

YALOVA İŞ MAHKEMESİNE

ARABULUCULUK DOSYA NO: 2023/197739

DAVACI : [DAVACI] ([TC NO])

[ADRES ÇIKARILDI]

VEKİLİ : Av. Ferhat SATAN

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

DAVALILAR :

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

[ADRES ÇIKARILDI]

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

[ADRES ÇIKARILDI]

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

AÇIKLAMALAR :

A - ÇALIŞMA KOŞULLARINA İLİŞKİN AÇIKLAMALARIMIZ.

1 - Müvekkil 20/10/2017 - 07/08/2023 tarihleri arasında [...] Devlet Hastanesi'nde dezenfeksiyon ve sterilizasyon personeli olarak çalışmıştır.

2 - Müvekkilin ücreti asgari ücrettir. Ücret [BANKA] aracılığı ile yatırılmıştır. Hastanede 1 öğün yemek verilmiştir. Ayrıca müvekkile yol parası ödemesi de yapılmıştır.

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

1 - DAVALILAR ARASINDAKİ İLİŞKİ MUVAZAALIDIR. BU SEBEPLE MÜVEKKİLİN DAVALI [DAVALI KAMU KURUMU] NA İŞE İADESİ GEREKİR.

Davalı işveren DTH Sağlık Hizmetleri, müvekkille olan iş sözleşmesini haksız ve geçersiz olarak feshetmiştir. Davalı DTH Sağlık Hizmetleri [DAVALI KAMU KURUMU] ndan ihale alarak bakanlığı işçi temini yapmaktadır. Müvekkil hastanenin yoğun bakım ünitesinde dezenfeksiyon ve sterilizasyon personeli olarak çalışmakta iken işine son verilmiştir. Müvekkil ve taşeron firma üzerinden çalıştırılan diğer işçilerin işine son verildikten sonra bu iş tamamen hastanenin bünyesinde çalışan personel tarafından yapılmaya başlamıştır. Müvekkil iş yerinde çalışırken tamamen hastane yönetiminin emir ve talimatları doğrultusunda hareket etmiştir. Ayrıca müvekkile sterilizasyon ve dezenfeksiyon işi dışında hemşirelerin yaptığı hasta bakım işleri, hastaların altlarının temizlenmesi, hastaların kişisel temizliklerinin yapılması, banyolarının yaptırılması gibi işler yaptırılmıştır. Gerek müvekkilin yaptığı dezenfeksiyon ve sterilizasyon işinin hastanenin asıl işlerinden biri olması gerekse müvekkilin dezenfeksiyon ve sterilizasyon işi dışında hemşirelerin yaptığı hasta bakım işleri, hastaların altlarının temizlenmesi, hastaların kişisel temizliklerinin yapılması, banyolarının yaptırılması gibi işler yapması davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğunu ortaya koymaktadır.

Yargıtay 9.HD.'nin 2022/1814 E., 2022/4470 K.nolu ve 2022/2600 E., 2022/5695 K.nolu ilamlarında başka bir hastanede müvekkil ile aynı işi yapan bir kişinin davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalı olması sebebiyle ilave tediye alacağı talep ettiği davada davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu iddiasını kabul etmiş ve ilave tediye alacağının davacıya ödenmesine karar vermiştir. Bu karar dikkate alındığında davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu açıktır.

Sayılan sebeplerle davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğunun kabulü ile müvekkilin davalı [DAVALI KAMU KURUMU] na işe iadesine karar verilmesini talep ederiz.

2 - DAVALILAR ARASINDAKİ İLİŞKİNİN MUVAZAALI OLMADIĞI KANAATİNE VARILMASI HALİNDE MÜVEKKİLİN ALT İŞVERENE İŞE İADESİ GEREKİR.

Davalı işveren DTH Sağlık Hizmetleri, müvekkille olan iş sözleşmesini haksız ve geçersiz olarak feshetmiştir. Davalı işveren müvekkile yazılı fesih bildirim usulü işletmesi gerekirken bu usulü işletmemiştir. Bu sebeple müvekkilin işe iadesine karar verilmelidir.

Ayrıca "Feshin son çare olması" ilkesi gereği işçinin sözleşmesinin feshinden önce yapılması gereken tekliflerin yapılmamış olması da ayrı bir işe iade sebebidir. Davalı DTH Sağlık şirketinin [...] Devlet Hastanesi ile olan sözleşmesinin sonra ermesi sebebiyle bu yola başvurmamış şeklinde bir gerekçe ileri sürmesi halinde bu duruma itibar edilmemelidir. Zira şirketin başka birçok hastanede işleri vardır. Bu şekilde birçok yerde iş yeri bulunan davalının SGK kayıtlarından dahi bu durum anlaşılabilecektir.

