dava Fransız Yargıtay'ının önüne geldiğinde mahkeme, işin niteliği gereği işçinin alkol tüketmesi diğer işçiler veya üçüncü kişiler için yüksek tehlike oluşturacaksa her türlü alkol tüketiminin yasaklanabileceğine hükmetmiştir. Fransız Yargıtay'ı aynı zamanda işçinin gördüğü işin niteliği gereği işyerinde alkol etkisi altında olması iş sağlığı ve güvenliği açısından risk yaratabileceği durumlarda sıfır alkol politikasının işyeri dışında da alkol tüketimini sınırlandırabileceğini veya yasaklayabileceğini belirtmektedir.⁴³ Sonuç olarak, Fransız Yargıtay'ı, yalnızca tehlikeli

⁴² Cass Soc. 24 Février 2001, n. 01-47000; Cass Soc 31 Mars 2015, n. 13-25436 <https://www.legifrance.gouv.fr> (Erişim Tarihi: 11.01.2024). Alkol testlerinin geçerli sayılabilmesi için testlerin koşulları ve işçinin itiraz imkanının işyeri iç yönetmelikleri ile düzenlenmesi gerekir. Bknz.; ÖZDEMİR, 450.

⁴³ Cass Soc 08 Juillet 2019, n. 420434 <https://www.legifrance.gouv.fr> (Erişim Tarihi: 11.01.2024).

Fransız Danıştay'ının önüne gelen bir uyuşmazlıkta işyerinin kafeteryasında ve öğle saatinde alkollü içecek tüketimini yasaklayan bir işyeri iç yönetmelik hükmünü

işlerde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından korunmasının meşru amacını gerçekleştirmek için alkol yasağının işyeri iç yönetmeliklerinde düzenlendiğini ve müdahalenin ölçülü olduğuna karar vermiştir. Buna göre, işveren görülen işin iş sağlığı ve güvenliği açısından risk yaratması halinde alkole sıfır tolerans politikası uygulama hakkına sahip olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Hukukumuzda ise İş Kanunu m. 25/II-d hükmü işyerinde alkol tüketimi veya uyuşturucu kullanımı halinde işverence haklı nedenle derhal sözleşmenin feshedebileceği şeklinde düzenlenmiştir.⁴⁴ İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü gereği işyerinde doğacak olası riskleri elimine etmek için alkol kullanımına ve buna ilişkin disiplin cezasını belirleme yetkisi vardır.⁴⁵ Ancak belirtmekte fayda vardır ki, işverenin işyerinde düzenlemeler ile özel hayatında alkol almamayı yasaklaması mümkün değildir. Kişinin karar verme özgürlüğünün ihlali niteliğindeki düzenlemeler hem genel ahlaka aykırılık hem de kişilik haklarına aykırılık teşkil edecektir.⁴⁶ Bu sebeple işçilerin mesai saatleri dışında alkol alması veya almamasına ilişkin hükümler de hem ahlaka hem de kişilik haklarına aykırı olduğu için toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri veya işyeri iç yönetmelikleri ile düzenlenemeyecektir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi önüne gelen bir uyuşmazlıkta işçinin özel hayatında alkol almasının yasaklanamayacağı ve bu sebeple alkol testine tabi tutulamayacağı hususlarına işaret etmiştir. Kararda işçinin özel hayatının ve karar verme özgürlüğünün sınırlandırılmayacağı “Somut uyuşmazlıkta, davacı işçinin izin günü dinlenirken alkol alması olağan bir durumdur. Davacı, işe geldiğinde

işçinin kişilik haklarına ölçüsüz bir müdahale olarak görülmüştür. Bu kararda da Danıştay iş sağlığı ve güvenliğini sağlama amacıyla ve belirli nitelikte işte çalışanlar için bu yasağın uygulanabileceğini kararda belirtmiştir. CE, 12 Novembre 2012, n. 349365 <https://www.legifrance.gouv.fr> (Erişim Tarihi: 17.01.2024). Karar ilişkin değerlendirmeler e eleştiriler için ayrıca bknz.; ÖZDEMİR, s. 447.UGAN ÇATALKAYA, s. 330.

⁴⁴ SÜZEK, s. 700; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 864; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 625; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 242.

⁴⁵ Bununla birlikte, işverenin işin niteliğine göre daha esnek bir uygulama tercih edebileceği ve işyerinin sosyal tesis vb. kısımlarında alkollü içkiye izin verilebileceği belirtilmiştir. Bununla birlikte bu konudaki ölçütlerin iş sağlığı ve güvenliği kurulunda karara bağlanması gerektiği de ileri sürülmüştür. ÖZDEMİR, s. 449.

⁴⁶ BAŞPINAR, Veysel, Borç Sözleşmelerinin Kısmi Butlanı, Ankara 1998, s. 139-140.

işveren temsilcileri tarafından alkol muayenesine tabi tutulmuştur. İşyerine sarhoş olarak geldiği anlaşılmayan ve izinli iken alkol aldığı bilinen davacının, davalı işverence böyle bir harekete maruz bırakılması, iyi niyetli bir davranış olarak düşünülemez. Bu davranışın korunması hakkaniyete uygun değildir. Fesih haksız olduğu gibi, böyle bir tutum karşısında geçerli de kabul edilemez” şeklinde belirtilmiştir.⁴⁷

Tartışılması gereken bir başka husus da işverenin toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmeliklerinde mevcut bir düzenleme bulunmadığı hallerde işçinin alkol veya uyuşturucu madde tesiri altında olduğundan şüphelenilmesi halinde işçinin bu teste katlanma yükümlülüğünden bahsedilip bahsedilmeyeceğidir. Bir başka ifade ile gördüğü iş sağlığı ve güvenliği bakımından tehlike arz eden bir işte çalışan işçinin alkol veya uyuşturucu madde tesirinde olduğundan şüphelenilmesi halinde işçinin alkol veya uyuşturucu testine girme zorunluluğu olup olmadığıdır. Genel gözlem yöntemleri ile işçinin davranışları, konuşma güclüğü ya da alkol kokusu bulgularına dayanılarak alkol yasağına uyup uymadığı tespit edilebilir. Aynı şekilde uyuşturucu madde tesiri altında olup olmadığı da davranışlarının gözlenmesi suretiyle belirlenebilir. İşte bu hallerde işveren işçiye durumun açığa kavuşturulması için alkol veya uyuşturucu testine girmesini teklif edebilir. İşyerinde alkol tüketimi veya uyuşturucu madde tesiri altında olma hem işin niteliği hem de diğer işçiler veya işçinin muhatap olabileceği üçüncü kişilerin sağlığı ve güvenliği için tehlike arz edebilir. Katıldığımız görüşe göre, burada işverenin testin masraflarını karşılamak koşulu ile işçinin alkol veya uyuşturucu madde tesiri altında olup olmadığının tespiti için teste girmesini talep etmesinde işçinin bu teste girmesi sadakat borcunun gereği bir yan yükümlülük olarak karşımıza çıkabilir.⁴⁸ İşverenin bu halde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için meşru bir menfaati vardır. Ancak her ne kadar işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama amacıyla belirli koşullarla işçiden alkol ve uyuşturucu testine girmesini isteyebileceği kabul edilse de işverenin işçiyi bu testlere zorlaması mümkün değildir.⁴⁹ Bununla birlikte işçinin bu

⁴⁷ Y. 9. HD, 12.12.2005, E. 2005/36147 K. 2005/39144 (Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 18.01.2024).

⁴⁸ BAYSAL, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 96; CİVAN, s. 130.

⁴⁹ ÖZDEMİR, s.451.

talebi reddetmesi, işten el çektirilmesini haklı kılar.⁵⁰ Bu halde kanaatimizce somut olayın özelliğine göre işçinin test yaptırmaktan kaçınması haklı veya geçerli nedenle fesih sebebi olabilecektir.

