

YALOVA İŞ MAHKEMESİNE

ARABULUCULUK NO: 2023/231782

DAVACI :[DAVACI] ([TC NO])

Merkez Geyikdere G6 Sk. No:23/1 Altınova/ YALOVA

VEKİLİ :Av. Ferhat SATAN(Yalova Barosu Sicil No:206)

Çiftlik Mh. Atatürk Cd. Huzur Sk. Perla Sit. C Blok No:14/3 Çiftlikköy/ YALOVA

DAVALI : [DAVALI İŞVEREN] (Mersis NO: [ÇIKARILDI])

Piyalepaşa Memorial Center A Blok NO:/15 ŞİŞLİ/İSTANBUL

KONU :Müvekkilin iş sözleşmesine yönelik feshin geçersizliği ve işe iade ile boşta geçen süre alacağı ve işe başlatmama tazminatı dava dilekçesidir.

AÇIKLAMALAR :

A-ÇALIŞMA ŞARTLARINA İLİŞKİN AÇIKLAMALARIMIZ.

1-) Müvekkilimiz, davalılara ait iş yerinde öncelikle 16/09/2013-31/01/2015 tarihleri arasında davalı [DAVALI İŞVEREN] si asıl işveren, dava dışı diğer şirketler alt işveren olacak şekilde daha sonrasında ise 02/02/2015-26/09/2023 tarihleri arasında davalı [DAVALI İŞVEREN] şirketinde İş Güvenliği Denetmeni olarak çalışmıştır.

2-) Müvekkilin almış olduğu son ücret net 21.450,00 TL'dir. Müvekkilin maaşı müvekkilin Denizbank nezdindeki hesabına yatırılmıştır. Müvekkilin çalıştığı süre boyunca bir öğün yemek ve akşam mesaiye kalması durumunda kahvaltı işveren tarafından karşılanmıştır. Müvekkilin iş yerine gidip gelmesi için işveren tarafından işçilere servis tahsis edilmiştir. Müvekkile bayramlarda bayram parası adı altında 700 - 1.500 TL arası ödeme yapılmıştır. Yukarıda yapılan ve yukarıda yazılmayan diğer ödeme ve yardımların bedelleri bordrolarda yer almakta olup davalı taraftan celbini talep ediyoruz. Yapılan hesaplamalarda esas alınacak ücrete bahsi geçen ek ödemelerin de eklenmesi ile hesaplama yapılması gerektir.

B-) İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNE ve İŞE İADE TALEBİMİZE İLİŞKİN AÇIKLAMALARIMIZ.

Çalıştığı süre boyunca işini layıkıyla yerine getiren müvekkilimizin belirsiz süreli iş sözleşmesi, hiçbir geçerli ve haklı bir sebep yokken 26/09/2023 tarihinde işveren tarafından haksız ve geçerli olmayan bir nedenle feshedilmiştir.

1-)

FESİH BİLDİRİMİNDE İLERİ SÜRÜLEN İDDİALAR HAYAL ÜRÜNÜ OLUP GERÇEĞE AYKIRIDIR.

Davalı işveren tarafından; müvekkilin, çalışma arkadaşına sözlü ve fiziksel olarak saldırdığı, olumsuz davranışlarla iş yeri huzurunu bozduğu nedeniyle müvekkile duyulan güvenin sarsıldığına dayanarak iş akdinin sonlandırıldığı iddia edilmiştir. Bu iddiayı kabul etmiyoruz. Feshe konu olay aşağıda anlatıldığı gibi gerçekleşmiştir. Şöyle ki;

17/09/2023 günü [İŞVEREN YETKİLİSİ] adlı iş güvenliği amiri müvekkile "[GEMİ]" adlı projede gece çalışmalarını kimin yapacağını ingilizce yazılarak geminin proje grubuna atılmasını istemiştir. Müvekkil de projeye [İŞVEREN YETKİLİSİ]'in baktığını iletmıştır. Müvekkilin önünde yürüyen ve konuşmalara şahit olan [İŞVEREN YETKİLİSİ] isimli kişi "Oraya ben bakmıyorum, sen bakıyorsun,2 tane Maersk gemisi var,bunlardan birine sen birine ben bakıyorum." demiştir. Müvekkil de bunun üzerine "Benim bölgemde gemi fazla, senin bölgede gemi az, sen bakıyorsun." demiştir. Taraflar bu şekilde ofise girdiklerinde [İŞVEREN YETKİLİSİ] isimli şahıs eline kağıda alıp dağılım yapacakken "Amina koyarım işinin de dağılımının da! Al sen kendin yap!" diyerek uzaklaşmıştır. Müvekkil de bunu duyduktan sonra

[İŞVEREN YETKİLİSİ] isimli kişiye dönüp ona bu şekilde konuşmaması gerektiği şeklinde uyararak karşılık vermiştir. Olay esnasında orada bulunan ve olaya şahit olan tanıklar da bu durumu doğrulamaktadır.

