

YALOVA NÖBETÇİ İŞ MAHKEMESİNE

ARABULUCULUK DOSYA NO: 2024/200175 E.

DAVACI : [DAVACI] (ITC NO)

Merkez Kazımiye Merkez mevkii Şerbetçiler Sk. No: 10/1/1 Merkez/YALOVA

VEKİLİ : Av. Ferhat SATAN

DAVALILAR:

[ADRES 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, 06/03/2023 - 31/07/2024 tarihleri arasında davalı nezdinde Kültür Müdürlüğünde çağrı merkezi personeli olarak çalışmıştır. Müvekkilin sigorta girişi Park Bahçeler Müdürlüğünde yabani ot kontrol işçisi olarak yapılmış olsa da işe başlaması ile birlikte yapılan görevlendirme ile çağrı merkezinde işe başlamış ve hiç park ve bahçeler ile ilgili çalışma yapmamıştır. Müvekkilin Park Bahçeler Müdürlüğünde sigortalı gösterilmesi müvekkilin bilgisi ve rızası olmadan fiilen yapılan bir uygulamadır.

2 - Müvekkil [SENDİKA] üyesidir ve çalışma koşulları da sendika ile [DAVALI ŞİRKET] arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesine göre belirlenmektedir. (Ek-1: Toplu iş sözleşmesi)

3 - Müvekkilin ücreti ve diğer işçilik alacakları TİS'e göre ödenmekte olup her ay değişiklik göstermektedir.

Toplu İş Sözleşmesi'ne göre müvekkilin 2024 yılı ilk 6 ayında günlük yevmiyesi 825 TL'dir. TİS'in 39/B maddesine göre 2024 yılının ikinci 6 ayında yüzde 65 zam yapılması kararlaştırılmıştır. Bu durumda müvekkilin işten temmuz ayının sonunda işten çıkarıldığı dikkate alındığında günlük ücreti 1.361,25 TL'dir ve hesaplama bu miktara göre yapılmalıdır.

2024 yılının 2. 6 aylık döneminde günlük yemek parası 225,75 TL olup ayda müvekkil 26 gün çalıştığı için aylık yemek parası 5.869,5 TL'dir. Müvekkilin Temmuz ayı bordrosunda gösterilmektedir. (TİS 34/B)

2024 yılının 2. 6 aylık döneminde yakacak yardımı 1789 TL olup müvekkilin Temmuz ayı bordrosunda bu kalem gösterilmiştir. (TİS 34/C)

2024 yılının 2. 6 aylık döneminde birleştirilmiş sosyal yardım 3.893,23 TL olup müvekkilin Temmuz ayı bordrosunda bu kalem gösterilmiştir. (TİS 34/F)

2024 yılının 2. 6 aylık döneminde ek sosyal yardım (aile destek yardımı) 3.893,23 TL olup müvekkilin Temmuz ayı bordrosunda bu kalem gösterilmiştir. (TİS 34/A-1)

Bayram yardımı ramazanda 4.196 TL olup 2024 yılı Mart ayı bordrosunda; kurbanda 6.692 TL olup 2024 Haziran ayı bordrosunda bu kalemler gösterilmiştir. (TİS 35/A)

Bayram gıda yardımı ramazanda 1.500 TL olup 2024 yılı Mart ayı bordrosunda; kurbanda 1.500 TL olup 2024 Haziran ayı bordrosunda bu kalemler gösterilmiştir. (TİS 35/D)

1 mayısta işçi bayramı yardımı ödenmekte olup 825 TL 2024 yılı Nisan ayı bordrosunda gösterilmiştir. (TİS 35/E)

Müvekkile sorumluluk primi ödemesi yapılmakta olup 2024 yılının 2. 6 aylık döneminde bu miktar 596,55 TL olup 2024 yılı temmuz ayı bordrosunda bu miktar gösterilmiştir. ((TİS 38/5)

TİS 42'ye göre müvekkil yılda 84 yevmiye sendikal ikramiye almakta olup her ay 6 yevmiye

maaşına eklenerek ödenmekte (72 yemiye) ayrıca mart ağustos ve kasım aylarında ekstra 4'er yevmiye (12 yevmiye) daha almaktadır. Bu ikramiye tüm bordrolarda gösterilmiştir. Hesaplama yapılırken 2024 yılı 2. 6 ayda ücrete yüzde 65 zam yapıldığı da dikkate alınarak bir hesaplama yapılması gereklidir.

