

... İŞ MAHKEMESİ'NE

DAVACI_____:

Adres

VEKİLİ_____: Harbiye Hukuk Bürosu

Hürriyet Mah. Dr. Cemil Bengü Cad. No:39/1 Kağıthane/İSTANBUL

DAVALI_____:

Adres

KONU_____: İş sözleşmesinin feshinin geçersizliği sebebiyle işe iade talebimiz hakkındadır.

ARABULUCULUK NO_____: .../...

AÇIKLAMALAR_____:

Davacı müvekkil, .../.../... tarihinden iş akdinin haksız olarak feshedildiği .../.../... tarihine kadar, davalı şirketlerin oluşturduğu İş Ortaklığı yüklenimindeki "...” kapsamında "proje kontrol mühendisi" sıfatıyla son olarak aylık BRÜT 65.000,000 TL ücret karşılığında çalışmıştır. Davacı müvekkilin maaşına ek olarak davalılar tarafından yol ve yemek yardımı da sağlanmıştır.

Davacı müvekkil ile davalılar arasında imzalanın belirli süreli iş sözleşmesi iş süresinde bitmediği için uzamış, hali ile mezkûr sözleşme belirsiz süreli hale gelmiştir. Zira, asıl olan sözleşmenin belirsiz süreli olmasıdır. Bahse konu belirli süreli sözleşme;

- **Belirli süreli sözleşmenin yapılması için objektif bir neden bulunmaması:** Davalı iş ortaklığı yüklenimindeki işler hali hazırda devam etmektedir. Söz gelimi ... inşaatı hâlen devam etmekte olup ayrıca mezkûr inşaatla elektroniğin işleyiş performansı halen geliştirilmektedir. Bu sebeple belirli süreli bir iş sözleşmesinin yapılması adına somut olayda bir neden bulunmamaktadır.
- **Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin belli veya belirlenebilir olmaması:** Davalı iş ortaklığı yüklenimindeki işin devam ettiği açık bir şekilde ortada olup halihazırda işin ne zaman biteceği net bir şekilde belirlenememektedir.
- **Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülmesi:** Davalı iş ortaklığı yüklenimindeki iş devam etmekle birlikte ilk başta

müvekkili ile davalılar arasındaki akdedilen belirli süreli sözleşme defaten uzamış ve iş sürdürülmüştür.

Yukarıda bahsedilen nedenlerle aslına rücu ederek belirsiz süreli hale gelmiştir. Nitekim değinildiği üzere davalı iş ortaklığının yüklenicisi olduğu iş halen devam etmekte ve bu işin ne zaman sonuçlanacağı tam olarak belirlenememektedir. Bu sebeple davalılar tarafından belirli süreli iş sözleşmesi üzerinden yapılacak bütün itirazları reddediyoruz.

Davacı müvekkilin iş akdi, .../.../... tarihinde (fesih bildirimini .../.../... tarihinde davalılar tarafından yapılmıştır); davalı işveren tarafından tek taraflı ve hiçbir somut delile dayanmaksızın gerçeğe aykırı haksız, geçersiz ve bildirimsiz olarak, davacı müvekkil hakkında hiçbir tutanak veya savunma alınmadan, disiplin tahkikatı yürütülmeden feshin son çare olması ilkesine aykırı olarak feshedilmiştir.

Davalı tarafından yapılan fesih, tek taraflı ve keyfi olduğu gibi davacının kıdemi de değerlendirildiğinde geçerli şekilde yapılmamıştır. Bu nedenle yasal olarak feshin geçerli nedene dayanmadığının kabulü gerekmektedir. Bu şekilde işverenin keyfi olarak işten çıkarılan davacının işe başlatmama tazminatının ... aylık brüt ücret olarak belirlenmesi gerekmektedir.

Yukarıda açıklanan ve Mahkemenizce re' sen dikkate alınacak tüm nedenlerle sair işçilik hak ve alçaklarımız ile fazlasını talep ve dava etme hakkımız saklı kalmak kaydıyla şimdilik feshin geçersizliği ile işe iade ve işe başlatmama tazminatı, boşa geçen süre ücret ve diğer hakların ödenmesi gerektiğinin tespit edilmesine yönelik karar verilmesini teminen işbu davanın açılmasına gerek hasıl olmuştur.

HUKUKİ NEDENLER_____: 4857 Sk., HMK ve sair ilgili mevzuat hükümleri.