C. AİHM'in Alkol ve Uyuşturucu Testlerinin Uygulanabilmesine İlişkin Yaklaşımı

AİHM'in işçilere uygulanan alkol ve uyuşturucu testlerine ilişkin iki önemli kararı bulunmaktadır. Bu kararlardan ilki olan Madsen/Denmark⁵¹ davasına konu olan somut olayda başvurucu, gemicilik şirketi olan Scandinavian Seaways'de (DFDS) yolcu asistanı olarak çalışmıştır. Başvurucunun çalıştığı DFDS iş sözleşmesi devam ederken gemi çalışanlarının yetkililer veya gemi kaptanı tarafından talep edilmesi halinde alkol testine girmek zorunda olduğuna yönelik bir düzenleme yapmıştır. Bununla birlikte, tüm işçilerin yılda en az bir kez de önceden kendilerine bildirilmeksizin alkol ve uyuşturucu madde kullanımını gösteren bir teste tabii tutulmak zorunluluğunda oldukları da düzenlemede yer almaktadır. Bununla birlikte işçilerin görev başındayken sarhoş edici ilaç ya da uyarıcı madde altında olmaları da mutlak olarak yasaklanmıştır. Bu hükümlere aykırı davranışın yaptırımı da iş sözleşmesinin derhal feshi olduğu düzenlemede yer almaktadır. Yapılan bu düzenlemenin tüm işçilere sunularak okuduklarına dair yazılı beyanları alınmıştır. Başvurucunun üyesi olduğu sendika bu düzenlemeleri ve özellikle de tüm işçilerin yılda en az bir kez önceden kendilerine bildirilmeksizin uygulanacak alkol ve uyuşturucu testine ilişkin uygulamayı onaylamadıklarını işverene bildirmiş, ancak işveren düzenlemede herhangi bir değişiklik yapmamıştır. Akabinde başvurucudan herhangi bir şüpheye dayanmaksızın idrar örneği verilmesi istenmiş ve yapılan idrar testi sonucu başvurucunun alkol ya da uyuşturucu kullandığına ilişkin herhangi bir bulguya rastlanılmamıştır. Başvurucu, işverence kontrol önlemi olarak belirli periyotlarla işçilerden rastgele idrar örneği alınmasının özel hayata saygı hakkını ihlal ettiği gerekçesiyle ulusal yargı makamlarına başvurmuşsa da işçinin temel haklarına ilişkin bu müdahale hukuka aykırı bulunmamıştır.

⁵⁰ ÖZDEMİR, S.451.

⁵¹ AİHM, Madsen/Denmark, 07.11.2022, Başvuru No. 58341/00 (AİHM, Erişim Tarihi: 18.01.2024).

Nihayetinde başvurucu uygulamanın AİHS m. 8'in ihlali olduğu ve bu müdahalenin hukuka ve demokratik toplumun gereklerine uygun olmadığı iddiası ile AİHM'ne başvurmuştur.

Wretlund/Sweden⁵² davasına konu somut olayda, başvurucular nükleer bir santralde temizlik görevlisi olarak çalışmaktadır. 1991 yılında, işveren ve dört sendika arasında uyuşturucu testlerine ilişkin bir düzenleme üzerinde mutabakata varılmıştır. Buna göre, işe başvuran tüm adayların, işe alınmadan önce sağlık muayeneleri kapsamında bir uyuşturucu testine tabi tutulmak yükümlülüğünde oldukları kabul edilmiştir. 1993 yılında, hâlihazırda çalışmakta olan işçilerin alkol ve uyuşturucu testlerine girmesi işverence teklif edilmiş ve üç sendika tarafından kabul edilmiştir. Başvurucunun üyesi olduğu sendika bu düzenlemeyi kabul etmemiş ancak işveren yine de tüm işçilerin uyuşturucu ve alkol testlerinden geçmesi gerektiğine karar vererek buna ilişkin düzenlemeler yapmıştır. Yine başvurucunun üyesi olduğu sendika ile işveren sendikası arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinde işçilerin alkol ve uyuşturucu testine gireceğine ilişkin bir hüküm de yer almamaktadır. Bu düzenlemeden sonra işverence işçilerden alkol ve uyuşturucu testlerine girmesi talep edilmiş ve başvurucu teste girmeyi reddetmiştir. Başvurucu işyerinde rastgele alkol ve uyuşturucu testlerine tabi tutulmalarının AİHS m. 8 kapsamında özel hayata saygı hakkına hukuka aykırı bir müdahale olduğu ileri sürülmüştür. Somut olayda başvurucunun nükleer santralde radyasyona maruz kalabileceği tehlikeli olarak belirlenmiş alanlara giriş izni bulunmadığı da belirtilmiştir. İş mahkemesi başvurucunun her ne kadar alkol testine girme zorunluluğu bulunmasa da nükleer santralin yasal olarak yüksek güvenlik standartlarına tabi olması sebebi ile işverenin işyerinde hastalık ve kazaları önleyici tedbirler alma yükümlülüğünde olduğundan işçilerinin uyuşturucu testine girme zorunluluğu bulunduğunu kabul etmiştir. İş mahkemesi sonuç olarak işverenin uyuşturucu testi istemesinde meşru bir çıkarının olduğuna ve AİHS m. 8'in ihlal edilmediğine karar

⁵² AİHM, Wretlund/Sweden, 09.03. 2004, Başvuru No. 46210/99 (AİHM, Erişim Tarihi: 18.01.2024).

vermiştir. Bunun üzerine başvurucu özel hayata saygı hakkının ihlal edildiği gerekçesi ile AIHM'ne başvurmuştur.

Mahkeme her iki davada da işçilere uygulanan zorunlu alkol ve uyuşturucu testlerinin AIHS m. 8 kapsamında olduğunu ancak hukuken öngörülmuş kamu güvenliği, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunmasını amaçlayan ve demokratik toplumda gerekli müdahaleler olduğu sonucuna ulaşmıştır. AIHM her iki davada da sonuç olarak başvuruların kabul edilemez olduğuna karar vermiştir. Her iki kararda da AIHM Sözleşmenin 8. maddesi kapsamına giren bir müdahale olduğunu kabul etmişse de bunları hukuka uygun bulmuştur. Mahkeme kararlarında hukuka uygunluk nedeni olarak kamu güvenliği ve üçüncü kişilerin hak ve özgürlüklerinin korunmasını göstermiştir. Madsen davasında mahkeme gemide yolcu asistanı olan başvurucunun alkol veya uyuşturucu madde tesirinde bulunması halinde kamu güvenliği ve üçüncü kişilerin hak ve özgürlükleri bakımından tehlike yaratacağını belirtmiştir. Mahkeme testlerin meşru amaca yöneldiğini kabul ederken Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1991 tarihli "*Denizcilik Sektöründe Uyuşturucu ve Alkol Kullanımına İlişkin Kararına*" ve 1993 tarihli "*Denizcilik Sektöründe Dünya Çapında Uyuşturucu ve Alkol Testine İlişkin Temel İlkeleri*"'ne atıfta bulunmuştur. Wretlund/Sweden davasında da mahkeme başvurucunun işinin niteliğine ilişkin bir değerlendirme yapmaksızın başvurucunun nükleer santralde çalışıyor olmasını uyuşturucu testinin uygulanması bakımından yeterli bulmuş ve müdahalenin meşru amaca yöneldiğine karar vermiştir. Başvurucunun nükleer bir santralde temizlik görevlisi olarak çalıştığı ve işyerinde radyasyona maruz kalabileceği alanlara giriş izni bulunmadığına ilişkin gerekçesi AIHM tarafından "işverenin uyuşturucu testine tabi tutulacak işçiler arasında ayırım yapmasının pratik olmadığı" gerekçesiyle değerlendirilmemiştir.

İşyerinin niteliği işçilere uygulanacak alkol ve uyuşturucu testleri bakımından müdahalenin hukuka uygun meşru bir amaca yönelip-yönelmediğinin belirlenmesinde tek başına yeterli bir ölçüt değildir. Daha öncede belirtildiği üzere işçinin alkol veya uyuşturucu testine tabi tutulabilmesi değerlendirilirken işyerinin değil, işin niteliği belirleyicidir. Detaylı olarak önceki bölümlerde ele alındığı üzere alkol ve uyuşturucu testinin muhatabı işyerinde çalışan tüm işçiler değil iş sağlığı ve güvenliği

bakımından risk oluşturan işleri gören işçilerdir. Madsen/Denmark davasında başvuru yolcu asistanı olarak çalışmış ve işinin niteliği gereği geminin işletilmesinde görev almamıştır. Geminin işletilmesinde görev almayan iş sağlığı ve güvenliği bakımından herhangi bir risk oluşturmayan bir işte çalışan başvurucuya alkol ve uyuşturucu testi uygulanmasında işverenin meşru bir çıkarı yoktur. Aynı şekilde, Wretlund/Sweden davasında da mahkeme işinin niteliğine ilişkin bir değerlendirme yapmamış başvurucunun nükleer santralde çalışıyor olmasını alkol ve uyuşturucu testlerinin yapılması bakımından yeterli görmüştür. Oysa işçilere alkol ve uyuşturucu testi uygulanabilmesinin önkoşulu işçinin gördüğü işin niteliği gereği bu maddeler tesirinde bulunmasının iş sağlığı ve güvenliği veya diğer işçiler ya da üçüncü kişiler bakımından bir tehlike doğurmasıdır. AIHM'in kararlarında bu hususu değerlendirmemesi oldukça önemli bir eksikliktir. AIHM'in işyerinin faaliyet konusuna bakılarak işçilere alkol ve uyuşturucu testi uygulanabileceği ve bu sebeple başvurucuların özel hayatına saygı hakkının ihlal edilmediğine ilişkin kararlara katılmıyoruz. Aynı zamanda her iki kararda da yer alan "işverence farklı kategorideki işçiler için değerlendirme yapmasının pratik olmaması"nın işçinin özel hayatına müdahale edilebilmesi için meşru bir amaç olarak kabul edilemeyeceğine ilişkin öğretilere öne sürülen görüşe katılmaktayız.⁵³ İşverenin farklı kategorideki işçiler için değerlendirme yapmasının pratik olmaması, işçilerin AIHS kapsamında özel hayata saygı hakkına yönelen müdahalelerin hukuka uygun olup olmadığının belirlenmesinde göz önüne alınacak bir ölçüt değildir. Aksine işveren işçinin kişiliğinin korunması ve kişilik haklarını zedeleyecek müdahalelerden kaçınmak için gerekli önemleri almakla yükümlüdür. Wretlund/Sweden davasında mahkeme somut olayda testin diğer işçiler yokken yapıldığı, test sonucunun sadece belirli kişilerle paylaşılması hususlarının da göz önüne alınarak işçinin özel hayatına saygı hakkı ile işverenin çıkarları, kamu güvenliği, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması arasında adil bir şekilde kurulduğuna da ayrıca yer vermiştir. Davada uygulanan uyuşturucu testinin sadece belirli bir uyuşturucu (esrar) kullanımı ile sınırlandırıldığı da göz önüne alındığı belirtilmiştir. Kanaatimizce, işçinin alkol veya