Dava konusu olayın ertesi günü [İŞVEREN YETKİLİSİ] isimli şahıs müvekkili şikayet etmiştir. Davalı işveren de 18/09/2023 günü sabah saatlerinde müvekkili çağırması ve müvekkile aynı gün öğlen saatlerinde gelmesini söylemiştir. Müvekkil öğle saatlerinde gittiğinde müvekkil idari işler bölümüne çağırılmış ve savunması alınmıştır. Yine aynı gün içinde müvekkile Eylül ayının 26'sına kadar idari izin verilmiştir.

Davalı taraf bu süreçte müvekkilin kartını kapatmıştır. Müvekkil 26 Eylül günü iş yerine gittiğinde müvekkili işten çıkarttıklarını söylemiş ve müvekkile bir kağıt imzalatmaya çalışmışlardır. Müvekkil ise kağıdı imzalamamıştır.

Müvekkilin, iş yeri huzurunu bozduğuna yönelik iddialar gerçeği yansıtmamaktadır. Müvekkil uzun yıllar boyunca davalı iş yerinde üzerine düşen bütün yükümlülüklerini yerine getirerek çalışmıştır. Müvekkilimiz çalışma süresi boyunca uyarı ya da kınama cezası almamıştır. Hiçbir yüz kızartıcı suçu işlememiştir. İş arkadaşlarıyla da arası gayet iyi olup iş yerinde kimseyle sözlü yada fiziki kavgaya girmemiştir.

Fesih [İŞVEREN YETKİLİSİ] isimli işçinin müvekkile yönelik saldırgan davranışı sebebiyle gerçekleşmiştir. Fakat işveren bu olayı gerekçe göstererek müvekkili işten çıkarmasına rağmen müvekkile noterden gönderdiği fesih bildirgesinde daha önce yaşandığını iddia ettiği bazı olayları gerekçe göstermiştir. Fesih bildirimini incelendiğinde genel geçer ifadeler kullanıldığı olayın ne şekilde cereyan ettiği dahi belirtilmemiştir. (ek-1: ihtarname)

Müvekkil çalışma arkadaşlarına hiçbir zaman fiziki ve sözlü saldırı da bulunmamıştır. Bu husus olay anında orada olup olaya birebir şahit olan tanıklarımızın beyanlarıyla ispatlanacaktır.

2-) İŞVEREN EŞİT DAVRANMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRI HAREKET ETMİŞTİR.

Feshe konu olayla ilgili olarak davalı işveren Eşit Davranma Yükümlülüğü'ne aykırı hareket ederek yalnızca müvekkilin işine son vermiştir. Feshe konu olaya sebebiyet veren [İŞVEREN YETKİLİSİ] isimli kişi hala daha davalı işveren nezdinde çalışmaya devam etmektedir.

Eşit davranma ilkesi 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde de düzenlenmiş olup iş hukuku bakımından işverene, iş yerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Bu bakımdan işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmış durumdadır. Başka bir ifadeyle işverenin ayırım yapma yasağı iş yerinde çalışan işçiler arasında keyfi biçimde ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Bahsi geçen ilke eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir. Diğer taraftan anılan ilke hakların sınırlandırılması yerine korunmasına hizmet etmektedir. Bu bilgiler ışığında somut olayımıza bakıldığında feshe konu olay nedeniyle sadece müvekkilin iş akdine son verilirken olayı başlatan [İŞVEREN YETKİLİSİ] isimli şahsın çalışmaya devam etmesi Eşit Davranma Yükümlülüğü'ne aykırılık oluşturmaktadır. Bu nedenle müvekkilin iş akdinin feshi geçerli bir nedene dayanmadığından müvekkilin işe iadesi gerekmektedir. Yargıtay'ın bu yöndeki kararını sunuyoruz;

Yargıtay 22. HD. 2015/17720 E., 2015/21509 K., 22.6.2015 tarihli ilamında "...Ayrıca, 4857 Sayılı Kanun'un sistematığında eşit davranma borcu, işverenin genel anlamda borçları arasında yerini almıştır. Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup, iş hukuku bakımından işverene, işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir sebep olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Bu bakımdan işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmış durumdadır. Başka bir ifadeyle işverenin ayırım yapma yasağı, iş yerinde çalışan işçiler

arasında keyfi biçimde ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Bununla birlikte eşit davranma borcu tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmeyip eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir.

Somut uyuşmazlıkta, ameliyathanenin işleyişiyle ilgili davacı ve işverenin dava dışı diğer işçisi arasında sorun yaşanmış, sonrasında da karşılıklı olarak birbirlerine saldırdıkları dosya kapsamıyla sabit olmasına göre, işverence eşit işlem borcuna aykırı olarak sadece davacının iş sözleşmesinin feshedilmesi hatalı olduğundan, kavgaya kimin sebebiyet verdiği belli olmadığı halde eşit durumdaki işçiler arasında farklı uygulama yapılması işveren feshini haksız hale getirir. Bu sebeple işçinin işe iadesi yerine, davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..."