DELİLLER_____:

Müvekkilin işyeri şahsi dosyası ve SGK sicil dosyası.

Banka Kayıtları; (...hesabına yatmıştır.)

Tanık beyanları (gerekmesi halinde bildirilecektir.)

Arabuluculuk Dosyası .../...

Emsal ücret araştırması

Bilirkişi incelemesi

İşveren tarafından verilen savunma talepleri ve müvekkilin haklı savunmaları, işveren feshine dair belgeler, ile Mail, ...yazışmaları, kamera kayıtları, mesai çizelgesi, puantaj vs. tüm kayıtlar.

Ticaret Sicil Kayıtları

Yargıtay kararları – Yemin, keşif vs. tüm yasal deliller.

Davalı tarafın göstereceği delillere karşı delil ikame etme hakkımız saklıdır

SONUÇ VE İSTEM : Yukarıda arz ve izah olunan nedenlerle; fazlaya ve diğer işçilik alacaklarına ilişkin dava ve talep hakkı saklı kalmak kaydıyla;

1. İş Sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ve davacının davalı şirket nezdinde işe iadesine,
2. Mahkemece verilecek işe iade kararı kesinleşinceye kadar geçecek süre için ... aylık boşta geçen süre ücreti ve diğer alacakların tespitine,
3. İşe iade kararı verilmesi halinde, davalı tarafından davacı işe alınmadığında ödenmesi gereken tazminat miktarının ... aylık brüt ücret olarak belirlenmesine,
4. Sayın mahkemece ... aylık ücret ve diğer haklar ile işe başlatmama tazminatını parasal tutarının da işe iade kararı verilmesinden sonra eklenecek ... aylık sürenin ilavesi ile davalıların müşterek ve müteselsil sorumlu olacakları şekilde tespitine,
5. Yargılama giderleri ve vekalet ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsil olarak tahsiline karar verilmesini vekaleten arz ve talep ederiz. Saygılarımla. (Tarih)

Davacı Vekili

Harbiye Hukuk Bürosu

Ek- -Arabuluculuk Son Tutanağı

... ASLİYE HUKUK MAHKEMESİNE

(İş Mahkemesi Sıfatıyla)

DAVACI : ...

Adres

VEKİLİ : Av. Haşim Elmas

Hürriyet Mah. Dr. Cemil Bengü Cad. No:39/1 Kağıthane/İSTANBUL

DAVALILAR :

Adres

KONU : İş sözleşmesinin feshinin geçersizliği sebebiyle işe iade talebimiz hakkındadır.

ARABULUCULUK DOSYA NO : .../...

AÇIKLAMALAR :

Davacı müvekkil, davalı asıl işveren ...Belediye Başkanlığına bağlı olarak asıl işverenin emir ve talimatı ile en son alt işveren olan ...Belediyesi Personel Ve Yönetim Danışmanlığı Ticaret Ve Pazarlama Limited Şirketi nezdinde, daha önceki alt işverenler nezdinde 01.01.2009-01.12.2009 tarihleri arasında sigortasız olmak üzere, devamında yine sigortalı gösterilmek suretiyle 22.12.2011-27.06.2012, 02.08.2012-10.06.2013 ve 07.08.2013-19.08.2024 tarihleri arasında fasıllı bir şekilde "elektrikçi" sıfatıyla son olarak aylık en az 50.000 TL net maaş karşılığında çalışmıştır. Davacı müvekkilin maaşına ek olarak davalı işveren tarafından yol yardımı, yemek yardımı ve bordrosunda gösterilen diğer hak ve alacaklar da sağlanmıştır.

Davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmakta olup bu ilişkinin varlığı sabittir. Zira, iki ayrı işveren ve asıl işverenin uzmanlık gerektiren hizmet üretimine dair bir işin varlığı mevcut olup bu kapsamda alt işveren çalışanı olan müvekkil, sadece asıl işveren ... Belediye Başkanlığından alınan iş kapsamında çalıştırılmaktadır. Asıl işveren işçileriyle, alt işveren işçileri birlikte ve aynı iş yerinde çalışmaktadır. Dolayısıyla müvekkilin işçilik alacaklarından davalılar müşterek ve müteselsil şekilde sorumludur.

