

YALOVA İŞ MAHKEMESİNE

ARABULUCULUK DOSYA NO: 2024/82763

DAVACI : [DAVACI] ([TC NO])

VEKİLİ : Av. Ferhat SATAN

DAVALI : [DAVALI İŞVEREN] - Miralay Şefik Bey Sk. Akhan No: 15 34437
Gümüşsuyu/İSTANBUL - (MERSİS NO: [ÇIKARILDI])

KONU : Müvekkilin işe iadesi, boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı taleplerimizdir.

AÇIKLAMALAR:

A - ÇALIŞMA KOŞULLARINA İLİŞKİN AÇIKLAMALARIMIZ

1 - Müvekkil 17/12/2007 - 01/04/2024 tarihleri arasında davalı şirket nezdinde laborant olarak çalışmıştır. Müvekkil işe girdiğinde sigorta primleri [İŞVEREN YETKİLİSİ] adlı kişi tarafından yatırılmıştır. Sonrasında tüm haklarıyla beraber davalı şirket bünyesine belirsiz süreli iş sözleşmesi ile geçiş yapmıştır. (ek-1: iş sözleşmesi ve tekeffülname)

2 - Müvekkilin ücreti Garanti ve YapıKredi bankaları aracılığıyla ödenmiştir. Müvekkilin çalıştığı süre boyunca bir öğün yemek ve servis işveren tarafından karşılanmıştır. Müvekkilin çalıştığı süre boyunca birçok sosyal yardım ve ödeme işverence yapılmıştır. Bunların hepsi bordrolarda gösterilmiştir. Yapılan hesaplamalarda esas alınacak ücrete bahsi geçen ek ödemelerin de eklenmesi ile hesaplama yapılması gerekir. Bu anlamda bordroların işverenden celbini talep ederiz.

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

Müvekkil 2007 tarihinden itibaren KESİNTİSİZ BİR ŞEKİLDE davalı şirket nezdinde çalışmış, görevini her zaman gereği gibi özenle yerine getirmiştir. Ancak iş sözleşmesi davalı tarafından haklı ve geçerli bir nedene dayanmaksızın tek taraflı olarak mesnetsiz iddialarla feshedilmiştir.

1-) İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH SÜRECİ

1 - 26/03/2024 tarihli yazı ile müvekkilin savunması talep edilmiştir. Yazıda 3 konuda müvekkilden savunma talep edilmiştir. (Ek-2: savunma talep yazısı).

2 - Müvekkil savunması istenen tüm konularla ilgili detaylı savunma dilekçesi vermiş ve davalının tüm iddialarının gerçeğe aykırı olduğunu delilleri ile ortaya koymuştur. (ek-3: müvekkilin savunması)

3 - Müvekkilin savunmasındaki somut verilere rağmen davalı taraf 01/04/2024 tarihli yazı ile müvekkilin iş sözleşmesini feshetmiştir. (ek-4: iş akdinin feshi yazısı)

4 - Davalı taraf iş akdini haksız ve geçersiz olarak feshettiği aynı gün apar topar müvekkile bir ibraname imzalatmıştır. Bu ibraname kanunen taşıması gereken şartları taşımadığından geçersiz olup bu ibranameye hukuken bir sonuç bağlanamaz. Zira iş sözleşmesinin sona erdiği tarihle ibraname arasında en az 1 aylık süre olması gerekirken aynı tarihte ibraname imzalatılmıştır. (ek-5: ibraname)

2-) İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNİN ASIL SEBEBİ

1 - [İŞ ARKADAŞI] isimli laboratuvar müdürünün müvekkile yönelik geçmişe dayalı husumeti bulunmaktadır. Çalıştığı süre boyunca müvekkile çalışma şartlarını zorlaştırmış, mobbing uygulamıştır. Sırf bu nedenle müvekkil çalıştığı yerin değiştirilmesine yönelik işverenden defalarca talepte bulunmuştur. Ancak bu talebi reddedilmiş ve müvekkil bu kişi tarafından birçok defa zor durumda bırakılmıştır. Daha önce bu kişi müvekkile sürekli mobbing yapmıştır.