Yargıtay 22.Hukuk Dairesi 2019/8929 E. 2019 / 23853 K.

"davalılar arasındaki özel güvenlik alımı işine dair sözleşmenin sona erdiği tarihte davalı alt işverenin başka işyerlerinin olup olmadığı ve davacının bu işyerlerinde değerlendirilme imkanının bulunup bulunmadığının belirlenmesi söz konusu ilkenin uygulanması noktasında önem arz etmektedir. Mahkemece bu yönde gerekli inceleme ve araştırma yapılmaksızın eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olmuştur. Yapılacak iş, davalı şirketin fesih tarihinde davacıyı çalıştırabileceği başka işyerlerinin olup olmadığı, bu işyerlerine fesih tarihinden kısa bir süre önce ve sonra davacı ile aynı vasıflarda yeni işçi alımı yapıp yapılmadığı araştırılarak, davacıyı çalıştırabileceği başka işyeri ve yeni işçi alımı yok ise davalılar arasındaki özel güvenlik alımı işine dair sözleşmenin sona ermesine ilişkin bu durumun geçerli fesih sebebi oluşturacağı kabul edilerek davanın reddine, var ise feshin son çare olma ilkesine uyulmadan yapılan feshin geçersizliğine karar vermekten ibarettir. Sonuç: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA"

Emsal karar da dikkate alınarak feshin son çare olması ilkesine aykırı hareket edildiğinden davanın kabulü gerekir.

3 - İş Kanunu m. 22'de düzenlendiği üzere, çalışma koşullarında değişiklik meydana gelmesi durumunda değişiklik işçiye yazılı olarak bildirilmelidir. Müvekkile yeni çalışma koşulları ile ilgili hiçbir teklif götürülmemiş ve iş sözleşmesi feshedilmiştir. Bu durum da feshin son çare olması ilkesine aykırılık teşkil etmektedir.

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 boşta geçen süre alacağı ve işe başlatmama tazminatı gibi maddi talepler bakımından asıl işveren olan [DAVALI KAMU KURUMU] ve alt iş veren olan DTH Sağlık müştereken ve 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)."

D - 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 - Davalı işverenler aleyhine başvuru arabuluculuk faaliyeti sonucunda anlaşmaya varılamamış olup buna ilişkin son tutanak ektedir. (Ek-1: Arabuluculuk son tutanağı)

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-) Öncelikle davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğunun tespitine, bu kapsamda müvekkilin davalı [DAVALI KAMU KURUMU] na işe iadesine,
- 2-) Aksi kanaat oluşması halinde müvekkilin iş sözleşmesinin fesih işleminin geçersizliğinin tespiti ile müvekkilin davalı [DAVALI ALT İŞVEREN] 'ne İŞE İADESİNE,
- 3-) Boşta geçen süreye ilişkin 4 aylık ücret alacağının ve diğer haklarının hak kazanma tarihinden itibaren işleyecek olan en yüksek mevduat avans faiziyle birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya ödenmesine,
- 4-) Başvurusuna rağmen müvekkilimizin yasal süresi içinde işe başlatılmaması halinde 8 aylık ücret tutarında işe başlatmama tazminatının hak kazanma tarihinden itibaren işleyecek olan yasal faiziyle birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya ödenmesine,
- 5-) Yargılama giderleri ve vekalet ücretinin davalılara yükletilmesine karar verilmesini talep ederim. 04/10/2023

Ek-1: Taraflarca e imzalı olarak imzalanmış arabuluculuk son tutanağı

Ek-2: Vekaletname

DAVACI VEKİLİ

Av. Ferhat SATAN

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

07/08/2023 tarihi itibarıyla davalı iş yerinde çalışan sayısının celbi

07/08/2023 tarihi itibarıyla davalı iş yerinin Türkiye Geneli iş yerlerinin sayısına ilişkin bilgi ve belgelerin celbi

3 - [BANKA]'na yazı yazılarak 20/10/2017 tarihinden itibaren davacı [DAVACI] ([TC NO])'a 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 uyumsuzluğun kendine özgü koşulları bulunduğu gibi kullanılması tavsiye edilmez. ferhatsatan.com