Davacı müvekkilin iş akdi, davalı işveren tarafından tek taraflı ve hiçbir somut delile dayanmaksızın gerekçesiz, geçersiz ve bildirimsiz olarak 19/08/2024 tarihinde açıkça SENDİKAL NEDENLE feshedilmiştir. Şöyle ki;

- Davacı müvekkil ekte sunulan E-Devlet sorgu sonucunda da görüldüğü üzere 25.01.2022 tarihinden beri ... Sendikası üyesidir. Davalı şirket ile sendika arasında 15.07.2023-14.02.2025 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesi akdedilmiş ve bu sözleşmede davacının özlük hakları ve ücretine ek yardımları bu toplu sözleşmede açıkça düzenlenmiştir. Yürürlükte bulunan Toplu İş Sözleşmesinin 48. Maddesinin 2. yıl birinci 6 ay bendinde düzenlenen ücret zammının, uygulanmaması için müvekkile mobbing ve baskı uygulanmış, müvekkilden zorla ilgili madde uyarınca uygulanacak zammın iptali için imza alınmaya çalışılmış, müvekkil rıza göstermeyince müvekkile uygulanan baskının dozajı artmış, sırf yıldırılmak adına farklı farklı eylemlerde bulunmuş, devamında ise bu şekilde yıldırılmayan müvekkil deyim yerinde ise, sırf hakkının gaspına engel olduğu için, "çıban başı" olarak görülerek işten kovulmuştur. (Ek: müvekkile zorla imzalatılmaya çalışılan belgeler)
- Konuyla ilgili olarak müvekkil tarafından birden fazla CİMER başvurusu da yapılmış olup, söz konusu kayıtların da ilgili kurumlardan celp edilmesini talep ederiz. İlgili CİMER başvuru numaraları 15/09/2024 tarihli ... numaralı başvuru, 09/08/2024 tarihli ... numaralı başvurulardır. İlgili kayıtların celbini talep ederiz. (Ek: CİMER kayıtları)
- Ayrıca konuyla ilgili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği tarafından yazılı basın açıklaması da yapılmış olup, ilgili açıklamada söz konusu somut olay benzeri özellikle sendikal hakların ve toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmaması konularına yönelik birden çok ihbar ve şikayet alındığı, yine özellikle 31 Mart 2024 yerel seçimlerinden sonra bu ihbar ve şikayet sayısının 136 olduğu, seçimden sonra teftiş ve incelemelerin bu konuda devam ettiği bildirilmiş olup, somut olay özelinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na özellikle davalı şirket ve davalı belediye alakalı ihbar ve şikayette bulunulup bulunulmadığı hususunun da ilgili Bakanlığa sorulmasını, varsa ilgili kayıtların celp edilmesini talep ederiz. (Ek: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği tarafından yapılan yazılı basın açıklaması)
- İşveren bu talebine dair hazırlamış olduğu muvafakat dilekçesini uhdesinde bulunan işçilere zorla imzalatmak girişiminde bulunmuş ve haricen öğrendiğimiz üzere diğer tüm işçiler bu dilekçeye imza attırılmıştır. Mezkûr dilekçede "Yerel seçimler sonrası ... Belediyesi Personel ve Yönetim Danışmanlığı Ticaret ve Pazarlama Limited Şirketi'ne ilişkin mali denetimlerimiz neticesinde personel giderlerindeki bütçenin en büyük gider kalemimiz olması dolayısıyla bu hususta düzenleme yapılması yönündeki talebimiz bulunmaktadır. Aksi durumun kabulü durumunda işçilik alacaklarının

ödenmesinin mümkün olmayacağı ve güncel ücret alacaklarının dahi ödenemeyeceği tespit edilmiştir.

