

YALOVA İŞ MAHKEMESİNE

ARABULUCULUK DOSYA NO: 2024/159278

DAVACI : [DAVACI] ([TC NO])

[ADRES ÇIKARILDI]

VEKİLİ : Av. Ferhat SATAN

Çiftlik Mah. Perla Sitesi C Blok Daire: 3 Çiftlikköy/YALOVA

DAVALILAR:

1 - [DAVALI KAMU KURUMU] (VERGİ NO: [ÇIKARILDI])

Çiftlik 7760 Çiftlikköy/YALOVA

2 - [DAVALI ALT İŞVEREN] (MERSİS NO: [ÇIKARILDI])

[ADRES ÇIKARILDI]

KONU : Müvekkilin işe iadesi, boşta geçen süre ücreti, işe başlatmama tazminatı taleplerimizden ibarettir.

AÇIKLAMALAR:

A - MÜVEKKİLİN ÇALIŞMA KOŞULLARINA İLİŞKİN AÇIKLAMALARIMIZ

1 - Müvekkil, 05/04/2019 - 02/07/2024 tarihleri arasında davalı belediye nezdinde büro personeli olarak kayıtlı olsa da fiilen işe başladığı andan itibaren belediye başkanının koruması olarak çalışmıştır.

2 - Müvekkil [SENDİKA] sendikası üyesidir ve çalışma koşulları da işverenle aralarında imzalanan Toplu İş Sözleşmesine göre belirlenmektedir.

3 - Müvekkilin ücreti ve diğer sosyal hakları [SENDİKA] ile işveren arasında imzalanan toplu iş sözleşmesine göre belirlenmiştir. Müvekkilin işe iadesine karar verilmesi akabinde işe başlatılmaması halinde hak edeceği işe başlatmama ve boşta geçen süre alacakları bakımından TİS hükümlerinin dikkate alınması gerekir. Bu anlamda TİS ekte yer almakla birlikte bir suretinin sendikadan celbini talep ederiz.

4 - Müvekkil ücretini [BANKA] ve İş Bankası aracılığı ile yatırılmıştır.

B - İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNE VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNE İLİŞKİN AÇIKLAMALARIMIZ

1 - İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi ve dolayısıyla işe iade davası açılabilmesi için iş yerinde 30 veya daha fazla işçinin çalışması, işçinin en az 6 aylık kıdeminin olması, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmak, işveren vekili konumunda olmamak, iş sözleşmesinin geçersiz sebeple feshi şartları aranmaktadır. Müvekkil kanunda aranan tüm işe iade şartlarını taşımaktadır.

2 - Müvekkilin iş sözleşmesi geçersiz ve haksız nedenle feshedilmiştir. Müvekkil tüm çalışma süresi boyunca belediye başkanının koruması olarak çalışmaktayken 10/05/2024 tarihli E-68418920-903.07-148820 sayılı görevlendirme yazısı ile PARK VE BAHÇELER MÜDÜRLÜĞÜNDE BEDEN İŞÇİSİ olarak görev değişikliği yapılmıştır. Müvekkilin tek bir görev değişikliği yazısı ile temizlik işleri müdürlüğünde beden işçisi olarak görevlendirilmesi çalışma şartlarında esaslı değişiklik teşkil etmektedir. Görevlendirme yazısında işçilerin 6 gün içerisinde muvafakatlerinin alınması bildirilmiştir.

3 - İş Kanunu'nun "Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi" başlıklı 22. maddesi "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir

değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir." şeklindedir. 27/05/2024 tarihinde müvekkilin görevlendirmeyi kabul etmediğine yönelik tutanak tutulmuş ve sonrasında müvekkil çalışmaya devam etmiştir. Fesih bildirimi ise 02/07/2024 tarihinde yapılmıştır. Görüldüğü üzere, hiçbir geçerli fesih nedeni yoktur. Üstelik kanunda belirtilen usule aykırı şekilde gerçekleştirilen ve 6 günlük sürenin dolmasından çok daha sonra gerçekleşen fesih bir başka yönden de geçerli nedene dayanmamaktadır. Usulüne uygun yapılmayan değişiklik kanunda da belirtildiği üzere müvekkili bağlamamaktadır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2020/12 E. 2022/71 K.

"4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinin 2. fıkrasında, çalışma şartlarının, tarafların karşılıklı uzlaşmaları ile değiştirilmesinin her zaman mümkün olduğu kurala bağlanmıştır. Çalışma şartlarında değişiklik konusunda işçinin rızasının yazılı alınması kanun gereğidir. Aynı zamanda işverence değişiklik teklifinin de yazılı olarak yapılması gerekir. İşçi çalışma şartlarında yapılmak istenen değişikliği usulüne uygun biçimde yazılı olarak ve süresi içinde kabul ettiğinde, iş sözleşmesinde değişiklik gerçekleşmiş olur. İşçinin değişikliği kabulü, sadece bu işlem yönünden geçerlidir. Bir başka anlatımla işveren işçinin bir kez vermiş olduğu kabulü, daha sonraki dönemlerde başka değişiklikler için kullanamaz. İşçinin, değişikliği kabul yazısının işverene ulaşma anına kadar bu değişiklikten vazgeçmesi mümkündür. Yapılan değişiklik önerisi, altı işgünü içinde işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmediği sürece işçiye bağlamaz. Başka bir ifadeyle değişiklik gerçekleşmemiş ve sözleşme eski şartlarla devam ediyor sayılır."