⁵³ ÇETİN, s. 200; UGAN ÇATALKAYA, s. 329.

uyuşturucu testine tutulabilmesinin önkoşulu işçinin gördüğü işin niteliğinin iş sağlığı ve güvenliği bakımından bir risk teşkil etmesidir. İşçinin gördüğü işin niteliği gereği iş sağlığı ve güvenliği bakımından bir risk teşkil etmediği bir başka ifade ile müdahalenin meşru amaca yönelmediği tespit edildiğinde bir sonraki aşama olan ölçülülük ilkesinin değerlendirilmesi gerekmeyecektir. Testin diğer işçiler yokken yapılması, test sonucunun sadece belirli kişilerle paylaşılması ve testin kapsamının belirli bir tip uyuşturucu kullanımı ile sınırlandırılması müdahalenin meşru amaca yöneldiği kabul edilen testlerde müdahalenin ölçülü olup olmadığının belirlenmesinde incelenecek hususlardır. Bu sebeple alkol ve uyuşturucu testinin yapılmasına ilişkin meşru bir amaç bulunmak zorunda olup; testin diğer işçiler yokken yapılması, test sonucunun sadece belirli kişilerle paylaşılması veya testin kapsamının belirli bir tip uyuşturucu kullanımı ile sınırlandırılmasına yönelik hususları özel hayata saygı hakkına yönelen bir müdahaleyi tek başına hukuka uygun hale getirmeyecektir.

D. Alkol ve Uyuşturucu Testlerinin Uygulanması ve Sonuçlarına İlişkin Temel İlkeler ve İşverenlerin Yükümlülükleri

Alkol ve uyuşturucu testlerinin uygulanmasında işverenin belirli yükümlülükleri vardır. Alkol ve uyuşturucu testinin uygulanmasında ölçülülük ilkesinin dikkate alınması ve işçinin onurunu kırııcı uygulamalardan kaçınılması bir zorunluluktur. Ölçülülük ilkesinin bir gereği olarak yapılacak alkol veya uyuşturucu testinde işçinin vücut bütünlüğüne en az müdahale eden yöntemin seçilmesi gerekir. Örneğin; alkol testinde kan örneği yerine nefes ölçümü yapılması; uyuşturucu testinde idrar örneğinin kan örneğine veya saç numunesine tercih edilmesi söz konusu olabilir. Yine her üç yöntemin de eşit ve güvenilir sonuç vermesi halinde işçiye tercihte bulunması imkânı da sunulabilir.⁵⁴ Aynı zamanda kan, idrar ve saç testlerinin eşit ve güvenilir sonuç vermesi halinde işçinin daha hızlı sonuç verecek testi tercih etmesine imkan tanınması gerekir. Testler uygulanırken işçinin onurunu kırııcı muamelelerden kaçınılması gerekir.

⁵⁴ SEVİMLİ, s. 164; UGAN ÇATALKAYA, s. 329.

İdrar testi uygulamasında idrar örneği verilirken kişinin izlenmesinin onur kırıcı nitelikte olduğu da belirtilmektedir.⁵⁵

Alkol ve uyuşturucu testlerinin uygulanmasının bir diğer koşulu da işverenlerin işçileri test ve prosedüre ilişkin konular açısından önceden bilgilendirmesidir.⁵⁶ Bununla birlikte test sonucuna ilişkin değerlendirme yalnızca yetkin sağlık personeli tarafından yapılmalı⁵⁷, işçi ile görüşülerek test sonucuna ilişkin de bilgi verilmelidir. Haklı olarak belirtildiği üzere işçinin test sonucuna ilişkin makul bir açıklaması olabileceği için işçi ile görüşme, test sonucunun değerlendirmesinde oldukça önemlidir. Örneğin; işçinin yasal olarak kullandığı ilaçları bildirmesi test sonucunun sağlık personeli tarafından yorumlanmasında değişikliğe yol açabilecektir.⁵⁸ İşçinin test sonucuna ilişkin makul bir açıklaması olduğunda artık işverene test sonucunun negatif olduğunun bildirilmesi gerekmektedir. Ayrıca bu testlerin ruhsatlı laboratuvarlarda yapılması ve sonuçların değerlendirilmesinde yetkin sağlık personelinin gizlilik ilkesine riayet edilerek değerlendirilmesi de gerekir.⁵⁹ Uyuşturucu testlerinin gerçekleştirilmesi için işçiden saç, kan, tükürük, idrar gibi biyolojik örnek alınması gerekmektedir. Bu sebeple biyolojik örneklerin sadece doktor tarafından ve tıbbi gizlilik ilkesi göz önüne alınarak uygulanması bir zorunluluktur.⁶⁰ Öğretide işveren vekili tarafından alınacak bir numune ile testin uygulanacağına ilişkin bir işyeri iç yönetmelik hükmünde hem tıbbi gizliliğin ihlali hem de sonuçların güvenilir olmayacağı gerekçesiyle işçinin kişilik haklarına ölçsüz bir müdahale teşkil edeceği haklı olarak belirtilmiştir.⁶¹ Test yapılırken mümkün oldukça en güvenilir sonuca ulaşmayı

⁵⁵ CRAIG, s. 177.

⁵⁶ SEVİMLİ, s. 167.

⁵⁷ ÖZDEMİR, 451.

⁵⁸ SEVİMLİ, s. 168.

⁵⁹ ÜNAL, s. 289; ILO, "Coming clean: Drug and alcohol testing in the workplace" https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_082253/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi: 11.01.2024)

⁶⁰ UGAN ÇATALKAYA, s. 329-330.

⁶¹ UGAN ÇATALKAYA, s. 329-330.

sağlayacak yöntemler tercih edilmelidir. Aynı zamanda işçiye bu testlere itiraz edebilme veya ikinci bir görüş de talep edebilme imkânı da tanınmalıdır.⁶²

Alkol ve uyuşturucu testleri sonucu işçilerin sağlığına ilişkin kişisel verilerin işlenmesi bu konudaki hukuki düzenlemelere riayet edilmesini de gerekli kılar. Kişisel veri kavramı hukukumuzda KVKK m. 3/1-d’de “*Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi*” olarak tanımlanmıştır. KVKK m. 6/1 hükmü gereğince de işçilerin sağlığına ilişkin veriler özel nitelikli kişisel verilerdir.⁶³ KVKK gereğince özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi için ilgilinin açık rızasının alınması şarttır.⁶⁴ TBK m. 419 kişisel verilerin işlenmesine ilişkin mevzuatımızda yer alan önemli bir hükümdür. TBK m. 419’a göre işveren, işçiye ait kişisel verileri “*ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde*” kullanabilecektir. İlgili hükme göre, işveren, işçiye ait kişisel verileri ancak iki halde işleyebilecektir. Bunlar; işçinin işe yatkınlığı veya hizmet sözleşmesinin ifasının zorunlu olması halleridir. Verilerin işlenmesinde KVKK’da öngörülen ilkeler gözetilmek zorundadır. Öğretide TBK m. 419’un iş ilişkisinde kişisel verilerin işlenmesinde özel hüküm olduğu kabul edilmektedir.⁶⁵ Böylece bu hüküm tüm iş ilişkilerine

⁶² LOKIEC, s. 183; ÖZDEMİR, 450.

⁶³ İşverenler iş ilişkisi kurulmadan önce veya iş ilişkisinin devamında işçinin sağlığına ilişkin veriler konusunda bilgi sahibi olmak için belirli testler ya da bilgileri içeren formların doldurulmasını işçilerden sıklıkla istemektedir. İşçinin sağlık durumuna ilişkin bilgi içeren belgeler veya formlar, hamilelik durumu ya da engellilik hâline ilişkin bilgiler, alkol veya uyuşturucu testi sonuçları, işçinin iş ilişkisinin devamında işe uygunluğunun saptanması için yapılan sağlık muayene sonuçları hastalıkları, ameliyatları, aşı durumu, kan grubu, daha önceden geçirdiği hastalıkları hepsi işçinin sağlığına ilişkin verilerdir. İşçinin sağlığına ilişkin veriler kişisel veridir. Bknz.; Anayasa Mahkemesi, 01.02.2017, 2014/19081.; Anayasa Mahkemesi, 25.10.2017, 2014/14189.

