

YALOVA İŞ MAHKEMESİNE

ARABULUCULUK DOSYA NO: 2024/159279

DAVACI : [DAVACI] ([TC NO])

[ADRES ÇIKARILDI]

VEKİLİ : Av. Ferhat SATAN

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

DAVALILAR:

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

Çiftlik 7760 Çiftlikköy/YALOVA

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, 07/10/2019 - 02/07/2024 tarihleri arasında davalı belediye nezdinde zabıta müdürlüğünde Zabıta Personeli olarak çalışmıştır.

2 - Müvekkil [SENDİKA] üyesidir ve çalışma koşulları da işverenle sendika arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesine göre belirlenmektedir.

3 - 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.

4 - Müvekkil ücretini [BANKA] ve İş Bankası aracılığı ile yatırılmıştır.

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 işe girdiğinden beri zabıta personeli olarak çalışmaktayken 10/05/2024 tarihli E-68418920-903.07-148820 sayılı görevlendirme yazısı ile TEMİZLİK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜNDE BEDEN İŞÇİSİ olarak görev değişikliği yapılmıştır. Zabıta personeli olan işçinin tek bir görev değişikliği yazısı ile temizlik işleri müdürlüğünde beden işçisi olarak görevlendirilmesi çalışma şartlarında esaslı değişiklik teşkil etmektedir. Görevlendirme yazısında 6 gün içerisinde işçilerin muvafakatlerinin alınması bildirilmiştir.

3 - İş Kanunu'nun "Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi" başlıklı 22. maddesi "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun

olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir." şeklindedir. 27/05/2024 tarihinde müvekkilin görevlendirmeyi kabul etmediğine yönelik tutanak tutulmuş ve sonrasında müvekkil çalışmaya devam etmiştir. Fesih bildirimi ise 02/07/2024 tarihinde yapılmış ve müvekkile Çiftlikköy Noterliğinin 04/07/2024 tarihli 5638 yevmiye numaralı ihbarnamesi gönderilmiştir. Görüldüğü üzere, hiçbir geçerli fesih nedeni yoktur. Üstelik kanunda belirtilen usule aykırı şekilde gerçekleştirilen ve 6 günlük sürenin dolmasından çok daha sonra gerçekleşen fesih bir başka yönden de geçerli nedene dayanmamaktadır. Usulüne uygun yapılmayan değişiklik kanunda da belirtildiği üzere müvekkili bağlamamaktadır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2020/12 E. 2022/71 K.

"4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinin 2. fıkrasında, çalışma şartlarının, tarafların karşılıklı uzlaşmaları ile değiştirilmesinin her zaman mümkün olduğu kurala bağlanmıştır. Çalışma şartlarında değişiklik konusunda işçinin rızasının yazılı alınması kanun gereğidir. Aynı zamanda işverence değişiklik teklifinin de yazılı olarak yapılması gerekir. İşçi çalışma şartlarında yapılmak istenen değişikliği usulüne uygun biçimde yazılı olarak ve süresi içinde kabul ettiğinde, iş sözleşmesinde değişiklik gerçekleşmiş olur. İşçinin değişikliği kabulü, sadece bu işlem yönünden geçerlidir. Bir başka anlatımla işveren işçinin bir kez vermiş olduğu kabulü, daha sonraki dönemlerde başka değişiklikler için kullanamaz. İşçinin, değişikliği kabul yazısının işverene ulaşma anına kadar bu değişiklikten vazgeçmesi mümkündür. Yapılan değişiklik önerisi, altı işgünü içinde işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmediği sürece işçiyi bağlamaz. Başka bir ifadeyle değişiklik gerçekleşmemiş ve sözleşme eski şartlarla devam ediyor sayılır."

4 - Müvekkilin ve diğer çalışanların kadroları hiçbir sebep yokken siyasi saiklerle ve keyfi olarak değiştirilmek istenmiştir. Müvekkil işe girdiği andan itibaren zabıta olarak çalışmaktayken beden işçisi olarak görevlendirilmek istenmiştir. İki iş arasında ciddi farklılıklar olup müvekkilin deneyimli olduğu işten alınarak bilgi sahibi olmadığı ve farklı yeterlilikler isteyen alanda görevlendirilmeye çalışılmasının kabulü mümkün değildir. Kaldı ki müvekkil 2 üniversite mezunudur. Hal böyle iken müvekkile beden işçisi olması teklifinin kabul edilebilir bir tarafı olmayıp bu teklifin siyasi saiklerle yapıldığını da ortaya koymaktadır.

5 - Gerçekleştirilen fesih, feshin son çare olması ilkesine de aykırıdır. Müvekkilin yaptığı zabıta işi belediyenin asli işlerinden biridir. İş olduğu gibi devam etmektedir. Fakat siyasi sebeplerle müvekkilin işine son verilmiştir. Hatta müvekkilin henüz iş akdi sona erdirilmeden müvekkile çay ocağında beklemesi söylenmiş ve kendisine hiç iş verilmemiştir. Bu de facto uygulama ile müvekkile mobbing yapılmış ve işten kendisi istifa etmesi için işverence her yola başvurulmuştur.

6 - 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 zorunluluğumuz hasıl olmuştur.

7 - Davalı işveren aleyhine başvuru arabuluculuk faaliyeti sonucunda anlaşmaya varılamamış olup buna ilişkin son tutanak ektedir. (Ek-1: Arabuluculuk son tutanağı) (ek-2: belediye tarafından düzenlenen yazılar ve noter ihtarı)

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 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 noktada herhangi bir uyumsuzluk 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 4 aylık brüt ücret tutarında boşta geçen süre alacağının 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 davalılardan müştereken ve müteselsilen en yüksek faiziyle birlikte tahsili ile davacıya verilmesine,

4 - Yargılama giderleri ve vekalet ücretinin davalılara yüklenmesine karar verilmesini talep ederim. 22/07/2024

DAVACI VEKİLİ

Av. Ferhat SATAN

Ek-1: Arabuluculuk son tutanağı (ıslak imzalı aslı ön bürodan sunulacaktır)

Ek-2: davalılarla yapılan yazışmalar

Ek-3: Toplu İş Sözleşmesi

Ek-4: Vekaletname

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

07/10/2019 tarihi itibarıyla davalı iş yerinde çalışan sayısının 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]'ya yazı yazılarak;

Davacının sendika kaydının celbi

davalılar ile sendika arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin celbi.

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