4 - Müvekkilin ve diğer çalışanların kadroları hiçbir sebep yokken siyasi saiklerle ve keyfi olarak değiştirilmek istenmiştir. Müvekkil belediye başkanının korumasıyken beden işçisi olarak görevlendirilmek istenmiştir. İki iş arasında ciddi farklılıklar olup müvekkilin deneyimli olduğu işten alınarak bilgi sahibi olmadığı ve farklı yeterlilikler isteyen alanda görevlendirilmek istenmesinin kabulü mümkün değildir.

5 - Gerçekleştirilen fesih, feshin son çare olması ilkesine de aykırıdır. Müvekkile yine benzer alanda çalışma gerektiren başkaca görevlendirmeler yapılabilecekken iş sözleşmesi geçersiz nedenle feshedilmiştir. İşveren tarafından müvekkilin mevcut konumuna ve bilgi birikimine daha uygun bir alanda görev değişikliği teklif edebilecekken fiziki olarak da aşırı derecede efor gerektiren alanda teklif yapılması işverenin kötü niyetle ve müvekkili işten çıkarmaya yönelik hareket ettiğini göstermektedir. Kaldı ki davalılar yerel seçim sonrası müvekkile hiç bir şekilde iş vermeyerek müvekkile mobbing yapmışlardır.

6 - Müvekkilin iş sözleşmesinin geçersiz ve haksız feshi sonucu işe başlatılmasını, boşta geçirdiği 4 aylık ücretini ve işe başlatılmaması halinde 8 aylık brüt ücretin işe başlatmama tazminatı olarak davalılardan tahsilini talep etme zorunluluğumuz hasıl olmuştur.

7 - Davalı işveren aleyhine başvurulmuş arabuluculuk faaliyeti sonucunda anlaşmaya varılamamış olup buna ilişkin son tutanak ektedir. (Ek-1: Arabuluculuk son tutanağı)

C - DAVALILARIN MÜŞTEREKEN VE MÜTESELSİLEN SORUMLULUĞUNA İLİŞKİN AÇIKLAMALARIMIZ

1 - 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. Maddesinde, asıl işveren ve alt işverenin işbu kanundan doğan yükümlülüklerde müteselsilen sorumlu olacakları düzenlenmiştir.

2 - İŖe iade talepli açtığımız bu davada iŖe iadenin boŖta geçen süre alacağı ve iŖe baŖlatmama tazminatı gibi maddi talepler bakımından asıl iŖveren olan [DAVALI KAMU KURUMU] ve alt iŖveren olan [DAVALI ALT İŖVEREN] müteselsilen sorumlu olacak ve iŖe iade davalarında birlikte davalı olarak gösterilmeleri gerekecektir. Konu ile ilgili Yargıtay kararları Ŗu Ŗekildedir:

Yargıtay 22.Hukuk Dairesi 2018/ 11460 E.: 2018 / 17862 K.

"4857 sayılı İŖ Kanunu'nun 2/6 son cümlesi uyarınca asıl iŖveren, alt iŖverenin iŖilerine karŖı o iŖyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iŖ szleŖmesinden veya alt iŖverenin taraf olduğu toplu iŖ szleŖmesinden doğan yükümlülüklerden alt iŖverenle birlikte sorumludur. 4857 sayılı İŖ Kanunu ile asıl iŖverenin, bu Kanundan, iŖ szleŖmesinden ve alt iŖverenin taraf olduğu toplu iŖ szleŖmesinden doğan yükümlülüklerden sorumlu tutulması Ŗeklindeki düzenleme, asıl iŖverenin sorumluluğunun geniŖletilmesi olarak değerlendirilmelidir. Bu durumda, ihbar, kıdem, kötüniyet ve iŖe iade sonucu iŖe baŖlatmama tazminatları ile ücret, fazla alıŖma, hafta tatili, bayram ve genel tatili, yıllık izin, ikramiye, pirim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm iŖilik haklarından birlikte sorumluluk esastır. Kanunun kullandığı "birlikte sorumluluk" deyiminden tam teselsülün, dolayısı ile mŖterek ve müteselsil sorumluluğun anlaŖılması gerekir."

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 2021/9540 E. 2021/14240 K.