Bunlardan birinde müvekkile yönelik haksız çalışma şartları dayatmış müvekkilin kabul etmemesi üzerine 28/04/2015 tarihli savunma isteme yazısıyla mobbing yapmış ve müvekkilin savunma yazısı sonrası durum üst yöneticilere intikal etmiş müvekkilin haklı olduğunun tespit edilmesi üzerine çalışma şartları düzeltilmiştir. (ek-6: 2015 yılındaki savunma isteme yazısı ve savunma yazısı)

2 - En son çeşitli iddialarla 26/03/2024 tarihinde müvekkilin savunması istenmiştir. Müvekkilin detaylı olarak verdiği savunma dilekçesi ile müvekkilin haksız şekilde işten çıkarıldığı sabittir. Bu son 2 haftalık çalışma döneminde müvekkile yönelik labaratuvar uzmanı [İŞVEREN YETKİLİSİ] Acar ve formen [İŞ ARKADAŞI] adeta açığını kollayacak şekilde gözetlemeye başlamışlardır. Bir açık bulamadıklarında ise müvekkilin çıkışını vermek için dava konusu edilen haksız ve acemice kurguya dayalı ithamlarla müvekkilin işten çıkışını vermişlerdir.

3 - Müvekkil sunduğu savunma dilekçesi ile herhangi bir iş kuralına aykırı davranmadığını açıklamış, taraflarla arasındaki husumeti açıklayarak tekrar görev yerinin değiştirilmesini talep etmiştir. Müvekkile isnat edilen suçlamalarla ilgili hiçbir somut delil yokken ve müvekkil işini gereği gibi yerine getirmişken iş sözleşmesi feshedilmiştir. İşbu fesih geçersizdir ve bu nedenle müvekkilin işe iadesini talep etme zorunluluğumuz hasıl olmuştur.

4 - Müvekkilin SGK'ya bildirilen işten çıkış kodu da "işveren tarafından haklı neden gösterilmeksizin feshi" olarak bildirilmiştir. Dolayısıyla işveren de SGK'ya bildirdiği çıkış kodunda müvekkilin işten haklı neden gösterilmeksizin çıkarıldığını ikrar ve kabul etmiştir.

3-) DAVALI TARAFINDAN İSNAT EDİLEN EYLEMİN HİÇBİR GERÇEKLİK PAYI YOKTUR.

Davalı tarafından savunma isteme yazısında isnat edilen eylemlerin hiçbiri müvekkil tarafından gerçekleştirilmemiştir. Biraz açıklayacak olursak müvekkilin işi farklı birimlerden gelen kimyasal numunelerini testlere tabi tutarak sonuçlarını sisteme girmektir. İddiaya göre müvekkil numuneler henüz çalıştığı bölüme gelmeden numuneler gelmiş ve test yapmış gibi sisteme sonuç girmiştir. Fakat hayatın olağan akışı içinde müvekkilin böyle bir eylem yapmasının müvekkile hiçbir faydası yoktur. Numuneler gelmeden müvekkil sisteme veri girişi yaptıysa bu durumda en azından numuneleri getiren kişinin şahitliği ile numuneler gelmediği halde müvekkilin veri girişi yaptığının ispat edilmesi gerekir. Yada müvekkilin çalıştığı bölümde çalışma arkadaşlarından bu durumu ispat edici bir tanık ifadesi olması gerekir. Davalı şirket yetkilileri müvekkilin çalıştığı birimde bulunan kişilere bu yönde tutanak tutmak için yalancı tutanak şahitliği teklif etmişler fakat bu kişiler bu gerçeğe aykırı talebi "kimseye iftira atamayız" diyerek geri çevirmişlerdir. Bu sebeple bu konuda hiçbir tutanak ya da tanık yoktur. Tamamen bir iftira atılması durumu söz konusudur. Müvekkilin savunmasında da belirtildiği üzere iddiaları ileri süren kişiler amir konumunda olmalarına rağmen işleyişten bihaberdirler. Zira numunenin geleceği belirli bir saat dahi yoktur. İlgili birimden numune ne zaman gelirse müvekkil o zaman numuneyi inceler ve sonucunu sisteme girer. Kaldı ki iddia edilen günlere ilişkin müvekkilin girdiği kayıtların amiri tarafından incelenip herhangi bir sorun olmadığına ve onaylandığına dair evraklar da ektedir. Kayıtlarda müvekkilin girdiği kayıtların sağ tarafından isim soy isminin kısaltılmış hali olan O.Ş. ve onunda sağ tarafında onaylayan kişi olan labaratuvar formeni [İŞ ARKADAŞI]'un parafı mevcuttur. Tirajikomik olan ise müvekkilin açığını kollayıp müvekkili gözetleyen ve bu olayda müvekkilin kusuru olduğunu ortaya atan kişilerden biri [İŞ ARKADAŞI]'tur. Bu kişi müvekkilin olay günü yaptığı işlemlerde herhangi bir sıkıntı olmadığına dair paraf yapan kişidir. Bu kayıtlardan da müvekkilin herhangi bir kusurunun olmadığı sabittir. Ayrıca iddia edilen gün müvekkilin girdiği demir verilerinin de hatasız olduğu sistem kayıtlarından sabittir. (ek-7: sistem kayıtlarının fotoğrafları)

4-) İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ, FESHİN SON ÇARE OLMA İLKESİNE AYKIRIDIR.