⁶⁴ AYDIN, Ufuk, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir 2002, s. 173; SEVİMLİ, s. 162; ÜNAL, s. 289.

⁶⁵ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu" Kübra Doğan Yenisey ve Seda Güneş Emrağ (Editörler) İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, İstanbul, 2017, s. 37; SEVİMLİ, Ahmet K., "İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi İçin Verdiği Rızanın Hukuki Değeri" Toprak İşveren, 116, 2017, s.9; ÜNAL, s. 266.

uygulanacaktır.⁶⁶ Bununla birlikte, işçinin işe yatkınlığı veya hizmet sözleşmesinin ifasının zorunlu olması halleri bakımından öğretilerde farklı yaklaşımlar mevcuttur. Bir görüşe göre, maddede yer alan “işe ilişkin olma” kavramı hukuka uygunluk sebebi olarak kabul edilecektir. Bu görüşe göre TBK m. 419 işverence işlenecek veriler işe ilişkin olmalıdır, aksi halde verilerin işlenmesi diğer hukuka uygunluk sebepleri olsa dahi mümkün olmayacaktır. Öğretilerde TBK m. 419 hükmünün hukuka uygun sebeplerinin uygulamasını sınırlandırdığı da belirtmiştir. Bu görüşe göre verilerin işlenebilmesi için işçinin rızası tek başına hukuka uygunluk sebebi olarak kabul edilemez. İşçinin rızası ancak söze konu verilerin işlenmesinde işçinin işe yatkınlığı veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olması halinde mümkündür.⁶⁷ Yine öğretilerde TBK m. 419/1’de yer alan işçinin kişisel verilerinin işlenmesinde işçinin işe yatkınlığı veya hizmet sözleşmesinin ifasının zorunlu olması hususlarının hukuka uygunluk sebebi olmadığı belirtilmiştir. Bu görüşe göre, bu unsurların KVKK’da yer alan veri işleme ilkelerinin iş ilişkisine yansımaları olduğu bir başka ifade ile “ölçülülük ilkesinin somutlaşmış” hali olduğu haklı olarak ileri sürülmüştür.⁶⁸ İş ilişkisinde işçinin verilerinin işlenmesinin amacının sınırı “iş ile ilgili olma” olarak belirlenmiştir.⁶⁹ O halde işçinin sağlığına ilişkin kişisel verilerinin işlenmesinde işçinin işe yatkınlığı veya hizmet sözleşmesinin ifası zorunlu değilse, hukuka uygun kabul edilmeyecektir. Sonuç olarak yapılan alkol ve uyuşturucu testleri sonucu elde edilen veriler işçinin işe yatkınlığı veya hizmet sözleşmesinin ifası ile sınırlı olarak işlenebilecektir. Aynı zamanda işverene bu testler sonucunda elde edilen verilerden sadece işçinin gördüğü işle ilgili ölçüde bilgi verilmesi gerekir. Hekimlerin

⁶⁶ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 37; GÜRSEL, s. 171; MANAV, A. Eda, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması” Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 19(2), 2015, s. 104-105; OKUR, Zeki, İş Hukukunda Elektronik Gözetleme, İstanbul 2011, s. 78-79.

⁶⁷ SEVİMLİ, Rıza, s. 9-10; ÖZTÜRK, Berna, İşçinin Talimatlara Uyuma Borcu, İstanbul 2021, s. 385.

⁶⁸ ÜNAL, s. 268.

⁶⁹ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 36; MANAV, s. 104; OKUR, s. 78 vd.

sır saklama yükümlülüğü çerçevesinde bu testler sonucu elde edilen diğer veriler işverenle paylaşılmamalıdır.⁷⁰

Somut bir şüphenin varlığında sadece tek veya belirli işçilere alkol ve uyuşturucu testi uygulanmak istemesi hali ise daha dikkatle ele alınması gereken bir konudur. Öncelikle bu halde işçinin alkollü olduğu ya da uyuşturucu madde tesiri altında bulunduğuna ilişkin somut ve ciddi bir şüphenin varlığı gerekli ve zorunludur. Test, yetkin bir sağlık personeli tarafından yapılmalı ve sonucu da işçinin gördüğü işi etkileyip etkilemediği hususları değerlendirilerek işverene iletilmelidir. Bu halde de işçinin onurunun kırılmaması için gerekli önlemler alınmalı, özellikle diğer işçiler ile bu durum paylaşılmamalı, işçinin de test ve sonuçları hakkında detaylı olarak aydınlatılması gereklidir.⁷¹

E. İşçinin Alkol ve Uyuşturucu Testinden Kaçınması ve Bunun Hukuki Sonuçları

Yürürlükte olan ve meşru amaca yönelmiş düzenlemelere rağmen, işveren işçiyi alkol ve uyuşturucu testi yapmaya zorlayamaz. Ancak bu hallerde işçi testi yaptırmaktan kaçınırsa bu durum işçinin aleyhine yorumlanabilir. Öğretide bu halde işçi işten el çektirilebileceği, hatta m. 25/2-1 gereği işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi gerekçesiyle iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshedilebileceği ileri sürülmüştür.⁷² Somut olayın özelliğine göre işçinin test yaptırmaktan kaçınmasının geçerli nedenle fesih sebebi olacağı da öğretide belirtilmiştir.⁷³

Yargıtay'ın işyerinde yürürlükte bulunan bir işyeri iç yönetmeliği düzenlemesine rağmen işçinin alkol ve uyuşturucu testinden kaçınmasına ilişkin çeşitli kararları bulunmaktadır. Yargıtay'ın konuya ilişkin önemli bir kararında işçi bir havayolu şirketinde kabin memuru olarak

⁷⁰ CANIKLIOĞLU, Nurşen, Hastalığın ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, İstanbul 2002, s. 267-269; ILO MANAGEMENT CODE parag 8.6.1; ILO "ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work" https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_113783.pdf (Erişim Tarihi: 11.01.2024); SEVİMLİ, s. 131.

⁷¹ UGAN ÇATALKAYA, s. 330.

⁷² CİVAN, s. 133; GÜRSEL, s. 329; SEVİMLİ, s. 265.

⁷³ CİVAN, s. 133.

çalışmakta ve işveren işçinin iş akdini alkol ve psikoaktif madde kontrolü prosedürüne aykırı davrandığı gerekçesi ile İş Kanunu m. 25/2-e ve h bentleri gereğince feshine karar verilmiştir. Somut olayda işçi yıllık izinde iken işveren tarafından telefon ile aranarak hakkında psikoaktif madde kullandığına ilişkin bir şikayet olduğu ve bu sebeple idrar testi yaptırması gerektiği kendisine söylenmiştir. İşçi hastaneye giderek gerekli testi yaptırmış ve sonuçta psikoaktif maddeye rastlanılmamıştır. Akabinde işçiden detaylı tetkik için saç testi örneği istenmiş, ancak davacı randevu tarihinde hastaneye gitmemiş ve iki gün sonra işyerine geldiğinde saçını örnek alınamayacak kadar kısa kestirdiği tespit edilmiştir. Davalı işveren davacının saçının çok kısa kestirmesi sebebi ile örnek alınamadığını, bu sebeple Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM)'nin Alkol ve Psikoaktif madde kontrollerine ilişkin Talimatı gereği test sonucunun pozitif olarak kabul edildiğini ve iş sözleşmesi haklı nedenle feshedildiği gerekçesi ile davalı işçi tarafından açılan işe iade davasının reddedilmesi talep etmiştir. İlk derece mahkemesi dosyada davacının uyuşturucu madde kullandığına ilişkin bir delil bulunmadığını, işverenin talebi üzerine yapılan idrar tahlilinin negatif çıktığını, davacının yazılı savunmasında da uyuşturucu madde kullanmadığını beyan ettiğini göz önüne alarak feshin haklı nedenle feshedilemeyeceği, feshin geçerli neden düzeyinde bulunduğuna karar vermiştir. Bununla birlikte, geçerli nedenle fesihle davacının davranışlarından kaynaklanan sebepten ileri geldiği ve önceden uyarı koşulunun da yerine getirilmediğini belirttikten sonra davacının işe iade talebini kabul etmiştir. Yargıtay ise, davalı işverenin Alkol ve Psikoaktif Madde Kontrolü Prosedürüne aykırı davrandığına dair hakkında yeterli şüphe bulunan davacıyı çalıştırmaya devam ettirmesinin davalı işverenden beklenemeyeceğini ve iş sözleşmesinin devamının işveren için çekilmez hale geldiğini kabul etmiş ve feshin şüphe feshi şartlarını taşıdığı ve geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından işe iade talebinin reddine nihai olarak karar vermiştir.⁷⁴

