

YALOVA İŞ MAHKEMESİNE

ARABULUCULUK DOSYA NO: 2024/182091

[ADRES ÇIKARILDI]

VEKİLİ : Av. Ferhat SATAN

[ADRES ÇIKARILDI]

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

AÇIKLAMALAR:

A - ÇALIŞMA KOŞULLARINA İLİŞKİN AÇIKLAMALARIMIZ

1 - Müvekkil 03/10/2011 - 24/07/2024 tarihleri arasında davalı şirket nezdinde istif operatörü olarak çalışmıştır.

2 - Müvekkilin ücreti İş Bankası aracılığıyla ödenmiştir. Müvekkilin çalıştığı süre boyunca bir öğün yemek ve servis işveren tarafından karşılanmıştır. 3 ayda 1 maaş ikramiye verilmiştir. 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 gerektir. Bu anlamda bordroların işverenden celbini talep ederiz.

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

Müvekkil 2011'den 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 - 24/07/2024 tarihinde müvekkil davalı tarafından haksız ve geçersiz olarak işten çıkarılmıştır. Yalova 5. Noterliğinin 2997 yevmiye nolu 26/07/2024 tarihli ihtarnamesi ile de müvekkile noter kanalıyla yazılı olarak fesih bildirimi gönderilmiştir. İhtarın içeriğinde müvekkilin iş yerinde özensiz ve disiplinsiz çalıştığı, bu konuda ısrarcı olduğu, bu davranışların iş akışını bozduğu, çalışma arkadaşlarını olumsuz etkilediği, birçok defa sözlü uyarı yapılmasına rağmen müvekkilin bu uyarıları ciddiye almadığı, bu durumların ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı olduğu, bu durumun müvekkile olan güveni sarstığı, bu sebeple iş akdinin 25/2'ye göre feshedildiği belirtilmiştir.

(ek-1: noter ihtarnamesi)

2 - İhtar içeriği baştan aşağıya gerçeğe aykırıdır. İşverenin bu iddialarının dayanağı olmadığı gibi iddialar kurguya dayalı delisiz ve mesnetsizdir. Müvekkil işe girdiği andan çıkarıldığı ana kadar disiplinli çalışmasına devam etmiştir. İddia edilen konularda müvekkile hiçbir yazılı uyarı yapılmadığı gibi kendisinin bu konuda savunması da alınmamıştır.

3 - Davalı müvekkil gibi onlarca kişiyi aynı anda aynı gerekçelerle işten çıkarmıştır. Davalı şirket işçileri oldu bittiye getirerek işten çıkarıp tazminatlarını ödememeyi dava açanların ise tazminatlarını geç ödemeyi amaçlamaktadır.

4 - Müvekkilin SGK'ya bildirilen işten çıkış kodu da "Kod 46- 4857/25-II-E İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması." olarak bildirilmiştir. İşverenin müvekkile gönderdiği ihtar içeriği ile SGK'ya bildirdiği çıkış kodu arasındaki büyük çelişki de davalının müvekkili işten çıkarırken gerçeğe aykırı işlem tesis ettiğini ortaya koymaktadır.

5 - 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.

2-) 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 hususların soyut ve tamamen asılsız olduğunu tekrarlar birlikte; bu iddiaların bir an için doğru kabul edilmesi var sayıldığında 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 alınmadan iş sözleşmesi feshedilmiştir. Fesih bildiriminde "sözlü olarak uyarı"dan bahsedilmişse de bu da gerçeğe aykırı bir iddiadır. Uyarmaya ilişkin hiçbir yazılı tutanak yokken fesih yoluna gidilmiştir.

3 - Herhangi bir uyarı yapılmaksızın iş sözleşmesinin feshi, feshin son çare olması ilkesine aykırıdır.

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 başvuru arabuluculuk faaliyeti sonucunda anlaşmaya varılamamış olup buna ilişkin son tutanak ektedir.

(Ek-2: 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 davamızın kabulüne,

1 - Davalının iş sözleşmesini feshinin geçersizliğinin tespiti ile davacının [DAVALI İŞVEREN] 'de aynı pozisyonda işe 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. 15/08/2024

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]) 'a ait kayıtların celbi

24/07/2024 tarihi itibarıyla davalı iş yerinde çalışan sayısının celbi

3 - İş Bankası'na yazı yazılarak 03/10/2011 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