

YALOVA NÖBETÇİ İŞ MAHKEMESİNE

ARABULUCULUK NO: 2025/110039

DAVACI :[DAVACI] ([TC NO])

[ADRES ÇIKARILDI]

VEKİLİ :Av. Ferhat SATAN(Yalova Barosu Sicil No:206)

Çiftlik Mh. Atatürk Cd. Huzur Sk. Perla Sit. C Blok No:14/3 Çiftlikköy/ YALOVA

DAVALI :[DAVALI İŞVEREN] (Mersis NO: [ÇIKARILDI])

[ADRES ÇIKARILDI]

KONU :Müvekkilin iş sözleşmesine yönelik feshin geçersizliği ve işe iade ile boşta geçen süre alacağı ve işe başlatmama tazminatı dava dilekçesidir.

AÇIKLAMALAR :

A-)ÇALIŞMA ŞARTLARINA İLİŞKİN AÇIKLAMALARIMIZ.

1-) Müvekkilimiz, davalı işverene ait işyerinde 22/08/2011- 15/04/2025 tarihleri arasında tekstil direktörlüğüne bağlı tops dairesinde elyaf üretim makinesinde tops makine operatörü olarak çalışmıştır.

2-) Müvekkilin almış olduğu ücreti her ay değişkenlik göstermekte olup iş yerinde müvekkile sağlanan birçok sosyal hak bulunmaktadır. Bu nedenle müvekkilin ücreti ve sosyal hakları yönünden davalı taraftan celp edilecek bordroların dikkate alınmasını talep ediyoruz. Buna ek olarak bordrolar gösterilmeyen yan haklar bulunmakta olup bunlar; Müvekkilin çalıştığı süre boyunca 1 öğün yemek iş verenler tarafından karşılanmıştır. Müvekkilin iş yerine gidip gelmesi için işveren tarafından servis tahsis edilmiştir. Yılbaşında 1.500 TL değerinde yılbaşı kolisi, her ay 1.250 TL ekli yemek kartı , her yıl Ağustos ayının 20. Gününde en az asgari ücretin 1/3'ü kadar izin parası, yakacak yardımı, Ramazan ve Kurban bayramlarında en az asgari ücretin 1/3'ü kadar bayram parası ve yıllık performans primi verilmektedir.

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

Çalıştığı süre boyunca işini layıkıyla yerine getiren müvekkilimizin belirsiz süreli iş sözleşmesi, geçerli bir sebep yokken 15/04/2025 tarihinde işveren tarafından haksız ve geçerli olmayan bir nedenle feshedilmiştir.

1-)

MÜVEKKİLİN İŞ AKDİ GEÇERSİZ NEDENLE VE HAKSIZ ŞEKİLDE FESHEDİLMİŞTİR.

Müvekkil uzun süredir davalı iş yerinde çalışmaktadır. Çalıştığı bölümde sürekli ayakta durması gerekmektedir. Aynı zamanda makinelerin temizlik ve bakımıyla da ilgilenmektedir. İş yapılırken her vardiyada günde 4-5 ton mal üretilmektedir. Her vardiyada 10'ar kilo ağırlığında yaklaşık 400 adet bums üretilmekte ve bunların tamamı müvekkil ve diğer işçiler tarafından elle makineden alınarak taşıma arabasına yüklenmektedir. Bu süreçte müvekkil fazla mesailere kalmış, kimi zaman eleman eksikliği nedeniyle 2 vardiyayı birleştirerek çalıştığı da olmuştur. Bu gibi çalışma şartlarındaki ağırlık nedeniyle müvekkilin belinde fıtık oluşmuş ve omzunda da yırtık oluşmuştur.

(Ek-1: [...] Devlet Hastanesi raporları)

Buna ek olarak müvekkile yakın zamanda kronik nörolojik hastalık teşhisi konulmuştur. Müvekkil de iş yeri hekimine başvurarak hem durumu bildirmiş hem de ilaçları kullanabileceği ve hastalığı dahilinde çalışma yapabileceği uygun şartların oluşturulmasını talep etmiştir.