Yargıtay'ın önüne gelen alkol ve uyuşturucu madde testinden kaçınmaya ilişkin benzer bir uyuşmazlıkta davacı işçi havayolu şirketinde

⁷⁴ Y. 9. HD, 26.11.2018, E. 2018/2820, K. 2018/21316 (Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 18.01.2024).

ikinci pilot olarak çalışmakta iken işveren havayolu şirketi uçuş öncesi makul şüphe gerekçesi ile Alkol ve Psikoaktif Madde Kontrolü Prosedürüne uygun olarak kendisinden alkol testi yaptırtmasını istemiştir. Davacı işçi kendisini iyi hissetmediğini beyan ederek havaalanından ayrılmış ve doktor raporu alarak uçuşa katılamayacağını bildirmiştir. Davalı işverence işçi hakkında tutanak tutulmasına rağmen işçi söze konu günde alkol testini yaptırtmamıştır. Davacı işçi ertesi gün alkol kontrolüne dair rapor sunmuştur. İlk derece mahkemesi kararında dosya kapsamından davacının uçuş öncesi alkol aldığına ilişkin makul bir şüphe bulunmakla birlikte davacının alkol aldığına dair kesin bir delil bulunmadığı ve işverence iş akdinin feshedilmesinde haklı neden bulunmadığı ancak geçerli nedenin oluştuğuna kanaat getirmiş ve davanın reddine karar vermiştir. Bölge Adliye Mahkemesi istinaf incelemesinde *“iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güveni yıkmaya elverişli, objektifolay ve vakialara dayanan güçlü bir şüphenin kanatlanamadığına”* işaret ederek işe iade talebinin kabulüne karar vermiştir. Yargıtay incelemesinde ise, Bölge Adliye Mahkemesinin feshin geçersizliğine ilişkin kararını isabetli bulmakla birlikte sadece iş güvencesi tazminatının miktarını değiştirmiştir.⁷⁵

Her iki kararda da işyerinin iş sağlığı ve güvenliği bakımından taşıdığı önem nedeniyle alkol ve uyuşturucu testlerinin uygulanmasına ilişkin Alkol ve Psikoaktif Madde Kontrolü Prosedürü olarak belirtilen bir düzenleme bulunmaktadır. Yürürlükte olan bu düzenleme hukuki niteliği gereği işyeri iç yönetmeliğidir. Yürürlükte ve geçerli olan işyeri iç yönetmeliği hükmüne dayanarak makul şüphe halinde alkol ve uyuşturucu testlerinin uygulanacağı kabul edilmelidir. Bununla birlikte, işçinin geçerli bir sözleşme hükmü ile kabul edilen alkol ve uyuşturucu testinden daha sonradan kaçınması halinde işçinin aleyhine sonuç doğurması gerektiği kanaatindeyiz.⁷⁶ Bu sebeple Yargıtay’ın söze konu ilk kararında bu husustan hareketle verdiği karar isabetlidir. Gerçekten de işçinin saçlarını detaylı tetkik yapılamayacak kadar kısa kestirmesi test yapmaktan kaçınması anlamına gelir. Somut olayda, işçinin alkol veya uyuşturucu

⁷⁵ Y. 9. HD, 06.02.2018, E. 2017/19650, K. 2018/1684 (Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 18.01.2024); Y. 9. HD, 04.11.2019, E. 2015/27947, K. 2019/18950 (Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 18.01.2024).

⁷⁶ Aynı yöndeki görüş için bkz; CİVAN, s. 134.

kullandığı kesin olarak ispatlanmamışsa da testten kaçınması bu maddeleri kullandığına ilişkin şüphe oluşturduğu ve bu sebeple feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmelidir. Kanaatimizce ikinci kararda da aynı sonuca ulaşılması gerekirdi. Yargıtay ise Bölge Adliye Mahkemesinin “iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güveni yıkmaya elverişli, objektif olay ve vakialara dayanan güçlü bir şüphenin kanıtlanamadığına” ilişkin tespitine katılmıştır. Somut olayda yürürlükte ve geçerli olan işyeri iç yönetmeliği hükmünün varlığına rağmen alkol testinden kaçınma söze konudur. Davacı işçi somut olayda alkol testi uygulamasından kendisini iyi hissetmediğini beyan ederek kaçınmışsa da bu durumun ertesi gün sunduğu raporda boğaz ağrısına dayandığı görülmektedir. Aynı şekilde işçinin sunduğu alkol testi de ertesi gün yapıldığı için söze konu günde alkollü olmadığı ispat edilememiştir. İşin niteliği gereği pilotun alkol veya uyuşturucu madde kullanmasının yolcuların ve diğer uçuş personelinin hayatlarını tehlikeye atacağı açıktır. İşverenin makul şüphe halinde alkol ve uyuşturucu testi istemesi ve bunun sonucuna göre pilotun uçuşuna izin vermemesi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün sonucudur. AİHM kararlarında işçinin özel hayatına saygı hakkı ile işverenin çıkarları, kamu güvenliği, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması arasında adil bir denge kurulması gerektiği belirtilmektedir. Söze konu somut olayda da kamu güvenliği ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması gereği alkol kullandığına ilişkin şüphe oluşmuştur ve fesih geçerli bir nedene dayanmaktadır. İsbetle belirtildiği üzere işin niteliği kamu güvenliği, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla işçilere uygulanacak alkol ve uyuşturucu testinden kaçınmaları veya dolanmaya çalışmalarının önüne geçilmesi gerekir.⁷⁷ Bu sebeple Yargıtay’ın belirtilen kararına katılmıyoruz.

İş Kanunu m. 25/2-d bendine göre işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi için işçinin işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde alarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması gerekmektedir. İş Kanunu m. 25/2-d gereği iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebilmesi için işçinin sarhoş ya da uyuşturucu madde tesiri altında olduğunun alkol ya da uyuşturucu testi ile ispatlanmasının gerekip

⁷⁷ CİVAN, s. 134.

gerekmediği cevaplanması gereken önemli bir sorudur. Öğretide isabetle belirtildiği üzere alkol veya uyuşturucu madde kullanımına ilişkin yasağa uymayan işçinin söze konu testlere tabi tutulması yasağa uymadığının belirlenmesi için bir zorunluluk teşkil etmez.⁷⁸ Burada alkol ve uyuşturucu kullanıldığına ilişkin makul şüphe yaratan olguların varlığının yeterli sayılması gerekir. Genel gözlem yöntemleri ile işçinin görevini yerine getirme sırasındaki davranışları, konuşma güçlüğü ya da bozukluğu, donuklaşma ya da alkol kokusu bulgularına dayanılarak alkol yasağına uyup uymadığı tespit edilebilir. Aynı şekilde uyuşturucu madde tesiri altında olup olmadığı da davranışlarının gözlenmesi suretiyle belirlenebilir. Yargıtay da kararlarında somut olayın özelliğine göre alkol tüketimi ve uyuşturucu madde kullanımına ilişkin bilgi ve belgelerin esas alınabileceği, tanık beyanları ile genel gözlemlere dayanılarak sonuca varılabileceğini belirtmektedir.⁷⁹

İşçinin işyerinde vardiya müdürü olarak çalıştığını ve diğer şirket çalışanları ile birlikte dışarıdan alkollü içecek sokarak işyerinde tükettiğine ilişkin uyuşmazlıkta davacı işçi mahkemece toplanan deliller ve bilirkişi raporu doğrultusunda davacının içki içtiğini işverenin herhangi bir doktor raporu veya alkol testi ile belgelemediğini ve bu sebeple feshin haksız olduğunu ileri sürmüştür. Yargıtay ise kararında, somut olayda davacının restoranda çalıştığı sırada diğer iki işçi ile birlikte restorana dışarıdan alkollü içecek sokarak içtiğinin tüm dosya kapsamı ve tanık beyanları ile sabit olduğunu ve bu durumun haklı nedenle derhal fesih hakkı doğurduğuna karar vermiştir.⁸⁰ Her ne kadar kararın gerekçesinde alkol testine ilişkin bir değerlendirme yapılmamışsa da, Yargıtay tüm dosya kapsamı ve tanık beyanları ile işyerinde alkol tüketildiğinin sabit olduğuna kararında yer vererek, alkol ve uyuşturucu testinin haklı

⁷⁸ SEVİMLİ, s. 172.

⁷⁹ Bknz. Y. 22. HD, 09.02.2016, E. 2016/30559, K. 2016/2829 (Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 18.01.2024). Y. 9. HD, 22.01.2018, E. 2018/23985, K. 2018/1041 (Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 18.01.2024). Y. 9. HD, 13.01.2021, E. 2021/7697, K. 2021/656 (Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 18.01.2024).

⁸⁰ Y. 22. HD, 09.02.2016, E. 2016/30559, K. 2016/2829 (Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 18.01.2024).

nedenle derhal fesih hakkının doğması için bir gereklilik olmadığı sonucuna ulaşmaktadır.

