

[●] İŞ MAHKEMESİNE

DAVACI: [Ad Soyad], T.C. Kimlik No: [●], [adres]

VEKİLİ: Av. [Ad Soyad], [●] Barosu, sicil no [●]

DAVALI: [●] A.Ş., [adres], MERSİS No: [●]

KONU: Davalı işverence [●] tarihinde yapılan feshin geçersizliğinin tespiti ile müvekkilin işe iadesi, işe başlatılmaması hâlinde ödenecek tazminat ile boşta geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesi talebidir.

HARCA ESAS DEĞER: [●] TL

AÇIKLAMALAR

Müvekkil, davalı şirketin [adres] adresindeki işyerinde [●] tarihinden bu yana belirsiz süreli iş sözleşmesiyle depo sorumlusu olarak çalışmaktadır. Fesih tarihinde işyerinde [●] işçi çalışmaktadır. Müvekkil, adına açılmış bir banka hesabının yasa dışı bahis bağlantılı para hareketlerinde kullanıldığı iddiasıyla [●] tarihinde gözüaltına alınmış, [●] tarihinde ifadesi alındıktan sonra adli kontrol şartıyla serbest bırakılmış ve izleyen iş günü işine dönmüştür. Gözüaltı günü müvekkilin eşi durumu müvekkilin bağlı olduğu bölüm sorumlusuna telefonla ve yazılı mesajla bildirmiştir.

Davalı işveren, [●] tarihli ve müvekkile [●] tarihinde tebliğ edilen bildirimle, müvekkil hakkında yasa dışı bahis soruşturması bulunduğu ve bu nedenle güven ilişkisinin sarsıldığı gerekçesiyle iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendi uyarınca bildirimsiz ve tazminatsız feshetmiştir. Fesihden önce müvekkilin savunması alınmamıştır. Müvekkilin [●] Arabuluculuk Bürosuna yaptığı başvuru, [●] tarihli son tutanakla anlaşmama ile sonuçlanmış olup dava, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki haftalık süre içinde açılmaktadır (İş K. m.20/1). Fesih aşağıda açıklanan nedenlerle geçersizdir.

1. Fesih bildiriminde fesih sebebi açık ve kesin olarak gösterilmemiştir (İş K. m.19/1)

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Bildirimde müvekkilin işverene karşı hangi somut davranışta bulunduğu, güvenin hangi olayla ve nasıl kötüye kullanıldığı yazılmamış; yalnızca hakkında soruşturma bulunduğu belirtilerek güven ilişkisinin sarsıldığı sonucuna varılmıştır. Bu ifade, denetlenebilir bir fesih sebebi değildir.

2. Hakkında soruşturma bulunması tek başına fesih sebebi değildir (Anayasa m.38/4; İş K. m.18/1, 25/II)

Suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar kimse suçlu sayılamaz. Müvekkil hakkındaki soruşturma devam etmekte olup henüz bir iddianame dahi düzenlenmemiştir. İş Kanunu, işçi hakkında ceza soruşturması başlatılmasını haklı veya geçerli bir fesih sebebi olarak saymamıştır. Davalının arabuluculuk görüşmesinde ileri sürdüğü müşteri ve kurum itibarının korunması gerekçesi de dosyaya yansımış somut bir olaya dayanmamaktadır; müvekkilin işi nakit, ödeme veya müşteri hesaplarıyla ilgili değildir ve isnat, işverenin işleyişine veya malvarlığına yönelik bir fiile ilişkin değildir.

3. İş Kanunu m.25/II-e ve f bentlerinin koşulları gerçekleşmemiştir (İş K. m.25/II-e, f)

Doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış, işçinin işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak veya meslek sırlarını ortaya atmak gibi iş ilişkisine yönelik davranışlarını kapsar. Müvekkile isnat edilen fiil, işyeri dışında ve müvekkilin kişisel banka hesabıyla ilgili bir iddiadır; işverene yönelik bir davranış içermez. İşyerinde suç işleme hâli ise suçun işyerinde işlenmesini, yedi günden fazla hapisle cezalandırılmasını ve cezanın ertelenmemesini gerektirir. Bu koşulların hiçbirisi mevcut değildir; müvekkil hakkında verilmiş bir mahkûmiyet hükmü de bulunmamaktadır.