- İşverenliğimiz ile Hizmet İş Sendikası arasında imzalanan 15.07.2023-14.07.2025 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin Taban Ücret ve Ücret Zammı başlıklı 48. Maddesinin 2. Yıl 1. Altıay bendinde düzenlenen ücret zammından feragat etmeniz halinde işçilik alacaklarının ödenmesinde süreklilik sağlanabilecektir." ibaresi bulunmaktadır. Davacı müvekkil, davalı işverenin talebine dair muvafakat vermediği için, yani sendikal haklarının elinden alınmasına yazılı rıza göstermediği için, sendikal nedenlerle işten çıkarılmıştır.
- Dolayısıyla müvekkilin iş akdine müvekkilin sendikal bakımdan hakkını aramakta olması, müvekkilin özellikle de toplu iş sözleşmesinden doğan haklarından feragat etmek istememesi işvereni rahatsız etmiş, müvekkilin sendikal bir hak olan toplu iş sözleşmesinden doğan haklarını kullanmak istemesi nedenleriyle sonuç olarak iş akdine sendikal sebeplerle son verilmiştir.
- 6356 sayılı kanunun 25.maddesinde "Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun (...)2 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez." İşçinin sendikal nedene dayalı olarak iş akdinin feshi durumunda işe iadesini talep edebileceği düzenlenmiştir.
- Aynı kanunun 25/4.maddesinde; "İşverenin (...) yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir." belirlenecek sendikal tazminat miktarı yönünden 1 yıllık ücretinden az olamayacağı düzenlenmiştir.
- Davacı müvekkilin çalışma süresi 15 yılın üzerinde olup bu durumda belirlenecek sendikal tazminat miktarı yönünden Yargıtay 7. H.D.'nin 2016/15502 E. , 2016/19468 K. sayılı ve 15.11.2016 tarihli konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; "Sendikal nedene dayalı fesihlerde sendikal tazminatın en az 1 yıllık ücret tutarında

belirleneceği ifadesiyle alt sınır belirlenmiş ancak üst sınır açık bırakılmıştır. Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak belirlenmiş işe başlatmama tazminatı bakımından uygulanan kıdem sürelerinin sendikal nedene dayalı olarak, sendikal tazminatın belirlenmesinde de kıyasen 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1 yıllık ücret tutarında, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1 yıl 1 ay, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 1 yıl 2 aylık ücreti tutarında sendikal tazminatın belirlenmesinin hakkaniyete uygun bir çözüm olacağını öngörmektedir. Davacının kidedinin 15 yılı aşkın olduğu gözetildiğinde sendikal tazminatın 1 yıl 2 ay ücreti tutarında belirlenmesi gerekirken 1 yıllık ücreti tutarında belirlenmiş olması hatalı olmuştur.” davacının sendikal tazminatının belirlenmesinde kıdem süresinin de dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir.

- Davalı tarafından yapılan fesih, tek taraflı ve keyfi olduğu gibi davacının kıdemi de değerlendirildiğinde geçerli şekilde yapılmamıştır. Bu nedenle yasal olarak feshin geçerli nedene dayanmadığının kabulü gerekmektedir. Bu şekilde işverenin keyfi olarak işten çıkarılan davacının işe başlatmama tazminatının 8 aylık brüt ücret olarak belirlenmesi gerekmektedir.
- Yukarıda açıklanan ve Mahkemenizce re’ sen dikkate alınacak tüm nedenlerle sair işçilik hak ve alacaklarımız ile fazlasını talep ve dava etme hakkımız saklı kalmak kaydıyla şimdilik feshin geçersizliği ile işe iade ve işe başlatmama tazminatı, boшта geçen süre ücret ve diğer hakların ödenmesi gerektiğinin tespit edilmesine yönelik karar verilmesini teminen işbu davanın açılmasına gerek hasıl olmuştur.

HUKUKİ NEDENLER : 4857 Sayılı İş Kanunu, HMK, ve sair ilgili mevzuat hükümleri.

HUKUKİ DELİLLER :

1. Müvekkilin işyeri şahsi dosyası ve SGK sicil dosyası.
2. Banka Kayıtları; (... Hesabı)
3. Tanık beyanları (gerekmesi halinde bildirilecektir.)
4. .../... Numaralı Arabuluculuk Dosyası
5. Emsal ücret araştırması, sendika kayıtları, toplu iş sözleşmeleri, daha önce sendikal sebeple çıkarılan işçilerin özlük dosyaları
6. Bilirkişi incelemesi
7. İşveren tarafından verilen savunma talepleri ve müvekkilin haklı savunmaları, işveren feshine dair belgeler, ile Mail, ...yazışmaları, kamera kayıtları, mesai çizelgesi, sokağa çıkma yasağı dönemi izin belgesi, puantaj vs. tüm kayıtlar.
8. Ticaret Sicil Kayıtları

9. 15.07.2023-14.02.2025 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesi, davacının sendika üyelik formu, davacının çalışma belgesi, Davacının hakkeşlerini gösterir ibraname, ... Başvuru Sayı Numaralı CİMER Başvurusu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği tarafından yapılan yazılı basın açıklaması, işveren tarafından imzalatılmak istenilen muvafakatname
10. Yargıtay kararları – Yemin, keşif vs. tüm yasal deliller.

