

YALOVA İŞ MAHKEMESİNE

[ADRES ÇIKARILDI]

VEKİLİ : Av. Ferhat SATAN

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

DAVALILAR:

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

[ADRES ÇIKARILDI]

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, 11/12/2020 - 08/11/2024 tarihleri arasında davalı belediye nezdinde Kültür Müdürlüğünde BÜRO PERSONELİ kadrosunda çalışmış fiilen [DAVALI KAMU KURUMU] kadın voleybol takımının menejerlik ve şube müdürlüğü sorumlusu görevini yürütmüştür.

2 - Müvekkil [SENDİKA] üyesidir. 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.

3 - Müvekkil ücretini [BANKA] ve İş Bankası aracılığı ile almıştır.

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 uzun süredir belediyenin Kültür Müdürlüğünde BÜRO PERSONELİ kadrosunda fiilen [DAVALI KAMU KURUMU] kadın voleybol takımının menejerlik ve şube müdürlüğü sorumlusu olarak çalışmıştır. Yerel seçimler sonrasında müvekkilin kadrosu BEDEN İŞÇİSİ olarak değiştirilmek istenmiştir. Büro personeli kadrosunda çalışan işçinin tek bir görev değişikliği yazısı ile beden işçisi olarak görevlendirilmesi çalışma şartlarında esaslı değişiklik teşkil etmektedir. Görevlendirme yazısında işçilerin 6 gün içerisinde muvafakatlerinin alınması bildirilmiştir. Müvekkil Üniversite mezunu olmasına rağmen müvekkile yönelik bu işlemin yapılması açık bir hukuksuzluktur. Müvekkil görevi kabul etmek istemese de bakmakla yükümlü olduğu bir çocuğu olduğundan bu görevi baskı ve mobbing etkisiyle kabul etmek zorunda kalmıştır. Baskı ve mobbing konusunu biraz detaylandırarak olursak belediye seçimledinden sonra müvekkile hiç iş verilmemiş ve değersiz hissederek istifa etmesi amaçlanmıştır. Fakat müvekkil işe gidip gelmeye devam etmiştir.

Müvekkil beden işçisi olarak çalışmayı kabul ettikten sonra müvekkil bu defa belediyenin şantiyesinde iş verilmeden bekletilmiştir. Bu dönemde müvekkile "Sen öğretmen olmana rağmen nasıl belediyeye işi girdin? Referansın kim? Diyarbakır'lı olmana rağmen Yalova'da neden işe girdin?" gibi sorular sorulmak suretiyle baskı ve mobbinge devam edilmiştir.

Müvekkil uzunca bir süre böyle iş verilmeden bekletilmiştir. 08/11/2024 tarihinde de müvekkil hiçbir şekilde daha önce haber verilmeden işten çıkarılmıştır. Müvekkile imzalatılan belgede işten çıkarılma sebebi olarak "hizmetinize ihtiyaç duyulmaması sebebiyle" ibaresi mevcuttur. Her ne kadar böyle bir ibare mevcutsa da müvekkilin belediye spor kulübündeki işiyle ilgili bu işi takip edecek yeni bir ekip kurulmuştur. Müvekkilin yerine yeni işçiler alınmak suretiyle bu yeni ekip kurma işlemi yapılmıştır. Ayrıca müvekkilin yeni görevlendirildiği temizlik işleri müdürlüğünde beden işçiliği pozisyonunda da yerel seçimlerden sonra yeni işçi alımları yapılmıştır.

Görüldüğü üzere, hiçbir geçerli fesih nedeni yoktur.

4 - Müvekkil hiçbir sebep yokken siyasi saiklerle ve keyfi olarak işten çıkarılmıştır.

5 - Gerçekleştirilen fesih, feshin son çare olması ilkesine de aykırıdır. Müvekkile yine benzer işlerde çalışma gerektiren başkaca görevlendirmeler yapılabilecekken iş sözleşmesi geçersiz nedenle feshedilmiştir.

6 - İşveren tarafından ilk yapılan görev değişikliği 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. Nitekim geline aşamada da müvekkilin görevi baskı ve mobbing ile kabul etmesine rağmen yine de müvekkilin işten çıkarılması bu iddiamızı doğrular niteliktedir. Üstelik müvekkil takımı çalıştırırken takım her sene şampiyon olmuş olmasına rağmen müvekkil önce görevi baskı ve mobbinge değiştirilmiş ardından işten çıkarılmıştır.

7 - 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 h[DAVALI İŞVEREN] ız doğmuştur.

8 - Davalı işveren aleyhine başvurulmuş arabuluculuk faaliyeti sonucunda anlaşmaya varılamamış olup buna ilişkin son tutanak ektedir. (Ek-1: Arabuluculuk son tutanağı) (ek-2: belediye tarafından düzenlenen yazı)

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 boşta geçen süre alacağı ve işe başlatmama tazminatı gibi maddi talepler bakımından asıl işveren olan [DAVALI KAMU KURUMU] ve alt işveren olan [DAVALI ALT İŞVEREN] 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, Toplu İş Sözleşmesi, 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 davalılar nezdinde 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. 11/12/2024

DAVACI VEKİLİ

Av. Ferhat SATAN

Ek-1: Arabuluculuk son tutanağı

Ek-2: işten çıkarılmaya dair imzalatılan belge

Ek-3: Toplu İş Sözleşmesi

Ek-4: Vekaletname

TENSİPLE BİRLİKTE CELP EDİLMESİNİ TALEP ETTİĞİMİZ DELİLLER

1 - Davalı iş yerine müzekkere yazılarak davacıya ait tüm kayıtların celbi

2 - SGK Yalova İl Müdürlüğü'ne yazı yazılarak:

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

02/07/2024 tarihi itibarıyla dönemsel olarak davalılara yeni alınan işçilerin listelerinin ve davalıların iş yerinde çalışan işçilerin sayılarının 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 ve 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 uyuşmazlığın kendine özgü koşulları bulunduğundan olduğu gibi kullanılması tavsiye edilmez. ferhatsatan.com