Yargıtay'ın bir başka kararında işveren işçinin iş sözleşmesini işyerine alkollü olarak geldiği gerekçesi ile haklı nedenle feshetmiştir. İşveren iş akdinin davalı şirket adına kayıtlı ve davacıya iş için tahsis edilen araçla davacının trafik denetimi sırasında alkollü olarak yakalandığı ve sürücü belgesinin alındığının öğrenildiğini, davacıya tahsis edilen aracın işyeri kavramı içinde olduğunu, davacının sarhoş olarak işe geldiğinden İş Kanunu'nun 25/II-d maddesi gereği haklı nedenle feshedildiğini ileri sürmüştür. Dosya kapsamında işçinin davacının alkollü işe gelmemesi hususunda daha önceden birkaç kez uyarılmasına rağmen davacının alkollü araç kullandığı ve fesihden daha önceki bir tarihte trafik çevirmesinde alkollü araç kullanması sebebi ile sürücü belgesine geçici olarak el konulduğu anlaşılmaktadır. Davacı işçi ise, davalı şirketin fesih gerekçesinde sabah işyerine alkollü olarak geldiğini iddia ettiği, ancak bir kişinin alkollü olup olmadığının sadece kan testi ve nefes ölçüm yöntemi ile anlaşılabilirliğini belirtmiştir. Yargıtay ise kararında “*Dosyaya intikal eden bilgi ve belgeler ile yukarıda belirtilen tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde, davacının fesihden daha önceki bir tarihte alkollü araç kullanmasından ötürü sürücü belgesinin geçici olarak alınması, fesih tarihinde tanık beyanlarına göre alkollü olduğunun anlaşılması karşısında davacı işçinin iş akdinin davalı işveren tarafından haklı nedenle*” feshedildiğine hükmetmiştir. Yargıtay somut olayın özelliklerine göre alkol tüketimi ve uyuşturucu madde kullanımına ilişkin bilgi ve belgelerin esas alınabileceği, tanık beyanları ile genel gözlemlere dayanılarak sonuca varılabileceğine hükmetmiştir.⁸¹

Yargıtay'ın önüne gelen bir başka uyuşmazlıkta da çocuk bezi bölümünde operatör olarak çalışan bir işçinin işyerinde uyuşturucu içtiği gerekçe gösterilerek iş sözleşmesinin feshedildiğine ilişkin iddia bulunmaktadır. Somut olayda, savcılığın talimatı üzerine davacının kan örneklerinin alındığı ve yapılan soruşturma sonucunda davacının kanında uyuşturucuya rastlanmamış olduğu kararda yer almaktadır. Bölge Adliye

⁸¹ Güvenlik görevlisi işçinin gece nöbetinde alkol alması ve işini yerine getirmemesi sebebiyle yapılan feshe ilişkin Yargıtay'ın tanık beyanlarına dayanarak olayın sabit hale geldiğine ilişkin kararı için bkz; Y. 9. HD, 22.01.2018, E. 2018/23985, K. 2018/1041 (Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 18.01.2024).

Mahkemesi incelemesinde işçinin çalışma süresi içinde makina başında olmadığını görüldüğünü ve vardiya amiri tarafından uyuduğunun tespit edildiğini, tanık beyanlarına göre de “*bonzai içtiği, kafasının yerinde olmadığı, sigaranın ucuna uyuşturucu maddeyi takıp içtiği, iki tane uyuşturucu sigarası olduğu*” şeklinde sözler sarf ettiği yer almaktadır. Bununla birlikte, işçinin iş arkadaşları tarafından hastaneye götürüldüğü ancak araçtan inmediği belirtildikten sonra, kanında halk arasında bonzai olarak bilinen sentetik uyuşturucu sınıfından olan ADB–FUBINACA maddesinin tespit edildiği de yer almaktadır. Bölge Adliye Mahkemesi “*olaya ilişkin tutanakta imzası bulunan çalışma arkadaşlarının tutanak içeriğini doğruladığı, tanık anlatımları ve olayların oluş şekline göre fesih sebebinin sabit olduğu ve iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığı*” na karar vermiştir. Yargıtay da “*dosyadaki kayıt ve belgelerden davacının da kan örneğinin alındığı; fakat kanında uyuşturucu maddeye rastlanmadığı anlaşılmıştır. Her ne kadar kanında uyuşturucu madde çıkmamış ise de dosya kapsamındaki diğer delillerden işyerinde uyuşturucu madde kullandığı veya kullanmış halde işyerine geldiği anlaşılan davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığı ve işe iade davasının reddine karar verilmesinde bir isabetsizlik bulunmadığı*” sonucuna ulaşmıştır.⁸² Öncelikle bu uyuşmazlıkta kan testinin yapıp yapılmadığına ilişkin çelişki bulunmaktadır. Ancak Yargıtay işçinin kanında uyuşturucu madde çıkmasa dahi, diğer delillerin ve tanık ifadelerinin değerlendirilerek de haklı nedenle feshe ilişkin sonuca ulaşılabilceğine hükmetmiştir.

O halde Yargıtay somut olayın özelliklerine göre alkol tüketimi ve uyuşturucu madde kullanımına ilişkin bilgi ve belgelerin esas alınabileceği, tanık beyanları ile genel gözlemlere dayanılarak sonuca varılabileceğini isabetli olarak kabul etmektedir. Bununla birlikte Yargıtay işyerinde içki tüketilmesi veya uyuşturucu madde kullanılmasında titizlikle değerlendirme yapılması gerektiğini ve buna ilişkin delil sunulması gerektiğini de belirtmektedir. Yargıtay’ın 2021 yılında verdiği bir kararda işçinin işyerinde içki içtiğine ilişkin bir tutanak ve güvenlik kamera kayıtlarından elde edilen bir fotoğraf bulunmaktadır. Dinlenen tanıklardan biri sadece bir kez davacının elinde bir poşet ile alkolü lavaboya

⁸² Y. 9. HD, 07.03.2022, E. 2022/1022, K. 2022/2850 (Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 18.01.2024).

götürdüğünü ve lavaboya bırakıp döndüğünü, temizlikçilerin haber verdiklerini ve kameradan alkolü koyan kişinin davacı olduğunu gördüklerini kendisinin davacının içki içtiğini görmediğini beyan etmiştir. Dinlenen bir başka tanık ise, somut olayda güvenlik biriminin davacının içki içtiğini tespit ettiğini kendisinin davacının içki içtiğini görmediğini bildirmiştir. İlk derece mahkemesi işverenin haklı fesih olgusunu ispatlayamadığı gerekçesiyle davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı sonucuna varmış ancak Bölge Adliye Mahkemesi dosya kapsamında sabit görülen içki içme eylemi nedeniyle iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiğine hükmetmiştir. Yargıtay ise, “Bölge Adliye Mahkemesi tarafından varılan bu sonuç eksik incelemeye dayalıdır. Şöyle ki; dosyada mevcut 07.06.2015 tarihli tutanak ve fotoğraflar birlikte değerlendirildiğinde davacının işyerinde içki içtiğine ilişkin doğrudan bir görüntünün olmadığı, bir fotoğrafta davacının işyeri tuvaletine beyaz bir poşetle girdiğinin iddia edildiği ve diğer fotoğraflarda da poşetin içindeki içkilerin fotoğrafının bulunduğu anlaşılmaktadır. Ancak bu poşetteki içki kutularının davacı tarafından tuvalete konulduğuna ve bu suretle davacı ile fesih konusu olay arasında nedensellik bağı olduğuna ilişkin net bir sonuca varılamamaktadır. Bu nedenlerle dosya kapsamındaki kamera kayıtlarına ilişkin ... üzerinde gerekirse bilirkişi marifetiyle inceleme yapılarak ve dosyadaki diğer delillerle birlikte bir bütün olarak değerlendirilerek karar verilmesi” gerekliğine hükmetmiştir.⁸³

III. İŞÇİYE İŞE GİRİŞ AŞAMASINDA ALKOL VE UYUŞTURUCU TESTLERİNE UYGULANMASI

Öğretide işe giriş aşamasında işçiye alkol ve uyuşturucu testleri uygulanıp uygulanamayacağı hususu tartışmalıdır. Türk İş Hukuku öğretisinde işçinin işin niteliğine göre iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi amacıyla işçiden işe giriş aşamasında alkol testi istenebileceği ileri sürülmüştür. Bu görüşü savunan yazarlar bu testin işin gereği işte alkol ya da uyuşturucu kullanmasının risk yaratan işçiler bakımından istenebileceğini ileri sürmektedir.⁸⁴ Öğretide bir görüşe göre, işe giriş aşamasında işçilere alkol veya uyuşturucu testi yapılması mümkün değildir. Bu görüşe

⁸³ Y. 9. HD, 13.01.2021, E. 2021/7697, K. 2021/656 (Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 18.01.2024).