"Asıl iŖveren alt iŖveren iliŖkisinin Ŗartları ve unsurları, İŖ Kanununun 2. maddesinde dzenlenmiŖtir. Bu iliŖkide asıl iŖveren, alt iŖverenin iŖilerine karŖı o iŖyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iŖ szleŖmesinden veya alt iŖverenin taraf olduğu toplu iŖ szleŖmesinden doğan yükümlülüklerinden alt iŖveren ile birlikte sorumludur. Kanundaki "birlikte sorumluluk" kavramının mŖterek müteselsil sorumluluğu iŖaret ettiği noktasında herhangi bir uyuŖmazlık bulunmamaktadır. Asıl iŖveren alt iŖveren arasında maddi anlamda bir zorunlu dava arkadaŖlıđının bulunduğu söylenemez ise de, Yargıtay (kapatılan) 22. Hukuk Dairesince asıl iŖveren-alt iŖveren iliŖkisinin geçerli olup olmadığı veya muvazaaya dayanıp dayanmadığına yönelik re'sen yapılması gereken yargısal denetimin, iliŖkinin taraflarının, yani asıl iŖveren ve alt iŖverenin davada yer almalarını ve kendi hukuklarını koruyacak açıklama ve ispat haklarını zorunlu kıldığı gerçeğinden yola çıkılarak sadece iade davalarına özgü bir uygulama geliŖtirilmiŖtir. İŖe iade talebiyle açılan davalarda asıl iŖveren ile alt iŖveren arasında Ŗekli anlamda zorunlu bir dava arkadaŖlıđı bulunduğu kabul edilmeli, iŖçinin açtığı iŖe iade davasında husumetin hem asıl iŖverene hem alt iŖverene yöneltilmesi gerekliliği dikkate alınmalıdır. Böylece, iŖe iade davasında yalnızca asıl iŖveren veya alt iŖverene husumet yöneltilmesi durumunda, davanın davalı olarak gösterilmeyen asıl iŖveren veya alt iŖverene teŖmili için davacı tarafa süre verilerek, verilen süre içinde davanın diğer dava arkadaŖına teŖmil edilmesi halinde davaya devam edilmesi, aksi halde davanın usulden reddi yönünde yerleŖik bir uygulama geliŖtirilmiŖtir (Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 22/11/2017 tarih, 2017/43598 esas, 2017/26455 karar sayılı; 14.03.2018 tarih, 2018/1906 esas, 2018/6718 karar sayılı ve 18.01.2018 tarih, 2017/45379 esas, 2018/845 karar sayılı kararları bu yöndedir)."

HUKUKİ DELİLLER : İŖyeri kayıtları, sigortalı Ŗahsi sicil dosyası, Toplu İŖ SzleŖmesi, SGK kayıtları, bilirkiŖi incelemesi, banka kayıtları, nüfus kayıtları, arabuluculuk tutanağı, tanık, keŖif, yemin ve karŖı tarafın sunacağı delillere karŖı delil sunma h[DAVALI İŖVEREN] ızı saklı tutmak kaydıyla her türlü yasal delil

HUKUKİ SEBEPLER : 1475 sayılı İŖ Kanunu, 4857 sayılı İŖ Kanunu, Sosyal Güvenlik Kanunu, İŖ Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ilgili tüm yönetmelikler ve ilgili yasal mevzuat

SONUÇ VE İSTEM : Yukarıda açıklanan sebeplerle fazlaya ilişkin diğer işçilik alacaklarımız saklı kalmak kaydıyla davamızın kabulüne,

1 - Davalıların iş sözleşmesini feshinin geçersizliğinin tespiti ile davacının davalılar nezdinde aynı şartlarda İŞE İADESİNE,

2 - Davacının 4 aylık brüt ücret tutarında boşta geçen süre alacağının en yüksek faiziyle birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine,

3 - Davacının işe başlatılmaması halinde 8 aylık brüt ücretin işe başlatmama tazminatı olarak davalılardan müştereken ve müteselsilen en yüksek faiziyle birlikte tahsili ile davacıya verilmesine,

4 - Yargılama giderleri ve vekalet ücretinin davalılara yüklenmesine karar verilmesini talep ederim. 22/07/2024

DAVACI VEKİLİ

Av. Ferhat SATAN

Ek-1: Arabuluculuk son tutanağı (ıslak imzalı aslı ön bürodan sunulacaktır)

Ek-2: Toplu İş Sözleşmesi

Ek-3: Vekaletname

TENSİPLE BİRLİKTE CELP EDİLMESİNİ TALEP ETTİĞİMİZ DELİLLER

1 - Davalı iş yerine müzekkere yazılarak davacıya ait kayıtların celbi

2 - SGK Yalova İl Müdürlüğü'ne yazı yazılarak:

davacı [DAVACI] ([TC NO])'a ait kayıtların celbi

05/04/2019 tarihi itibarıyla davalı iş yerinde çalışan sayısının celbi

3 - İş Bankası'na yazı yazılarak davacı [DAVACI] ([TC NO])'a ait hesap hareketlerinin celbi

4 - [BANKA]'na yazı yazılarak davacı [DAVACI] ([TC NO])'a ait hesap hareketlerinin celbi

5 - [SENDİKA]'na yazı yazılarak;

davalılar ile sendika arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin

Davacının sendika kayıtlarının celbi.

Bu dilekçe örneği, Av. Ferhat Satan tarafından takip edilen gerçek bir dosyadan alınmış olup tüm kişisel veriler çıkarılarak yayımlanmıştır. Örnek niteliğindedir; her uyumsuzluğun kendine özgü koşulları bulunduğu gibi kullanılması tavsiye edilmez. ferhatsatan.com