Davalı tarafın göstereceği delillere karşı delil ikame etme hakkımız saklıdır

SONUÇ VE İSTEM : Yukarıda arz ve izah olunan nedenlerle; fazlaya ve diğer işçilik alacaklarına ilişkin dava ve talep hakkı saklı kalmak kaydıyla;

a) İş Sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ve davacının davalı şirket nezdinde işe iadesine,

b) Mahkemece verilecek işe iade kararı kesinleşinceye kadar geçecek süre için 4 aylık boşta geçen süre ücreti ve diğer alacakların tespitine,

c) Mahkemenizce davacının sendikal nedenle iş akdinin feshine karar verilmesi halinde, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın, sendikal tazminatın ödenmesi gerektiğinin tespitine, tespit edilecek sendikal tazminat miktarının en az 3 yıllık (36 aylık) giydirilmiş brüt ücret olarak belirlenmesine,

d) Mahkemenizce davacının iş akdinin feshinin sendikal nedenle olmadığına karar verilmesi ve işe iade kararı verilmesi halinde, davalı tarafından davacı işe alınmadığında ödenmesi gereken tazminat miktarının, kıdem süresinin en az 15 yıl olması da dikkate alındığında, 8 aylık brüt ücret olarak belirlenmesine,

e) Sayın mahkemece 4 aylık ücret ve diğer haklar ile işe başlatmama ve sendikal tazminatın parasal tutarının tespitine,

f) Yargılama giderleri ve vekalet ücretinin davalılardan müşterek ve müteselsil şekilde tahsiline karar verilmesini vekaleten arz ve talep ederiz. Saygılarımla. (Tarih)

Davacı Vekili

Av. Haşim Elmas

Ekler-

Arabuluculuk Son Tutanağı

Toplu İş Sözleşmesi

CİMER Başvurusu

Sendika Üyelik Formu

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Açıklaması

İşverenlikçe İmzalatılmak İstenen Muvafakatname

...İŞ MAHKEMESİ'NE

DAVACI :

Adres

VEKİLİ : Av. Haşim Elmas - adres antette -

DAVALILAR :

Adres

KONU : İş sözleşmesinin feshinin geçersizliği sebebiyle işe iade talebimiz hakkındadır.

ARABULUCULUK DOSYA NO : .../...

AÇIKLAMALAR:

Davacı müvekkil, davalılar nezdinde "...adresinde bulunan ... mağazasında" "güvenlik görevlisi" olarak çalışmıştır. Davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmakta olup bu ilişkinin varlığı sabittir. Zira, iki ayrı işveren ve asıl işverenin uzmanlık gerektiren hizmet üretimine dair bir işin varlığı mevcut olup bu kapsamda alt işveren ...A.Ş. çalışanı olan müvekkil, sadece asıl işveren ... Anonim Şirketinden alınan iş kapsamında çalıştırılmaktadır. Asıl işveren işçileriyle, alt işveren işçileri birlikte ve aynı iş yerinde çalışmaktadır. Dolayısıyla müvekkilin işçilik alacaklarından davalılar müşterek ve müteselsil şekilde sorumludur. Davacı müvekkil, **21.08.2021-24.07.2023** tarihleri arasında son olarak **NET 15.350,00 TL** maaş ile çalışmıştır. Davacı müvekkilin maaşına ek olarak işveren tarafından yemek yardımı da sağlanmıştır.

Davacı müvekkilin iş akdi, davalılar tarafından tek taraflı ve hiçbir somut delile dayanmaksızın gerekçesiz, geçersiz ve feshin son çare olması ilkesine aykırı bir şekilde **24.07.2023 tarihinde 45 çıkış kodu** ile feshedilmiştir. Davalılar tarafından yapılan fesih, tek taraflı ve keyfidir. Şöyle ki;

Davacı müvekkil, **20.07.2023** tarihinde iş yeri ve mesai saatleri dışında, görev yaptığı proje ile ilgisi olmayan üçüncü bir şahıs ile bir tartışma yaşamış, bu tartışma hiçbir surette adli makamlara taşınmamış ve bu tartışma neticesinde davalı şirketler mağdur duruma düşmemiştir. Gündelik hayatta herkesin başına gelebilecek bir olay neticesinde müvekkilden 21.07.2023 tarihinde savunma talep edilmiş, müvekkil savunmasında olayın iş yeri ve mesai saatleri dışında gerçekleştiğini bildirmiş, olay ile şirketlerin herhangi bir alakasının bulunmadığını da özellikle belirtmiştir. Bunun üzerine 24.07.2023 tarihinde müvekkile tebliğ edilen fesih bildirimini ile müvekkilin iş akdi sonlandırılmıştır.

