

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/5175
Karar No.	2016/19971
Tarihi:	14.11.2016

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/24

- **ÇALIŞMA ŞARTLARININ UYGULANMAMASI**
- **İŞVERENİN KREŞ AÇMA ZORUNLULUĞUNU YERİNE GETİRMEMESİ**
- **ÇALIŞMA ŞARTLARININ UYGULANMASI İÇİN İHTAR ÇEKEN İŞÇİNİN İŞE BAŞLATILMAMASI**
- **İŞVERENİN HAKSIZ FESHİ**
- 

**ÖZETİ** 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinde işçinin haklı fesih halleri düzenlenirken (II) bendinin (f) alt bendinde son cümle olarak "yahut çalışma şartları uygulanmazsa" şeklinde ifadeye yer verilerek, çalışma koşullarının uygulanmaması durumu işçinin haklı fesih nedenleri arasında yerini almıştır.

Anayasa, yasa, tüzük ve yönetmelikler, bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri, işyeri personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklarla, işyeri uygulamalarının çalışma yaşamına etkileri sonucu her bir iş ilişkisinde çalışma koşulları meydana gelir.

Davacı doğumdan sonra işe başlamadan önce gönderdiği ihtarname ile davalı işverene bu yükümlülüğünün gereği işyerinde kreş açılması gerektiği aksi takdirde iş sözleşmesini feshedeceği ihtarında bulunmuş, davalı işveren ise böyle bir yükümlülüğün bulunmadığını, davacının ihtarnamesinin istifa beyanı olarak kabul edileceğini bildirmiştir. Davacının izninin bittiği ve işe başlaması gereken 01/08/2012 tarihinde işe başlamak istediği, işverenin davacıyı istifa ettiği gerekçesiyle işe başlatmadığı davacı tanığının

ifadesinden anlaşılmaktadır. Yönetmelikteki düzenleme gereği işverenin kreş açma zorunluluğu bulunmakta olup, bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren karşısında işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı bulunmaktadır. Ancak, davacı 01/08/2012 tarihinde işe gelerek çalışma isteğini ve iş sözleşmesini feshetme iradesinin bulunmadığını göstermiş, işveren tarafından davacının çalışmasına izin verilmemiş olup, bu nedenle davalı işverenin iş sözleşmesini feshettiğinin kabul edilmesi gerekir. Davalı haklı sebeple iş sözleşmesini feshettiğini ispat edemediğinden Mahkemece kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi gerekirken bu taleplerin yazılı gerekçeyle reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

**DAVA :** Davacı, kıdem tazminatı ile ihbar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**A) Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı, Şubat 2006, Ağustos 2012 tarihleri arasında davalı işyerinde bireysel bankacılık merkezinde bireysel pazarlamacı olarak çalıştığını, davacı gebelik ve doğum izni nedeniyle, Ekim 2011 tarihinden Temmuz 2012 sonuna kadar ücretli ve ücretsiz izin kullandığını ve izninin 31.07.2012 tarihinde sona erdiğini, davalı şirkette binleri aşan çalışanı bulunmasına rağmen kreş ve bakım evinin bulunmadığını, ayrıca yapmış olduğu iş nedeniyle astım hastalığına yakalandığını bu durumu üstlerine bildirerek görev yeri değişikliği yapılmasını talep ettiğini, ancak bir değişiklik yapılmadığını, davacı davalı işverene ihtarname ile kreş temin etme yükümlülüğünü hatırlatarak aksi halde iş akdini feshedeceğini ihbar ettiğini, davalı bankanın davacının ihtarnamesinde belirttiği sebepleri kabul etmeyerek istifa sayıp davacıyı işten çıkardığını ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatı alacağını talep etmiştir.

**B) Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı, davacının bankaya ulaşmış, fesihten vazgeçtiği yönünde beyanı söz konusu olmadığını, tam aksine iş ilişkisini sona erdirdiğine dair yazılı İnsan Kaynakları Müdürlüğü'ne hitaben yazılmış beyanı olduğunu, davacının yaptığı iş dolayısıyla astım hastalığına yakalandığı ve bu nedenle departman değiştirilmesini talep ettiğine dair talebinin olmadığını, davacının yapmakta olduğu işin, astım hastalığına neden olmayacağını, davacının iş akdinin istifa nedeniyle sona erdiğinin kabul edileceği ihtar olduğundan, iş akdinin haklı sebeple feshedilmiş sayılmasının mümkün bulunmadığı ve davacının bu kapsamda kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağını savunarak davanın reddini istemiştir.

**C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti ve Yargılama Süreci:**

Mahkemece, davacının kreş temininin gerçekleştirilmemesi halinde 01/08/2012 tarihinde haklı nedenle feshedeceğini bildirmesi, bu nedeninin 4857 sayılı Kanununun 24.maddesi kapsamında olmaması nedeniyle istifa olarak kabul edileceği, davacının bu fesih iradesinden vazgeçtiğine ve işe başladığına dair bir olgu da mevcut olmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinde işçinin haklı fesih halleri düzenlenirken (II) bendinin (f) alt bendinde son cümle olarak "yahut çalışma şartları uygulanmazsa" şeklinde ifadeye yer verilerek, çalışma koşullarının uygulanmaması durumu işçinin haklı fesih nedenleri arasında yerini almıştır.

Anayasa, yasa, tüzük ve yönetmelikler, bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri, işyeri personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklarla, işyeri uygulamalarının çalışma yaşamına etkileri sonucu her bir iş ilişkisinde çalışma koşulları meydana gelir.

14.07.2004 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 25522 sayılı Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in 15.maddesine göre, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerinde, yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, toplam 150'den çok kadın çalışanı olması halinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın belirli şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur.

Somut uyuşmazlıkta, davacı doğumdan sonra işe başlamadan önce gönderdiği ihtarname ile davalı işverene bu yükümlülüğünün gereği işyerinde kreş açılması gerektiği aksi takdirde iş sözleşmesini feshedeceği ihtarında bulunmuş, davalı işveren ise böyle bir yükümlülüğün bulunmadığını, davacının ihtarnamesinin istifa beyanı olarak kabul edileceğini bildirmiştir. Davacının izninin bittiği ve işe başlaması gereken 01/08/2012 tarihinde işe başlamak istediği, işverenin davacıyı istifa ettiği gerekçesiyle işe başlatmadığı davacı tanığının ifadesinden anlaşılmaktadır.

Yönetmelikteki düzenleme gereği işverenin kreş açma zorunluluğu bulunmakta olup, bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren karşısında işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı bulunmaktadır. Ancak, davacı 01/08/2012 tarihinde işe gelerek çalışma isteğini ve iş sözleşmesini feshetme iradesinin bulunmadığını göstermiş, işveren tarafından davacının çalışmasına izin verilmemiş olup, bu nedenle davalı işverenin iş sözleşmesini feshettiğinin kabul edilmesi gerekir. Davalı haklı sebeple iş sözleşmesini feshettiğini ispat edemediğinden Mahkemece kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi gerekirken bu taleplerin yazılı gerekçeyle reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 14/11/2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.