1 - İş Kanunu m. 18'in gerekçesinde "Bu uygulamaya giderken işverenden beklenen feshe en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır." ifadesi yer almaktadır. İş Kanununa göre işin devamı esas, iş sözleşmesinin feshi istisnadır ve işveren ancak başka seçeneğinin kalmadığı hallerde bu maddeye başvurarak iş sözleşmesini feshetmelidir.

2 - Müvekkile isnat edilen suçlamanın tamamen asılsız bir iftira olduğunu tekrarlar birlikte; bu iddianın bir an için doğru kabul edilmesi var sayıldığında işin eksik veya kötü yapılması halinde işverence yapılması gereken şey öncelikle işçiyi uyarmaktır. Geçen süreç içerisinde mevcut durumun devam etmesi halinde iş sözleşmesinin feshi söz konusu olacaktır. Ancak müvekkil herhangi bir şekilde uyarılmadan ve savunması dikkate alınmadan iş sözleşmesi feshedilmiştir. Fesih bildiriminde "sözlü olarak uyarı"dan bahsedilmişse de bu da gerçeğe aykırı bir iddiadır. Zira çok hızlı gelişen bir durum söz konusudur. Bu noktada bir uyarının varlığı iddiası hayatın olağan akışına da aykırıdır. Uyarmaya ilişkin hiçbir yazılı tutanak yokken sadece müvekkille husumeti olan amirlerinin beyanlarına istinaden fesih yoluna gidilmiştir.

3 - Herhangi bir uyarı yapılmaksızın, üstelik müvekkilin çalışma yerinin değiştirilmesine yönelik talepleri göz ardı edilerek iş sözleşmesinin feshi, feshin son çare olması ilkesine aykırıdır. (ek-8: müvekkilin görev yeri değişikliği talepleri)

C - İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNE İLİŞKİN AÇIKLAMALARIMIZ

1 - İş Kanunu m. 18 ve devamında iş güvencesi hükümleri düzenlenmiştir. Bu hükümler ile belirli şartları sağlayan işçileri işveren karşısında korumaktadır. İşçinin altı aylık kıdeminin bulunması, iş sözleşmesinin fesih tarihi itibarıyla iş yerinde 30'dan fazla işçinin çalışması, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması, iş sözleşmesinin geçerli sebeple sona ermemiş olması, işveren vekili olmaması halinde işçi, iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir.

2 - Müvekkil iş güvencesi için tüm şartları sağlamaktadır.

3 - Davalı işveren aleyhine başvurulmuş arabuluculuk faaliyeti sonucunda anlaşmaya varılamamış olup buna ilişkin son tutanak ektedir. (Ek-9: Arabuluculuk son tutanağı, e-imzalı olarak ekte sunulmuştur)

HUKUKİ DELİLLER : İşyeri kayıtları, sigortalı şahsi sicil dosyası, SGK kayıtları, bilirkişi incelemesi, banka kayıtları, 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 [DAVALI İŞVEREN] 'nde İŞE İADESİNE,

2 - Boşta geçen süreye ilişkin 4 aylık ücret alacağının ve diğer haklarının hak kazanma tarihinden itibaren işleyecek olan en yüksek mevduat avans faiziyle birlikte davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesine,

3 - Başvurusuna rağmen müvekkilimizin yasal süresi içinde işe başlatılmaması halinde 8 aylık brüt ücret tutarında işe başlatmama tazminatının hak kazanma tarihinden itibaren işleyecek

olan en yüksek mevduat avans faiziyle birlikte davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesine,
4 - Yargılama giderleri ve vekalet ücretinin davalıya yüklenmesine karar verilmesini talep ederim. 14/05/2024

DAVACI VEKİLİ
Av. Ferhat SATAN

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])'e ait kayıtların celbi
26/03/2024 tarihi itibarıyla davalı iş yerinde çalışan sayısının celbi

3 - [BANKA]'na yazı yazılarak 17/12/2007 tarihinden itibaren davacı [DAVACI] ([TC NO])'e ait hesap hareketlerinin celbi

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