ADLİ MÜZAHERET TALEPLİDİR.

BAKIRKÖY NÖBETÇİ İŞ MAHKEMESİ HAKİMLİĞİ’NE

DAVACI :

ADRES :

VEKiLi :

ADRES :

DAVALI :

ADRES :

U : İşe iade talepli dava dilekçemizdir.

AÇIKLAMALAR

1- Müvekkilim davali işyerinde 14.03.2012-20.09.2012 tarihleri arasinda hizmet vermistir.

2- 20.09.2012 tarihinde muvekkil “ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma” ve “İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler” bulunduğunu bildiren bir fesih bildirimi verilmek suretiyle işten çıkarılmıştır.

3- Müvekkilin iş akdinin feshedilmesi hakkında savunmasi alınmamış, kendisine basitçe yazılı bir bildirim yapılmakla yetinilmiştir.

İşveren fesih bildiriminde feshin İş Kanunumuzun 18. maddesine dayandığını belirtmekte hemde iş akdinin HAKLI NEDENE istinaden feshedildiğini beyan etmektedir. Bu durum feshin usulsüzlüğünü ve artniyet barındırdığını başkaca bir şeye gerek kalmaksızın ortaya koymaktadır.

Feshin 18. maddeye göre yapılmasına karşın bildirim sürelerinden yahut buna ilişkin ücretten bahsedilmeyişi de artniyete işaret eden bir başka husustur.

Feshe dayanak somut bir olay yahut durumdan bahsedilmemiştir. Savunma alınmamasının nedeni, savunulacak bir kusurun bulunmayışındandır. Yönetim yetkisinin bu denli keyfi kullanılması kabul edilemez.

4- İş Kanununun 18. Maddesi çok açıktır. Bu hükme göre işveren fesih için işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin , işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Ancak dava konusu bu fesihte işveren kanunda sayılan nedenlere dayanmamıştır. Ayrıca performans düşüklüğünün tespiti için aynı işyerinde benzer işte çalışan diğer işçilerin performans değerleri ile müvekkilin değerlerinin karşılaştırılması gerekmektedir. Aksi halde müvekkilin performans düşüklüğünden bahsetmek mümkün degildir. İşverenler performansın düşüklüğünü iddia etse de , performansın yükseltilmesi için herhangi eğitim, geliştirme çabasina girmemiştir.

5-İş hukukunda genel ilke yazılılığın geçerlilik değil, ispat şartı olmasına karşın, iş güvencesi kapsamında fesih usulü İş Kanununun 19. maddesinde geçerlilik koşulu olarak düzenlenmiştir. Bunda ki amaç bilindiği üzere işe iade davasında yargılama açısından belirliliği sağlamaktır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi m. 21\1’deki düzenlemeden hareket ederek 19. maddedeki fesih usulüne uyulmamasının yaptırımını haklı olarak feshin geçersizliği olarak kabul etmektedir.

Müvekkilin iş akdinin hiçbir neden gösterilmeden sadece yetersiz olduğu söylenerek savunması dahi alınmadan feshedilmesi neticesinde işbu davayı açma zorunluluğu doğmuştur.

Müvekkilin iş akdinin feshini geçerli kılan bir durum ve haklı bir neden bulunmadığından

1. İş akdinin feshinin geçersizligine ve davacının eski işine iadesine,
2. Mahkemece verilecek işe iade karari kesinleşinceye kadar geçecek süre için 4 aylık süreye ilişkin ücret ve diğer haklarının,
3. Mahkemece verilecek işe iade kararına davalılar tarafından uyulmaması halinde feshin kötüniyetli olduğunun dikkate alınması 8 aya kadar ücreti tutarında tazminatın ödenmesini talep etme zorunluluğu doğmuştur.

 Bunlarla beraber müvekkil, iş akdi feshedildikten sonra çalışma hayatından doğan haklarının kendisine (dava tarihi itibariyle) ödenmeyişi ve başkaca bir geliri bulunmaması nedeniyle maddi olarak aciz düşmüş bulunmaktadır. Adli Müzaheretten yararlandırılması da taleplerimiz arasındadır.

HUKUKİ SEBEPLER : 4857 sayılı İş Kanunu ve sair yasal mevzuat.

DELİLLER : İsyeri ssk kayıtları, özlük dosyası, banka kayıtları, maaş bordrosu, tanık anlatımı, görev yeri çizelgeleri ve ilgili tüm sair deliller.

NETİCE VE TALEP :

 Öncelikle işyeri yöneticilerinin keyfi uygulamaları neticesinde işsiz kalmış ve çalışma hayatından doğan alacakları kendisine henüz ödenmemiş müvekkilin Adli Müzaheret müessesesinden yararlandırılmasına,

1. İş akdinin feshinin geçersizliğine ve davacının eski işine iadesine,
2. Mahkemece verilecek işe iade karari kesinleşinceye kadar geçecek süre için 4 aylık süreye ilişkin ücret ve diğer haklarının,
3. Mahkemece verilecek işe iade kararına davalılar tarafından uyulmaması halinde feshin kötüniyetli olduğunun dikkate alınması 8 aya kadar ücreti tutarında tazminatın ödenmesini talep etme zorunluluğu doğmuştur.
4. Yargılama masrafları ve avukatlık ücretinin davalıya yükletilmesine, karar verilmesini vekaleten saygıyla talep ederim.

 Av. BİLGİN

 Davacı Vekili

EK : - Fesih Bildirimi

* İş Akdi
* Fakirlik Kağıdı
* Vekaletname Sureti