Müvekkilin işe iadesine karar verilmesi halinde tüm bu ek ödemeler de dikkate alınarak hesaplama yapılması gerekmektedir. (Ek-2: bordrolar)

4 - Müvekkilin ücreti YapıKredi Bankası aracılığıyla ödenmektedir.

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. Kaldı ki TİS'in 26.maddesinde işe iade taleplerinde işçinin kıdemi ve iş yerinde çalışan işçi sayısını bakılmaksızın işe iade taleplerinin değerlendirileceği kararlaştırılmıştır.

2 - Belediye seçimlerinin ardından 28/06/2024 tarihinde müvekkil de dahil olmak üzere 345 kişi toplu olarak işten çıkarılmıştır. Bu olay çok ses getirmiş ve tepki çekmiştir. Bunun üzerine 06/07/2024 tarihinde belediye ve sendika arasında imzalanan protokol ile tüm diğer işçiler ve müvekkil tekrar işe alınmıştır. Aradaki zamanda müvekkile yıllık izin kullanmış gibi evrak düzenlenmiş ve imzalatılmıştır. Ancak çok kısa bir süre sonra 31/07/2024 tarihinde müvekkil işini layıkıyla yerine getirmesine ve herhangi bir haklı veya geçerli fesih sebebi olmamasına rağmen müvekkilin iş sözleşmesi feshedilmiştir.

3 - Müvekkilin iş sözleşmesi hiçbir sebep yokken siyasi saiklerle ve keyfi olarak feshedilmiştir. Toplu çıkarma çok tepki çektiği için işçiler tek tek çıkarılmaya başlanmıştır. İşverenin küçülme ya da personelde azaltıma gideceği sebebiyle müvekkil işten çıkardığını savunması halinde bu savunmaya itibar edilmemelidir. Zira TİS 27.maddede bu durumda öncelikle gönüllü olanlar, devamında deneme süresi dolmayan işçiler, devamında emeklilik süresi dolan işçiler, en son da kıdemi düşük olandan başlayarak işçi azaltımı yapılacağı kararlaştırılmıştır. Bu ilke hiçbir şekilde dikkate alınmadan müvekkil işten çıkarılmıştır.

4 - İş güvencesi için tüm şartları sağlayan ve geçersiz sebeple iş sözleşmesi feshedilen müvekkil adına; feshin geçersizliğinin tespiti, müvekkilin işe iade edilmesi, 4 aylık boşa geçen süre alacağının davalıdan tahsilini ve müvekkilin işe iade edilmemesi halinde 8 aylık brüt ücretin işe başlatmama tazminatı olarak davalıdan tahsilini talep etme h[DAVALI İŞVEREN] ız doğmuştur.

5 - Davalı işveren aleyhine başvurulmuş arabuluculuk faaliyeti sonucunda anlaşmaya varılamamış olup buna ilişkin son tutanak ektedir. (Ek-3: Taraflar ve arabulucu tarafından e imzalı olarak imzalanmış 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 - İşe iade talepli açtığımız bu davada işe iadenin boşa geçen süre alacağı ve işe başlatmama tazminatı gibi maddi talepler bakımından asıl işveren olan [DAVALI KAMU KURUMU] ve alt işveren olan [DAVALI ŞİRKET] müteselsilen sorumlu olacak ve işe iade davalarında birlikte

davalı olarak gösterilmeleri gerekecektir. Konu ile ilgili Yargıtay kararları şu şekildedir:

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

"4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6 son cümlesi uyarınca asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumludur. 4857 sayılı İş Kanunu ile asıl işverenin, bu Kanundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden sorumlu tutulması şeklindeki düzenleme, asıl işverenin sorumluluğunun genişletilmesi olarak değerlendirilmelidir. Bu durumda, ihbar, kıdem, kötüniet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatili, yıllık izin, ikramiye, pirim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik haklarından birlikte sorumluluk esastır. Kanunun kullandığı "birlikte sorumluluk" deyiminden tam teselsülün, dolayısı ile müşterek ve müteselsil sorumluluğun anlaşılması gerekir."