⁸⁴ SEVİMLİ, s. 167; YILDIZ, Gaye Burcu, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara 2008, s. 163.

göre, iş ilişkisinin devamı süresince de işçiye uyuşturucu testi yapılması mümkün değildir. Bir başka ifade ile uyuşturucu testine işe giriş aşamasında veya iş ilişkisinin devamında başvurmak mümkün olmamakla birlikte alkol testi de sadece iş ilişkisinin devamı süresince işçiye uygulanabilir. Bu görüşe göre TBK m. 419 gereği alkol ve uyuşturucu testleri işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olması halinde yapılırsa hukuka uygundur. Alkol tüketimine ilişkin yapılan test ise yalnızca testin yapıldığı zamandaki alkol seviyesini ölçmektedir. Bu sebeple de uygulanan alkol testinin işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu şartları taşıyıp taşımadığını belirlemesi mümkün değildir. Bu sebeple her ne kadar hukukumuzda yasaklanmasa da işe giriş sırasında alkol testi uygulamasının hukuka aykırı olduğu ileri sürülmektedir. Belirtilen gerekçelerle işçilere alkol testi ancak iş ilişkisinin devamı süresince uygulanabilir.⁸⁵

Türk iş hukuku öğretisinde bir görüş ise işe giriş aşamasında işçiden uyuşturucu testi istenmesinin de yapılacak işin niteliğinin iş sağlığı ve güvenliği bakımından gerekli olması halinde hukuka aykırı olmadığını savunmaktadır.⁸⁶ Öğretideki diğer görüş ise gerek işe alımda gerekse iş ilişkisinin devamında işyerinde uygulanan uyuşturucu testlerinin hukuka aykırı olduğunu ileri sürmektedir. Bu görüşe göre, işe giriş ve iş ilişkisinin devamı süresince uyuşturucu kullanımına ilişkin yapılacak testlerin ölçülülük ilkesi yanında TBK m. 419/1’de belirtilen kişisel verilerin işlenmesi koşulu olan işe yatkınlığı belirleyemeyeceği gibi iş sözleşmesinin ifası amacını sağlamaya uygun ve gerekli de bir araç değildir. Bir başka ifade ile uyuşturucu testinin işçinin işe yatkınlığını belirlemesi mümkün olmadığından TBK m. 419/1’de belirtilen işçilerin kişisel verilerin işlenmesi koşulunu sağlaması mümkün değildir. Bununla birlikte uyuşturucu testi yalnızca iş sözleşmesinin ifası için bir zorunluluk oluşturuyorsa uygulanabilecektir.⁸⁷ Kanaatimizce işçinin işe alımı sırasında alkol testi istenemeyeceğine ilişkin görüş ilgili testin yalnız yapıldığı zamandaki alkol seviyesini ölçmesi sebebi ile haklılık arz etmektedir. Bu sebeple de işe

⁸⁵ ÜNAL, s. 290 vd.

⁸⁶ SEVİMLİ, s. 67; YILDIZ, s. 163.

⁸⁷ ÜNAL, s. 290 vd.

giriş sırasında uygulanan alkol testinin işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olma şartını taşıdığından bahsedilemeyecektir. Aynı zamanda iş sözleşmesinin kurulması aşamasında işçiden alkol testi istenmesi işçinin özel yaşamına saygı hakkına ölçüsüz bir müdahale teşkil edecektir. İş sözleşmesinin kurulması aşamasında işçiden alkol testi istenmesinde meşru bir amaç olmadığından, kişilik haklarına müdahale edilmesi de söz konusu değildir. Uyuşturucu testleri bakımından ise işçiden işe giriş sırasında uyuşturucu testi istenmesi hususunda yapılacak işin niteliği bakımından bir ayrıma gidilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Buna göre, işin niteliği gereği iş sağlığı ve güvenliği bakımından gerekli olması halinde bu testlerin yapılması hukuka aykırı olmadığına ilişkin öğretiyi görüşüne katılıyoruz. Haklı olarak ifade edildiği üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 28’de uyuşturucu kullanma yasasını mutlak olarak düzenlenmiştir.⁸⁸ İşyerinde çalışan tüm işçilerin değil, sadece işin niteliği gereği iş sağlığı ve güvenliği bakımından tehlike arz edecek işlerde istihdam edilen işçilerden uyuşturucu testi istenebilecektir. Bu testlerin uygulanabilmesinin ön koşulu da bu testlere ilişkin hükümlerin iş sözleşmeleri ve işyeri iç yönetmelikleri ile sınırlarının belirlenmesidir. Bu yaklaşımımız AİHS 8. maddesi ve AİHM içtihatları ile de uyumluluk arz etmektedir. Şöyle ki, AİHM, AİHS m. 8’in uygulanmasında işverenin meşru menfaatleri ile işçinin kişilik hakkı arasında denge kurularak bir sonuca varılması gerektiğini belirtmektedir. Öyle ki AİHS m. 8’de sağlığın ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması hallerinde özel hayata ve aile hayatına saygı hakkına müdahale edilebileceğini kabul etmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin korunması açısından önem arz eden işlerde çalışan işçilerden uyuşturucu testi istenmesi maddede açıkça belirtilen başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması meşru amacına hizmet etmektedir. İşveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini de sağlamak yükümlülüğünde olduğundan, ölçülülük ilkesini göz önüne alarak belirli işlerde çalışan işçilerden uyuşturucu testi talep etmesi kabul edilebilecektir.

⁸⁸ CİVAN, s. 135.

SONUÇ

İşe giriş sırasında veya iş ilişkisinin devamı süresince uygulanan alkol ve uyuşturucu testleri işçinin kişilik haklarına ve özel hayatına müdahale teşkil eden uygulamalardır. İşverenler iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, işçilerin verimliliğinin artırılması, işyerinde gerekli düzen ve disiplinin sağlanarak işin görülmesi gerekçeleri ile alkol ve uyuşturucu testlerini işçilere uygulamak istemektedir. Kişinin vücut bütünlüğü ve özel yaşamına saygı hakkı anayasal düzeyde korunan temel haklardır. İşçinin kişilik haklarına ve özel yaşamına saygı hakkının iş sözleşmesi bağlamında korunmasının hukuki dayanağı işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcudur. Pozitif hukukta TBK m. 417/1 ile somutlaşan işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun kapsamına işçinin kişiliğini koruma, işçinin psikolojik ve cinsel tacize karşı korunması ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması da girer. İşveren işçiyi koruma ve gözetme borcunun bir sonucu olarak işçinin kişilik haklarını zedeleyen müdahalelerden kaçınmak zorundadır. Hukukumuzda İSGK m. 28/1'de işyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak mutlak olarak yasaklanmıştır. İSGK m. 28 hükmünde belirtilen söze konu yasağa aykırılığın yaptırımını ise İş Kanunu m. 25/2-d bendinde düzenlenmiştir. Buna göre, işçinin işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde alarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzeri çerçevesinde işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı tanıyan durumlardır.

İşçilere iş ilişkisinin devamı süresince uygulanacak alkol ve uyuşturucu testlerine ilişkin hukuka uygunluk sebebi iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasıdır. İşyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmenin ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanma yasağının temel amacı işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasıdır. İşyerinde alkol tüketimi veya uyuşturucu madde tesiri altında olma iş güvenliğini, diğer işçiler veya işçinin muhatap olabileceği üçüncü kişilerin sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atabilir. İşte bu sebeple işverenin iş sağlığı ve güvenliğini meşru amacına yönelik ölçülü olması kaydıyla ve sadece tehlikeli işlerde çalışan işçilerden alkol ve uyuşturucu testi isteyebileceği kanaatimizce kabul edilmelidir. Alkol ve uyuşturucu testlerinin işin

niteliğine göre ayırım yapılmaksızın tüm işçilerden istenmesinde meşru bir amaç olduğundan bahsedilemeyecektir. Burada işyerinin faaliyet konusu değil, işçinin gördüğü işe ilişkin iş sağlığı ve güvenliği açısından risk yaratıp yaratmayacağına göre bir değerlendirme yapılmak zorundadır. İşçinin alkol ve uyuşturucu testine tabi tutulması kişilik haklarına bir müdahale teşkil ettiğinden işçinin rızasının alınması da zorunludur. Bu sonuç Türk Hukuku TMK m. 23 ve KVKK m. 6/1 hükmünün de gereğidir. İşçilerin alkol ve uyuşturucu testlerine tabi tutulabilmesine ilişkin hükümler genellikle genel işlem koşulu niteliğinde iş sözleşmeleri, işyeri iş yönetmelikleri ile düzenlenmektedir. Bu hükümlerin geçerli olması öncelikle 6098 sayılı TBK m. 27 ve genel işlem koşullarına ilişkin TBK m. 20-25 hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Ölçülülük ilkesinin bir gereği olarak işçiye uygulanacak alkol veya uyuşturucu testinde işçinin vücut bütünlüğüne en az müdahale eden yöntemin tercih edilmesi gerekir. Aynı zamanda işçi test öncesinde ve sonrasında yetkin sağlık profesyonelleri tarafından bilgilendirilmek zorundadır. Bununla birlikte, işçiye test sonucuna ilişkin yardım alabilme imkanı tanınmalı ve işçi bu testlere itirazda bulunabilmeli veya ikinci bir görüş de talep edebilmelidir.