Bunun üzerine de iş yeri hekimi müvekkili [...] Devlet Hastanesi Sağlık Kurulu'na sevk etmiştir. Müvekkil de hastaneye başvurmuş ve 04/03/2025 tarihli Durum Bildirir Raporu almıştır. Raporda " ... Hastanın hız, yoğun dikkat, konsantrasyon gerektiren hızlı motor aktivite gerektiren işler dışında çalıştırılması uygundur." ifadesi yer verilmiştir.

(Ek-2: [...] Devlet Hastanesi raporu ve Sağlık Kurulu Raporu)

Müvekkil söz konusu sağlık raporunu işyeri hekimine iletmiştir. İşyeri hekimi de müvekkile farklı bir pozisyonda çalışması gerektiğini, bu konuda insan kaynakları ile görüşeceğini iletmiştir. İnsan kaynakları tarafından müvekkilin Teknik İplik Operatörü, Teknik İplik Meydancı, Tekstil Boyama Operatörü olarak çalışabileceğini işyeri hekimine iletmiştir. İşyeri hekimi ise insan kaynaklarının önerdiği birimlerin raporda yer alan tanıma uymadığını ve bu bölümlerde çalışma imkanının bulunmadığını insan kaynaklarına iletmiştir. Bunun üzerine ise insan kaynakları müvekkilin durumuna uygun bir pozisyon bulunmadığı gerekçesiyle müvekkilin iş akdinin feshi yönünden müvekkilden savunma istemıştır. Akabinde de müvekkilin iş akdi davalı tarafından feshedilmiştir.

(Ek-3: Savunma Talep Yazısı, fesih bildirimi)

İş yerinde müvekkilin çalışabileceği pozisyonun bulunmadığına yönelik iddialar gerçeği yansıtmamaktadır. Davalı işyeri büyük bir fabrika olup müvekkilin sağlık durumunu tehlikeye düşürmeyecek nitelikte birçok bölüm bulunmaktadır.

Kaldı ki müvekkilin durumuna benzer bir durumda olup farklı bölümde çalıştırılan kişiler bulunmaktadır.

Örnek vermemiz gerekirse; Davalı işyerinde [BAŞKA BİR İŞÇİ] de boyun veya bel fıtığı teşhisli rapor almıştır. Bunun üzerine de bu işçi işverence "Renk Bankası" adlı bölümde çalıştırılmaya başlamıştır. [BAŞKA BİR İŞÇİ] halen daha o bölümde çalışmaya devam etmektedir. Bu işçiye farklı müvekkile farklı bir uygulama yapılması eşitlik ilkesine aykırıdır. Kaldı ki müvekkilin renk bankası adlı bölümde çalışması mümkünken bu bölümde çalışma teklifi dahi müvekkile yapılmadı. Bunun gibi müvekkilin hastalığına uygun çalışabileceği çok fazla bölüm vardır.

Yine benzer bir şekilde işyerinde çalışan [ÜÇÜNCÜ KİŞİ] isimli bir işçinin de iş akdi bu sebeple haksız olarak feshedilmiştir. [ÜÇÜNCÜ KİŞİ] isimli işçi işe iade davası açıp davayı kazanmıştır. Bunun üzerine de bu işçiye "Tops Büro Elemanı" pozisyonunda işe başlatmışlardır. [ÜÇÜNCÜ KİŞİ] isimli işçi hala ilgili birimde çalışmaya devam etmektedir. Davalı işveren sürekli olarak yeni işçi alımı yapmaktadır. Gerekli görülmesi halinde SGK ve iş yerinden ilgili kayıtlar celp edilebilecektir. Tops büro elemanı müvekkilin çalıştığı bölümde evrak işlemleri, evrak getir-götür işlemleri, numune getir-götür işleri gibi işler yapmaktadır. Müvekkil bu alanda da değerlendirilebilecekken değerlendirilmemiştir.

