**YARGITAY**

**9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas Numarası: 2007/30513**

**Karar Numarası: 2008/30759**

**Karar Tarihi: 12.11.2008**

[**ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK**](https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=%C3%87ALI%C5%9EMA%20KO%C5%9EULLARINDA%20ESASLI%20DE%C4%9E%C4%B0%C5%9E%C4%B0KL%C4%B0K)

[**İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI**](https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0N%C4%B0N%20HAKLI%20NEDENLE%20DERHAL%20FES%C4%B0H%20HAKKI)

DAVA: Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi İ.Polat tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2) Davacı, davalının Menekşe-1 sokak /Kızılay Ankara adresinde çalışmakta iken, 02.12.2004 tarihinde *doğum* iznine ayrıldığı, izin bitimi 29.03.2005 tarihinde işyerine çalışmak üzere gittiğinde işyerinin kapatılmış olduğunu, haklarının ödenmesi için çektiği ihtara verilen cevapta iş merkezinin Ankara-Söğütözü-Armada İş Merkezine taşındığı, üç gün içinde işe başlamasının bildirildiğini, evinin Abidinpaşa’da olduğunu, Kızılay’a tek vasıta ile geldiğini, Söğütözü’ne ise en az iki vasıta ile gelebileceğini, saat başı geçen otobüsler nedeni ile günde en az 4 saat zaman kaybına uğrayacağını, bunun yeni doğmuş çocuğuna ve kendisine çok ağır şartlar yükleyeceğini, 4857 S.K.’nun 22. maddesi uyarınca çalışma koşullarındaki değişikliğin kendisini bağlamayacağını ileri sürerek kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur.

Davalı, ekonomik nedenlerle Menekşe Sokaktaki işyerinin kapatılıp, Armada İş Merkezinden bulunan yerinde devam ettiğini, bir kısım işçilerin işine zorunlu olarak son verildiğini, hizmetine ihtiyaç duyduğundan davalının işine son vermeyi düşünmediğini, davacının çalışmak istemediğini beyan ettiğini, en az iki vasıta ile gidip geleceği, üç-dört saatinin yolda geçeceği iddiasının doğru olmadığını, çalışma koşullarının daha elverişli olduğunu, davete rağmen işe gelmediğini, isteğin yerinde olmadığını belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, Armada alışveriş merkezinin konumu sebebi ile küçük çocuğu olan davacının ulaşım şartlarının ağırlaştığı, işverenin yol parası vermeyip servis hizmeti sunmadığı, davacının bu nedenle iş akdini 4857 Sayılı Yasının 22. maddesi gereğince feshettiğinin anlaşıldığı; davacının iş koşullarının aleyhe değiştiği şeklindeki davacı savunmasının yerinde olmadığı, kıdem tazminatına hak kazanmadığı, gerekçesi ile kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık İşverence çalışma koşullarının uygulanmaması nedenine dayalı olarak iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı olarak feshedilip feshedilmediği noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinin 2. bendinde işçinin haklı fesih halleri düzenlenirken (f) bendinde son cümle olarak, “yahut çalışma şartları uygulanmazsa” şeklinde ifadeye yer verilerek çalışma koşullarının uygulanmaması, 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. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklarda bu koşullar bazen emredici olarak düzenlenmiş olup, işçi aleyhine olarak değişikliğe gidilmesi işçinin rızası ile dahi mümkün değildir. Diğer hallerde çalışma koşullarında değişiklik yapılması 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesinde özel biçimde ele alınmıştır. Anılan hükme göre, işçi aleyhine yapılması düşünülen değişikliğin işçiye yazılı olarak bildirilmesi ve 6 iş günü içinde işçinin yazılı kabulü ile uygulamaya konulması gerekir. Aksi halde değişiklik işçiyi bağlamayacaktır.

Somut olayda, davacı 10 yıllık işçidir. *Doğum* yapmıştır. Kurulu bir düzeni ve yeni doğmuş çocuğuna bakma mükellefiyeti vardır. İki vasıtalık bir yere gitmesi ek bir külfet getirmiştir. İş şartında tek taraflı olarak aleyhe değişiklik yapılmıştır. Davacı işçi yönünden iş şartında aleyhe değişiklik olduğundan iş akdi davacı işçi tarafından haklı olarak feshedilmiştir.

Esasen kararın gerekçesin de de Armada alışveriş merkezinin konumu sebebi ile küçük çocuğu olan davacının ulaşım şartlarının ağırlaştığı, işverenin yol parası vermeyip servis hizmeti sunmadığı, davacının bu nedenle iş akdini 4857 Sayılı Yasının 22. maddesi gereğince feshettiği vurgulanmıştır.

Bu durumda yukarıda sözü edilen kanun hükümleri uyarınca davacı işçinin feshinin haklı olduğu sonucuna ulaşılarak kıdem tazminatı isteğinin kabulü yönünde hüküm kurulmalıdır.

Yukarıda açıklanan gerekçe ile davacının kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekirken reddi hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,12.11 .2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.