Her ne kadar işverenin bir sözleşme hükmüne dayanarak veya iş sağlığı ve güvenliğini sağlama amacıyla belirli koşullarla işçiden alkol ve uyuşturucu testine girmesini isteyebileceği kabul edilse de işverenin işçiyi bu testlere ilişkin zorlaması mümkün değildir. Bununla birlikte, işçinin geçerli bir sözleşme hükmü ile önceden kabul ettiği alkol ve uyuşturucu testinden daha sonradan kaçınması halinde işçinin aleyhine sonuç doğurması gerektiği kanaatindeyiz. Bu hallerde işçinin alkol veya uyuşturucu kullandığı kesin olarak ispatlanmamışsa da testten kaçınması bu maddeleri kullandığına ilişkin şüphe oluşturarak ve feshin geçerli nedene dayandığının kabul edilmesini gerektirmektedir. İşe giriş aşamasında istenebilecek alkol ve uyuşturucu testlerinde ise ayırım yapılması gerekir. İş ilişkisine giriş aşamasında işçiden alkol testi istenmesi testin yapıldığı zamandaki alkol seviyesini ölçmekte ve işçinin işe yatkınlığıyla veya işin ifası ile ilgili bir veri sunmamaktadır. Aynı zamanda iş sözleşmesinin kurulması aşamasında işçiden alkol testi istenmesi işçinin özel yaşamına saygı hakkına ölçüsüz bir müdahale teşkil eder. İş sözleşmesinin kurulması aşamasında işçiden alkol testi istenmesinde meşru bir amaç

olduğundan da bahsedilmesi mümkün değildir. İşçiden işe giriş sırasında uyuşturucu testi istenip istenemeyeceği hususunda ise işin niteliği bakımından bir ayrıma gidilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Buna göre, görülecek işin niteliği iş sağlığı ve güvenliği bakımından risk doğurabilecek nitelikte ise bu testlerin yapılması işçiden istenebilecektir. Yine işyerinde çalışan tüm işçilerin değil, sadece işin niteliği gereği iş sağlığı ve güvenliği bakımından tehlike arz edecek işlerde çalışan/çalışacak işçilerden bu testler istenebilecektir.

İşçilere işe giriş aşamasında veya iş ilişkisinin devamında uygulanmak istenen alkol ve uyuşturucu testleri işçinin kişilik haklarına müdahalenin özel görünüm şekillerinden birisi olarak uygulama da birçok soruna neden olmaktadır. Kanaatimizce alkol ve uyuşturucu testlerinin uygulanabilmesine ilişkin ilkeler kanun ile düzenlenmeli ve kişilik haklarına müdahalenin sınırları çizilmelidir. Alkol ve uyuşturucu testlerinin uygulanmasına ilişkin ilkeler belirlenirken de AİHM içtihatlarında haklı olarak belirtildiği üzere, işçinin özel hayatına saygı hakkı ile işverenin çıkarları, kamu güvenliği, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması arasında adil bir denge kurulması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Arslan Ertürk**, Arzu, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul 2010.
- Auvergnon**, Philippe, Drogues illicites et travail salarié, Dr Soc, 2015.
- Auzero**, Gilles/**Baugard**, Dirk/**Dockès**, Emmanuel, Droit du Travail, 33.ed, Paris, 2020.
- Aydın**, Ufuk, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir 2002.
- Aydınlı**, İbrahim, "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi", TÜHİS, (2005), s. 21-42.
- Aydoğdu**, Murat, Genel İşlem Koşulları Şerhi, Ankara 2018.
- Başpınar**, Veysel, Borç Sözleşmelerinin Kısmi Butlanı, Ankara 1998.
- Bayram**, Fuat, Türk İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.
- Baysal**, Ulaş, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, İstanbul, 2019. (İş Sağlığı ve Güvenliği)
- Baysal**, Ulaş, İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebep İle Sözleşmesinin Feshi, Ankara, 2011.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Yeliz, "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu" Kübra Doğan Yenisey ve Seda Güneş Emrağ (Editörler) İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, İstanbul, 2017, s. 19-101.
- Caniklioğlu**, Nurşen, Hastalığın ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, İstanbul 2002.
- Civan**, Orhan Ersun, İşçinin Yan Yükümlülükleri, İstanbul 2021.
- Craig**, John DR, Privacy and Employment Law, Londra 1999.
- Cranford**, Michael, "Drug Testing and the Right to Privacy: Arguing the Ethics of Workplace Drug Testing" Kluwer, 17, 1998, s. 1805-1815.

- Çankaya**, Yiğitcan, *İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği*, İstanbul, 2021.
- Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nursen/**Canbolat**, Talat/**Özkaraca** Ercüment, *İş Hukuku Dersleri*, 35. Bası, İstanbul 2022.
- Çetin**, Evra, *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları*, İstanbul 2015
- Davidson**, Dan, "Employee Testing: An Ethical Perspective", *Journal of Business Ethics*, 7(3), 1988, s. 211-217.
- Ekmekçi**, Ömer/**Yiğit**, Esra, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 2. Bası, İstanbul 2020.
- Elbir**, Nazlı, *Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması*, Ankara 2020.
- Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/Ulucan, Devrim, *Bireysel İş Hukuku*, 8. Bası, İstanbul 2017.
- Gürsel**, İlke, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, Ankara 2016.
- Isbister**, Douglas, "Justifying Employee Drug Testing: Privacy Rights Versus Business Interests" *Dalhousie Journal of Legal Studies*, 26(5), 1996, s. 255-270.
- ILO** "Coming Clean: Drug and Alcohol Testing in the Workplace" https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_082253/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi: 11.01.2024).
- ILO**, "ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work" International Labour Office, Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_113783.pdf (Erişim Tarihi: 11.01.2024).
- Karabağ Bulut**, Nil, *Medeni Kanununun 23. Maddesi Kapsamında Kişilik Hakkının Sözleşme Özgürlüğüne Etkisi*, İstanbul 2014.
- Keser**, Hakan, *İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep*, Ankara 2016.
- Kuntalp**, Erden, "Bankalar ve Genel İşlem Koşulları" *Hukukunda Genel İşlem Şartları Sempozyumu*, BATIHAЕ , 2011, s. 81-102.

- Kutlu Mutluer**, Merve, Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk İş Hukukunda İşyeri İç Yönetmelikleri, Ankara 2022.
- Lokiec**, Pascal, Droit du Travail, 2.ed, Paris, 2019.
- Makas**, Recep, “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Alkol veya Uyuşturucu Madde Kullanma Yasağına Aykırı Davranması ve İş Sözleşmesinin Feshi” Sicil, 47, 2022, s. 76-97.
- ILO**, “Management of Alcohol and Drug-Related Issues in the Workplace: An ILO Code of Practice”, 1996, https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221094553_EN/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi: 11.01.2024).
- Manav**, A. Eda, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması” Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 19(2), 2015, s. 95-136.
- Mollamahmutoglu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku, 7. Bası, Ankara 2022.
- Ocak**, Saim/**Özer**, Hatice Duygu/**Duman**, Barış/**Yılmaz**, Dursun, Yargı Kararları Işığında Geçerli Sebeple Feshe İlişkin İşçi Davranışları, Ankara 2022.
- Okur**, Zeki, İş Hukukunda Elektronik Gözetleme, İstanbul 2011.
- Özdemir**, Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2014.
- Öztürk**, Berna, İşçinin Talimatlara Uyma Borcu, İstanbul 2021.
- Peskine**, Elsa/**Wolmark**, Cyril, Droit du Travail, 13.ed, Paris 2020.
- Sevimli**, K. Ahmet, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul 2006.
- Sevimli**, Ahmet K, “İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi İçin Verdiği Rızanın Hukuki Değeri” Toprak İşveren, 116, 2017, s. 4-11. (Rıza)
- Sümer**, Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 6. Baskı, Ankara 2022.
- Süzek**, Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985.
- Süzek**, Sarper, İş Hukuku, 18. Bası, İstanbul 2019.

- Tunçomağ**, Kenan/**Centel**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul 2018.
- Ugan Çatalkaya**, Deniz, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, İstanbul 2019.
- Uncular**, Selen, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara 2014.
- Uşan**, Fatih/**Erdoğan**, Canan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2021.
- Ünal**, Canan, İş Sözleşmesinin Kurulmasında Sağlığa İlişkin Veriler, Centel, Tankut (Editör) İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar-III, İstanbul 2018, s. 261-318.
- Yamakoğlu**, Efe, Bilişim Teknolojilerinin Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi, İstanbul 2020.
- Yıldız**, Gaye Burcu, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara 2008.
- Yıldız**, Gaye Burcu, İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, Ankara 2014.
- Waquet**, Philippe, L'Entreprise et les Libertés du salarié : Du salarié-citoyen au citoyen-salarié Paris, 2003.