Görüleceği üzere davalılar tarafından yapılan fesih, tek taraflı ve **feshin son çare olması** ilkesine de aykırıdır. İşveren tarafından gösterilen fesih sebebinin geçerli olmaması nedeniyle de yapılan fesih işlemi yasada belirtilen şartlara aykırı olup bu nedenle fesih geçersizdir. Bu nedenle davacı müvekkilin herhangi bir geçerli neden gösterilmeden iş akdinin feshedilmesi yasalara aykırı ve kötü niyetli olup buna göre işe başlatmama tazminatının **8 aylık brüt ücret** olarak belirlenmesi gerekmektedir.

Yukarıda açıklanan ve Mahkemenizce re'sen dikkate alınacak tüm nedenlerle sair işçilik hak ve alçaklarımız ile fazlasını talep ve dava etme hakkımız saklı kalmak kaydıyla şimdilik feshin geçersizliği ile işe iade ve işe başlatmama tazminatı, boşta geçen süre ücret ve diğer hakların ödenmesi gerektiğinin tespit edilmesine yönelik karar verilmesini teminen işbu davanın açılmasına gerek hasıl olmuştur.

H. NEDENLER: 4857 Sayılı İş Kanunu, TBK, HMK ve sair ilgili mevzuat hükümleri.

DELİLLER :

1-İşyeri ve SGK kayıtları;

İşyerine müzekkere yazılarak davacıya ait şahsi sicil dosyasının, SGK'ya müzekkere yazılarak davacıya ait sigortalı hizmet cetvelinin celbini talep etmekteyiz.

2-Emsal ücret araştırması;

3-Banka kayıtları;

Davacı müvekkilin maaşı Yapı ve Kredi Bankası hesabına yatırılmıştır.

4-Ticaret Sicil kayıtları;

5-... Ticaret Odası Kayıtları;

6-Tanık;

Sayın Mahkemece tanık dinlenmesine karar verilmesi halinde tanıkların isim ve adresleri bildirilecektir.

7- Arabuluculuk Dosyası .../...

8- ... ve mail yazışmaları ile ekran görüntüleri, fazla mesai çizelgeleri, kamera görüntüleri, fazla mesaiye dair her türlü kayıt, hastane raporları,

9- Bilirkişi incelemesi, İsticvap, Yemin, Keşif ve diğer yasal deliller;

Sayın Mahkemece bilirkişi incelemesine karar verilmesi ve yeterli avans bulunmaması halinde bilirkişi ücreti ayrıca yatırılacaktır.

Davalı tarafın göstereceği delillere karşı delil ikame etme hakkımızı saklı tutmaktayız.

SONUÇ VE İSTEM: Yukarıda arz ve izah olunan nedenlerle;

Fazlaya ve diğer işçilik alacaklarına ilişkin dava ve talep hakkı saklı kalmak kaydıyla;

a) İş Sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ve davacının davalı ... Anonim Şirketi'ne işe iadesine,

b) Mahkemece verilecek işe iade kararı kesinleşinceye kadar geçecek süre için 4 aylık boşta geçen süre ücreti ve diğer alacakların tespitine,

c) İşe iade kararı verilmesi halinde, davalı tarafından davacı işe alınmadığında ödenmesi gereken tazminat miktarının 8 aylık brüt ücret olarak belirlenmesine,

d) Sayın mahkemece 4 aylık ücret ve diğer haklar ile iş başlatmama tazminatını parasal tutarının da işe iade kararı verilmesinden sonra eklenecek 4 aylık sürenin ilavesi ile davalıların müşterek ve müteselsil sorumlu olacakları şekilde tespitine,

e) Yargılama giderleri ve vekalet ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsil olarak tahsiline karar verilmesini vekaleten arz ve talep ederiz. Saygılarımla. (Tarih)

Davacı Vekili

Av. Haşim Elmas

Ek-

Arabuluculuk son tutanağı