3-) DAVA KONUSU FESİH, HAKSIZ VE MESNETSİZ OLUP FESHİN SON ÇARE OLMASI İLKESİNE DE AYKIRIDIR.

Olayla ilgili olarak detaylı çalışma yapılmadan alelacele müvekkilin iş akdi sonlandırılmıştır. Birçok farklı alternatif olmasına karşın feshin son çare olması ilkesine aykırı hareket edilerek iş akdi müvekkilin hiçbir kusuru olmamasına rağmen sonlandırılmıştır. Bu nedenlerle, fesih bildiriminde dahi gerçeğe aykırı beyanlarda bulunan işverenin kötüniyetli olduğu her türlü izahtan varestedir.

4-) Davalı aleyhine dava şartı arabuluculuk başvurusu yapılmış ve anlaşma sağlanamamıştır. (Ek-2: taraflarca e-imzalı olarak imzalanmış arabuluculuk son tutanağı)

5-)

İşveren nezdinde yüzlerce işçi çalışmakta olup müvekkil çalışma süresi dikkate alındığında işe iadesi davası açma hakkı olan bir işçidir. Yapılan yargılama sonunda müvekkilimizin işe iadesine, boşa geçen sürelerle ilişkin ücret alacağının müvekkile ödenmesine ve işe başlatmama halinde işe başlatmama tazminatının müvekkile ödenmesine karar verilmesi gereklidir.

C-) ALACAK KALEMLERİ

1-) BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRET ALACAĞI

Müvekkilin boşa geçen süre ücret alacağı hesaplanırken müvekkil iş yerinde çalışmaya devam ediyormuş gibi hesap yapılmalıdır. Bu kapsamda müvekkilin alacağı hesap edilirken yukarıda izahı yapılan kendisine düzenli olarak yapılan tüm ödemeler de eklenmek suretiyle hesaplama yapılmalıdır.

2-) İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNAT ALACAĞI

Müvekkil iş yerinde 10 yıldan fazla süredir çalışmaktadır. Bu uzun çalışma süresi dikkate alınarak müvekkile 8 aylık ücreti üzerinden hesaplama yapılarak işe başlatmama tazminatı ödenmesine hükmedilmelidir.

HUKUKİ NEDENLER : İş Kanunu, Sosyal Güvenlik Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ilgili tüm yönetmelikler ve ilgili yasal mevzuat

HUKUKİ DELİLLER : İşyeri kayıtları, Nüfus kayıtları, SGK Kayıtları, tanık, banka kayıtları, yemin, bilirkişi incelemesi, fesih bildirgesi sureti, arabuluculuk tutanakları, ilgili kurumlardan celbedilecek evrak içeriği, karşı tarafın sunacağı delillere karşı delil sunma h[DAVALI İŞVEREN] ızı saklı tutmak kaydıyla her türlü yasal delil

SONUÇ VE İSTEM : Yukarıda izah edilen ve Sayın Mahkemece re'sen nazara alınacak hususlar dahilinde fazlaya ilişkin talep ve dava haklarımız saklı kalmak kaydıyla;

A-) Mvekkilimizin iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğinin tespitine ve müvekkilin İşE İADESİNE,

B-) Boşta geçen sreye ilişkin brüt 4 aylık ücret alacağının ve diğer haklarının hak kazanma tarihinden itibaren işleyecek olan en yüksek mevduat avans faiziyle birlikte davalıdan tahsiline davacıya ödenmesine,

C-) Başvurusuna rağmen müvekkilimizin yasal süresi içinde işe başlatılmaması halinde brüt 8 aylık ücret tutarında işe başlatmama tazminatının hak kazanma tarihinden itibaren işleyecek olan yasal faiziyle birlikte davalıdan tahsiline davacıya ödenmesine,

D-) Yargılama giderleri ve ücret-i vekaletin karşı tarafa tahmiline karar verilmesini Sayın Mahkemeden talep ediyoruz. 23/10/2023

Davacı Vekili

Av.Ferhat SATAN

(E- imzalıdır)

EKLER : 1-) Fesih Bildirgesi

2-) Arabuluculuk tutanağı

TENSİPLE BİRLİKTE CELP EDİLMESİNİ TALEP ETTİĞİMİZ DELİLLER

1-)SGK'ya müzekkere yazılması ile müvekkilin tüm kayıtlarının celbi

2-) Denizbank Yalova şubesi'ne müzekkere yazılarak 01/09/2013 tarihinden itibaren müvekkilin hesap hareketlerinin celbi

3-) Davalı iş yerlerine müzekkere yazılması ile müvekkilin işverenler nezdindeki tüm kayıtlarının celbi

Bu dilekçe rneği, Av. Ferhat Satan tarafından takip edilen gerçek bir dosyadan alınmış olup tüm kişisel veriler çıkarılarak yayımlanmıştır. rnek niteliğindedir; her uyuramazlığın kendine özgü koşulları bulunduğundan olduğu gibi kullanılması tavsiye edilmez. ferhatsatan.com