4. Gözaltı süresi bildirim süresini aşmamıştır (İş K. m.17/2-d, 25/IV)

Gözaltı veya tutuklama nedeniyle bildirimsiz fesih, devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşmasına bağlıdır. Müvekkilin kıdemi üç yılı aştığından bildirim süresi sekiz haftadır. Müvekkil yalnızca [●] gün gözaltında kalmış ve serbest bırakıldıktan sonraki ilk iş günü işine dönmüştür. Davalı da feshi bu bende dayandırmamıştır; gözaltı süresinin fesih için bir dayanak oluşturmadığı açıktır.

5. Fesih, savunma alınmadan yapılmıştır (İş K. m.19/2)

Hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Bu kural yalnızca 25 inci maddenin (II) numaralı bendinin şartlarına uygun fesihlerde uygulanmaz. Yukarıda açıklandığı üzere bu bendin şartları gerçekleşmediğinden, müvekkilin davranışına dayanan feshin geçerli olabilmesi için önceden savunmasının alınması zorunludur. Savunma alınmaksızın yapılan fesih bu nedenle de geçersizdir.

6. Fesih hakkı altı iş günlük süre geçtikten sonra kullanılmıştır (İş K. m.26/1)

Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâllere dayanan fesih yetkisi, bu davranışın öğrenildiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten sonra kullanılamaz. Davalı, müvekkilin gözaltına alındığını [●] tarihinde bölüm sorumlusuna yapılan bildirimle öğrenmiştir; fesih ise bu tarihten [●] iş günü sonra yapılmıştır. Süresinde kullanılmayan haklı fesih yetkisine dayanılarak yapılan bildirimsiz fesih, bu yönüyle de hukuka aykırıdır.

7. Feshin geçerli bir sebebe dayandığı ispat edilemez (İş K. m.20/2, 21)

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükü işverene aittir. Müvekkil çalıştığı süre boyunca herhangi bir disiplin işlemine maruz kalmamış, görevini aksatmamış ve işyerinde olumsuzluğa yol açan bir davranışta bulunmamıştır. Soruşturmanın varlığı dışında dayanılan bir olgu bulunmadığından fesih geçersizdir ve müvekkilin işe iadesine karar verilmesi gerekir.

SONUÇ VE İSTEM

Açıklanan nedenlerle;

1. Davalı işverence [●] tarihinde yapılan feshin geçersizliğinin tespitine ve müvekkilin işe iadesine,

2. Müvekkilin süresi içinde başvurusuna rağmen işe başlatılmaması hâlinde ödenecek tazminatın

sekiz aylık brüt ücret tutarında belirlenmesine,

3. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için dört aya kadar doğmuş ücret ve diğer haklarının belirlenmesine,

4. Yargılama giderleri ile vekâlet ücretinin davalıya yükletilmesine

karar verilmesini saygıyla arz ve talep ederim. Kıdem ve ihbar tazminatı ile diğer işçilik alacaklarına ilişkin haklarımız saklıdır.

[Tarih]

Davacı Vekili

Av. [Ad Soyad]

[e-imza]

DELİLLER VE EKLER: Arabuluculuk son tutanağının aslı veya arabulucu onaylı örneği; vekâletname; iş sözleşmesi; fesih bildirimi ve tebliğ belgesi; SGK hizmet dökümü; ücret bordroları; işyeri personel kayıtları; gözaltı ve serbest bırakılma tutanakları ile adli kontrol kararı; gözaltının bildirildiğini gösteren mesaj kayıtları; tanık beyanları; bilirkişi incelemesi ve her türlü yasal delil