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

"Asıl işveren alt işveren ilişkisinin şartları ve unsurları, İş Kanununun 2. maddesinde düzenlenmiştir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Kanundaki "birlikte sorumluluk" kavramının müşterek müteselsil sorumluluğu işaret ettiği noktasında herhangi bir uyuşmazlık bulunmamaktadır. Asıl işveren alt işveren arasında maddi anlamda bir zorunlu dava arkadaşlığının bulunduğu söylenemez ise de, Yargıtay (kapatılan) 22. Hukuk Dairesince asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerli olup olmadığı veya muvazaaya dayanıp dayanmadığına yönelik re'sen yapılması gereken yargısal denetimin, ilişkinin taraflarının, yani asıl işveren ve alt işverenin davada yer almalarını ve kendi hukuklarını koruyacak açıklama ve ispat haklarını zorunlu kıldığı gerçeğinden yola çıkılarak sadece iade davalarına özgü bir uygulama geliştirilmiştir. İşe iade talebiyle açılan davalarda asıl işveren ile alt işveren arasında şekli anlamda zorunlu bir dava arkadaşlığı bulunduğu kabul edilmeli, işçinin açtığı işe iade davasında husumetin hem asıl işverene hem alt işverene yöneltilmesi gerekliliği dikkate alınmalıdır. Böylece, işe iade davasında yalnızca asıl işveren veya alt işverene husumet yöneltmesi durumunda, davanın davalı olarak gösterilmeyen asıl işveren veya alt işverene teşmili için davacı tarafa süre verilerek, verilen süre içinde davanın diğer dava arkadaşına teşmil edilmesi halinde davaya devam edilmesi, aksi halde davanın usulden reddi yönünde yerleşik bir uygulama geliştirilmiştir (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 : İşyeri kayıtları, sigortalı şahsi sicil dosyası, SGK kayıtları, bilirkişi incelemesi, banka kayıtları, Toplu İş Sözleşmesi, nüfus kayıtları, arabuluculuk tutanağı, tanık, keşif, yemin ve karşı tarafın sunacağı delillere karşı delil sunma h[DAVALI İŞVEREN] ızı saklı tutmak kaydıyla her türlü yasal delil

HUKUKİ SEBEPLER : 1475 sayılı İş Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, Sosyal Güvenlik Kanunu, İş 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 - Davalının iş sözleşmesini feshinin geçersizliğinin tespiti ile davacının davalı [DAVALI ŞİRKET] sigortalısı olarak [DAVALI KAMU KURUMU] BAŞKANLIĞI'nda çağrı merkezi personeli olarak aynı şartlarda İŞE İADESİNE,

2 - Davacının boşta geçen süre alacağına karşılık 4 aylık brüt ücretin TİS'te yer alan tüm sosyal haklar ve diğer haklarla birlikte 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 TİS'te yer alan tüm sosyal haklar ve diğer haklarla birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen en yüksek faiziyle birlikte tahsili ile davacıya verilmesine,

4 - Yargılama giderleri ve vekalet ücretinin davalılara yüklenmesine karar verilmesini talep ederim. 18/09/2024

DAVACI VEKİLİ

Av. Ferhat SATAN

Ek-1: Toplu İş Sözleşmesi

Ek-2: bordrolar

Ek-3: Arabuluculuk son tutanağı (Arabulucu ve taraf vekillerince e imzalı olarak tutanak imzalanmış olup dilekemiz ekinde ibraz edilmiştir. Davalı belediyenin 2 komisyon üyesince tutanak ıslak imzalı olarak imzalanmış olup bu tutanak ayrıca n bürodan ibraz edilecektir)

TENSİPLE BİRLİKTE CELP EDİLMESİNİ TALEP ETTİĞİMİZ DELİLLER

1 - Davalı iş yerlerine müzekkere yazılarak davacıya ait kayıtların celbi

2 - SGK Yalova İl Müdürlüğü'ne yazı yazılarak:

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

06/03/2023 tarihi itibariyle davalı iş yerlerinde çalışan sayısının celbi

3 - YapıKredi Bankası'na yazı yazılarak 06/03/2023 tarihinden itibaren davacı [DAVACI] ([TC NO])'a ait hesap hareketlerinin celbi

4 - [SENDİKA]na yazı yazılarak davalılar ile sendika arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin ve davacının sendika kayıtlarının celbi.

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