

YALOVA NÖBETÇİ İŞ MAHKEMESİNE

ARABULUCULUK DOSYA NO: 2025/115459

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 AÇIKLAMALAR

1 - Müvekkil 10/08/2006 - 21/04/2025 tarihleri arasında Yalova [KAMU KURUMU] / [...] Devlet Hastanesi bünyesindeki yemekhanede yemekhane görevlisi/tezgahçı olarak çalışmıştır.

2 - Müvekkilin son ücreti brüt 31.459 TL'dir. Ücretler sırasıyla [BANKA], ING Bank, [BANKA], İş Bankası ve DenizBank aracılığı ile ödenmiştir. Günlük 2 öğün yemek işveren tarafından karşılanmıştır.

B - İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNE VE İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNE İLİŞKİN AÇIKLAMALAR

1 - Davalı işveren, herhangi bir haklı veya geçerli bir neden göstermeksizin müvekkilin iş sözleşmesini tek taraflı olarak feshetmiştir. Gerekçe olarak sadece müvekkile "[KAMU KURUMU] seni istemiyor" denmiş ve savunması dahi alınmadan usule aykırı şekilde işten çıkarılmıştır.

Müvekkilin işten çıkış kodu "Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi" anlamına gelen 04 kodu gösterilmiştir.

2 - İş Kanunu m. 18 ve devamında iş güvencesi hükümleri düzenlenmiştir. Bu hükümler ile belirli şartları sağlayan işçiler işveren karşısında korunmaktadır. 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. Müvekkil bakımından iş güvencesi hükümleri sağlanmakta olup iş güvencesi kapsamında işe iadesini talep etmekteyiz.

3 - Müvekkilin iş sözleşmesinin geçersiz ve haksız feshi sonucu işe başlatılmasını, boшта 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.

4 - Müvekkil 2006 yılından itibaren kesintisiz şekilde [KAMU KURUMU] asıl işveren olarak değişmemek suretiyle taşeronlar ise sürekli değişir şekilde çalışmıştır. Her sene bakanlık tarafından ihaleler düzenlenmiş, ihaleyi kazanan şirket üzerinden müvekkilin sigorta girişi yapılmıştır. Bu nedenle müvekkilin işe başlangıç tarihinin 2006 yılı olarak esas alınması gerekmektedir.

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

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 işveren olan [DAVALI ALT İŞVEREN] Temizlik 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 yöneltilmesi 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, 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-) Müvekkilin iş akdinin feshinin geçersizliğinin tespiti ile müvekkilin davalı [DAVALI ALT İŞVEREN] Şirketinde aynı şekil ve şartlarda işe iadesine,
- 2-) 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,
- 3-) 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,
- 4-) Yargılama giderleri ve vekalet ücretinin davalılara yükletilmesine karar verilmesini talep ederim. 26/05/2025

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
21/04/2025 tarihi itibarıyla davalı iş yerlerinde çalışan sayısının celbi
21/04/2025 tarihi itibarıyla davalı [DAVALI ALT İŞVEREN] şirketinin Türkiye Geneli iş yerlerinin ve çalışan sayılarının sayısına ilişkin bilgi ve belgelerin celbi
- 3 - [BANKA]'na yazı yazılarak 10/08/2006 tarihinden itibaren davacı [DAVACI] ([TC NO])'a ait hesap hareketlerinin celbi
- 4 - [BANKA]'na yazı yazılarak 10/08/2006 tarihinden itibaren davacı [DAVACI] ([TC NO])'a ait hesap hareketlerinin celbi
- 5 - İş Bankası'na yazı yazılarak 10/08/2006 tarihinden itibaren davacı [DAVACI] ([TC NO])'a ait hesap hareketlerinin celbi
- 6 - Denizbank'a yazı yazılarak 10/08/2006 tarihinden itibaren davacı [DAVACI] ([TC NO])'a ait hesap hareketlerinin celbi
- 7 - ING Bank'a yazı yazılarak 10/08/2006 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