Bir başka emsal olayda ise müvekkille aynı bölümde ve aynı işi yapan [İŞVEREN YETKİLİSİ] adlı işçi bel fıtığı olmuş, rapor alarak iş yeri hekimine bildirmiş bunun üzerine iş yerinde bu işçi "renk bankası" adlı birimde çalıştırılmaya başlamıştır.

Bunun yanında işyerinde müvekkil Kesim Büro Elemanı, İlma Büro Elemanı ve diğer birimlerde büro elemanı olarak çalışabilecekken bu alanlarda da çalıştırılması yönünde bir işlem yapılmamıştır.

Ayrıca işyerinde "Usta Odası" adlı bir bölüm daha bulunmakta olup bu bölümde işçiler ustaya yardımcı olma, etiket basma, getir- götür gibi işler yapmakta olup hem 8-17 saatleri arasında çalışıp hem de üretim kısmına dahil olmamaktadırlar.

Görüleceği üzere müvekkilin çalışma sağlayabileceği birçok bölüm ve çalışma pozisyonu bulunmaktadır. Dolayısıyla davalının fesih bildiriminde yer alan müvekkile uygun pozisyon ve bölüm bulunmadığı iddiasının gerçeğe uygun olmadığı açıkça ispatlanmıştır.

Feshe konu olayla ilgili olarak davalı işveren Eşit Davranma Yükümlülüğü'ne aykırı hareket etmiştir. Yukarıda yer verdiğimiz üzere müvekkile aynı rahatsızlıklara sahip [İŞVEREN YETKİLİSİ], [İŞVEREN YETKİLİSİ] ve [ÜÇÜNCÜ KİŞİ] isimli işçilerin görev ve bölümleri değiştirilmesine rağmen müvekkil de böyle bir değişiklik yapılmadan iş akdi feshedilmiştir.

Tüm hukuk alanında geçerli olan eşit davranma ilkesi 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde de düzenlenmiş olup iş hukuku bakımından işverene, iş yerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Bu bakımdan işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmış durumdadır. Başka bir ifadeyle işverenin ayırım yapma yasağı iş yerinde çalışan işçiler arasında keyfi biçimde ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Bahsi geçen ilke eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir. Diğer taraftan anılan ilke hakların sınırlandırılması yerine korunmasına hizmet etmektedir. Bu bilgiler ışığında somut olayımıza bakıldığında feshe konu olay nedeniyle aynı durumdaki işçiler farklı bölümlere gönderilirken müvekkilin iş akdinin feshedilmesi Eşit Davranma Yükümlülüğü'ne aykırılık oluşturmaktadır. Bu nedenle de müvekkilin iş akdinin feshi geçerli bir nedene dayanmadığından müvekkilin işe iadesi gerekmektedir.

Ayrıca müvekkile verilen sağlık kurulu raporuna itiraz süreci de dolmamıştır. Bunun neticelenmesi de beklenmeden fesih yapılması ayrı bir işe iade nedenidir.

Raporun iş yerine bildirilmesinden sonra müvekkil yaklaşık 1 ay aynı işi sorunsuz şekilde yapmaya devam etmiştir. Aradan 1 ay geçtikten sonra bu şekilde fesih yapılması ayrı bir usulsüzlüktür.

Müvekkil uzun yıllar boyunca davalı iş yerinde üzerine düşen bütün yükümlülüklerini yerine getirerek çalışmıştır. Müvekkilin çalışabileceği birçok bölüm bulunmasına rağmen müvekkilin iş akdi feshedilmiştir. Bu beyanlarımız müvekkilimizin iş akdinin feshinin hukuki bir olguya dayanmadığını açıkça ortaya koymuştur.

