

İşverenlerin Kreş Açma Zorunluluğuna Uymaması İşçi Açısından Haklı Fesih Nedeni Sayılır mı?

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 09.06.2021

Kısa Cevap

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik gereği **150’den çok kadın çalışanı** bulunan işverenin **yurt (kreş) açma zorunluluğu** vardır. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işveren karşısında işçinin **4857 sayılı Kanun’un 24/II-f** maddesindeki “çalışma şartlarının uygulanmaması” gerekçesiyle iş sözleşmesini **haklı nedenle feshetme hakkı** bulunmaktadır. Aşağıdaki Yargıtay kararında ise işçi fesih iradesini kullanmayıp işe gelmiş, işveren çalışmasına izin vermemiş; bu nedenle feshin işverence yapıldığı kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Yönetmelikteki Zorunluluk

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikteki düzenleme gereği 150’den fazla kadın çalışanı bulunan işverenin kreş açma zorunluluğu bulunmakta olup, bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren karşısında işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı bulunmaktadır.

T.C. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, Esas: 2015/14935, Karar: 2018/8317, Tarih: 10.04.2018

MAHKEMESİ: İŞ MAHKEMESİ

DAVA TÜRÜ: ALACAK

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup

düřünüldü:

A) Davacı İsteminin Özetı

Davacı vekılı dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin davalı işverenin işyerinde 03/04/2007 tarihinden 30/06/2013 tarihine kadar çalıştığını, davacının çalıştığı bölümün tüm çalışanları ve müşterileri ile birlikte...’a satıldığını, gerçekleşen devir nedeniyle müvekkiline fesih bildirimi yapılarak işine son verildiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alacağını istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özetı

Davalı vekılı cevap dilekçesinde özetle; davacı taraf iddia ve delillerini kabul etmediklerini, davacının işyerinde kreş bulunmaması nedeni ile mağduriyet yaşadığını belirterek iş akdinin sözlü olarak feshettiğini savunarak, davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özetı

Mahkemece özetle; SGK kayıtları, toplanan delillerin değerlendirilmesinde; davacının davalı işverenliğe ait bankada çalıştığı, 5 yıl 2 ay 27 günlük hizmet süresi olduğu, davacının sigortalı hizmet dökümündeki primler itibariyle asgari ücretle çalıştığı ve son aylık ücretinin 2.318,40 TL brüt ücret olduğu; iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından feshedildiğini gösteren bir fesih bildirimi bulunmadığı, dosyaya sunulan 23/05/2013 tarihli belgede davacının “iki çocuğunun bulunması ve işyerinde kreş bulunmamasından dolayı mağdur olduğunu ve bu sebeple iş akdini 28/04/2013 tarihinde sözlü olarak feshettiğini, ihbar süresinin 07/06/2013 tarihinde dolduğunu, 07/06/2013 tarihi itibariyle hak ettiği kıdem tazminatının tarafına ödenmesini rica ettiği” görülmekle bu belgeye göre iş sözleşmesinin davacı tarafından feshedildiğinin kabulü gerektiği, davalı işveren tarafından davacıya verilen yazılı cevapta bu istifası üzerine ihbar süresi dolmadan ayrılmak istemesi hâlinde ihbar tazminatı ödeyerek ayrılabilceğinin davacıya bildirildiği ve bu bildirimi davacının isim ve imzasını yazarak tebliğ ettiği, 4857 sayılı Kanununda işçi tarafından feshe imkân veren gerekçeler arasında işyerinde kreş bulunamaması gibi bir gerekçenin olmadığı ve taraflar arasındaki iş sözleşmesinde de buna ilişkin bir hüküm bulunmadığından davacının fesih bildiriminin “istifa” hükmünde olduğu, dosyada mevcut işyerinden ayrılma bildirgesinde işten çıkış nedeninin “belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi (istifa)” olan 3 numaralı kod ile izah edildiği, bu kapsamda iş sözleşmesinin istifa etmek suretiyle feshinde davacının herhangi bir kıdem ve ihbar tazminatı talep etme hakkı bulunmadığı anlaşılmakla ilmi ve kazai içtihatlarla uygun gerekçeli ve hüküm kurmaya yeterli bilirkişi raporu çerçevesinde davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz

Kararı davacı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe

4857 sayılı İş Kanununun 24'üncü maddesinde işçinin haklı fesih hâlleri 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.

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 hâlinde, 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 sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine, 17.04.2018 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

Sık Sorulan Sorular

Yurt (kreş) açma zorunluluğu hangi eşikte doğar?

Yönetmeliğin yürürlükteki hâline göre, yaşları ve medeni hâlleri ne olursa olsun 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde emzirme odası, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde ise yurt kurulması zorunludur.

Zorunluluğa uyulmaması işçiye hangi hakkı verir?

Karara göre bu bir çalışma koşulu ihlalidir ve 4857 sayılı Kanun'un 24/II-f maddesindeki "çalışma şartları uygulanmazsa" hükmü uyarınca işçiye haklı nedenle fesih hakkı verir.

Kararda işçi lehine sonuç neden fesih türünden bağımsız doğdu?

İşçi 01/08/2012'de işe gelerek fesih iradesi taşımadığını göstermiş, işveren çalışmasına izin vermemiştir. Bu nedenle feshin işveren tarafından yapıldığı kabul edilmiş; işveren haklı sebebi ispat edemediğinden kıdem ve ihbar tazminatı doğmuştur.

"Çalışma koşulu" nasıl oluşur?

Anayasa, yasa, tüzük ve yönetmelikler, bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri, işyeri personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamalarının etkisiyle her iş ilişkisinde ayrı ayrı oluşur.

Zorunluluk yalnızca belediye sınırları içinde mi?

Kararda alıntılanan hükümde işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerleri esas alınmıştır.

Resmî Kaynaklar

- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik — Resmî Gazete, 16.08.2013, Sayı: 28737 (13'üncü madde — oda ve yurt açma yükümlülüğü)
- 4857 sayılı İş Kanunu (24'üncü madde — işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı)

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Somut uygulama öncesinde ilgili resmî kaynakların güncel hâli ve şirketin özel koşulları ayrıca değerlendirilmelidir.

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirküleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/isverenlerin-kres-acma-zorunluluguna-uyumamasi-isci-acisindan-hakli-fesih-nedeni-sayilir-mi/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 05:41 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net