2-) DAVA KONUSU FESİH, HAKSIZ VE MESNETSİZ OLUP FESHİN SON ÇARE OLMA İLKESİNE DE AYKIRIDIR.

Müvekkilin çalışabileceği birçok pozisyon ve bölüm olmasına rağmen müvekkilin iş akdi geçerli olmayan nedenle sonlandırılmıştır. Birçok farklı alternatif olmasına karşın feshin son çare olması ilkesine aykırı hareket edilerek iş akdi müvekkilin hiçbir kusuru olmamasına rağmen sonlandırılmıştır.

3-) Başvurulan arabuluculuk faaliyeti sonucunda anlaşmaya varılamamıştır.

(Ek: arabuluculuk son tutanağı)

4-)

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. Yapılan yargılama sonunda müvekkilimizin işe iadesine, boşta geçen sürelerle ilişkin ücret alacağının müvekkile ödenmesine ve işe başlatmama halinde işe başlatmama tazminatının müvekkile ödenmesine karar verilmesi gereklidir.

HUKUKİ NEDENLER : İş Kanunu, Sosyal Güvenlik Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ilgili tüm yönetmelikler ve ilgili yasal mevzuat

HUKUKİ DELİLLER : İşyeri kayıtları, Nüfus kayıtları, SGK Kayıtları, tanık, banka kayıtları, hastane kayıtları, yemin, bilirkişi incelemesi, fesih bildirgesi sureti, arabuluculuk tutanakları,

ilgili kurumlardan celbedilecek evrak içeriği, karşı tarafın sunacağı delillere karşı delil sunma h[DAVALI İŞVEREN] ızı saklı tutmak kaydıyla her türlü yasal delil

SONUÇ VE İSTEM : Yukarıda izah edilen ve Sayın Mahkemece re'sen nazara alınacak hususlar dahilinde fazlaya ilişkin talep ve dava haklarımız saklı kalmak kaydıyla;

A-) Müvekkilimizin iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğinin tespiti ve müvekkilin İŞE İADESİNE,

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

C-) 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 davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

D-) Yargılama giderleri ve ücret-i vekaletin karşı tarafa tahmiline karar verilmesini Sayın Mahkemeden talep ediyoruz. 19/05/2025

Davacı Vekili

Av.Ferhat SATAN

(E- imzalıdır)

TENSİPLE BİRLİKTE CELP EDİLMESİNİ TALEP ETTİĞİMİZ DELİLLER

1-)SGK Yalova İl Müdürlüğü'ne yazı yazılarak:

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

15/04/2025 tarihi itibarıyla davalı iş yerinde çalışan sayısının ve 01/02/2025 tarihinden itibaren davalı iş yerine ait yeni işçi alım sayıları, bilgileri, bölümleri ve ilgili evrakların celbi(Özellikle büro elemanı statüsünde alım yapıp yapılmadığı)

2-)Türkiye İş Bankası, Akbank ve [BANKA] Bankaları Yalova Şubeleri'ne müzekkere yazılarak 01/08/2011 tarihinden itibaren müvekkilin hesap hareketlerinin celbi

3-) Davalı iş yerine müzekkere yazılması ile;

müvekkilin işveren nezdindeki tüm kayıtlarının celbi

Davalı şirket nezdinde "Renk Bankası " bölümünde çalışan [İŞVEREN YETKİLİSİ] ve [BAŞKA BİR İŞÇİ]lerin ve "Tops" bölümünde Büro Elemanı olarak çalışan [ÜÇÜNCÜ KİŞİ] isimli işçinin özlük dosyasının celbi

4-) UYAP sistemi üzerinde nüfus kayıt örneğinin çıkarılarak dosya arasına konması

5-) [...] Devlet Hastanesi'ne yazı yazılarak davacı [DAVACI] ([TC NO])a ait tüm tedavi, epikriz, rapor ve tetkik belgelerinin 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 bulunduğu gibi kullanılması tavsiye edilmez. ferhatsatan.com