

... İŞ MAHKEMESİNE

DOSYA NO : .../...

DAVACI :

VEKİLİ : [Av. Haşim Elmas](#)

DAVALI :

VEKİLİ : (Karşı Tarafın Avukatı)

KONU : Bilirkişi raporuna karşı beyanlarımızın sunulması hk.

ACIKLAMALAR : Mahkemenizin yukarıda esas numarası yazılı dosyasında alınan bilirkişi raporunun müvekkil aleyhine olan kısımlarına itiraz ediyoruz.

1- Akdin Fesih Yönünden;

Dava dilekçemizde, davacının iş akdinin haklı nedenlerle sona erdiğini beyan edilmiştir.

Davalı taraf davacı müvekkilin devamsızlık ederek işten ayrıldığını iddia etmiştir.

Dosya kapsamında alınan bilirkişi raporunda davacının **İş kanunu 24/2-e** bendi kapsamında ücret alacaklarının (ikramiye alacaklarının) eksik ödendiği tespit edilmiştir. Ayrıca bilirkişi raporunda davacının SGK primlerinin de bordrolarında gösterilen ücretin altında olduğu tespit edilmiştir. Bu durum nedeniyle de davacı müvekkilin iş akdini haklı nedenle feshettiğini kabulü ile kıdem tazminatının ödenmesine karar verilmesi gerekmektedir.

Bu doğrultuda davacı müvekkil tarafından iş akdini haklı nedenlerle sona erdiğinin kabulü ile kıdem tazminatı alacağımızın kabulü gerekmektedir.

TALEP VE SONUÇ : Yukarıda açıklanan ve resen dikkate alınacak olan nedenlere Bilirkişi raporuna itirazlarımız doğrultusunda, davamızın kabulüne karar verilmesine karar verilmesini arz ve talep ederiz. (Tarih)

Davacı Vekili

[Av. Haşim Elmas](#)

... İŞ MAHKEMESİ

Dosya No : .../... E.

Davacı : ...

Vekili : Av. Haşim Elmas

Davalı : ...

Vekili : ...

KONU : Bilirkişi raporuna karşı beyanlarımızın sunulması hk.

ACIKLAMALAR : Mahkemenizin yukarıda esas numarası yazılı dosyasında alınan bilirkişi raporunun müvekkil aleyhine olan kısımlarına itiraz ediyoruz.

1- Akdin Fesih Yönünden;

Dava dilekçemizde, davacının iş akdinin haklı nedenlerle sona erdiğini beyan edilmiştir. Ancak davalı tarafından kendisine kıdem tazminatının ödeneceği vaadiyle bir kısım belgeler imzalatıldığı beyan edilmiştir.

Davalı taraf davacı müvekkilin iş akdinin istifa ile ihtiyari arabuluculuk anlaşması ile sona erdiğini iddia etmiştir.

Dosya kapsamında dinlenen tanıklar; davacını fazla mesai ve UBG'T alacaklarının ödenmediğini, SGK primlerinin eksik ödendiğini beyan etmişler ve iddialarımızı ispat etmişlerdir.

Ayrıca bilirkişi raporunda davacının **İş kanunu 24/2-e** bendi kapsamında ücret alacaklarının (fazla mesai ve UBG'T alacaklarının) eksik ödendiği tespit edilmiştir. Ayrıca bilirkişi raporunda davacının SGK primlerinin de bordrolarında gösterilen ücretin altında olduğu tespit edilmiştir. Bu durum nedeniyle de davacı müvekkilin iş akdini haklı nedenle feshettiğini kabulü ile kıdem tazminatının ödenmesine karar verilmesi gerekmektedir.

Bununla beraber davacı asil isticvap beyanında kendisine kıdem tazminatı ve diğer alacaklarının ödeneceğini beyan edilerek kendisine bir kısım belgeler imzalatıldığını iddia etmiş ve kendisinin imzaladığı evrakları okumasına dahi müsaade edilmemiştir.

Aynı şekilde dinlenen tanığımız ... ; *"davacı fazla çalışmaları nedeniyle ve resmi tatillerde çalışmaları nedeniyle ücretlerini alamadığı için şirket yetkilileri ile görüşmek istedi hatta yanında ben de vardım yetkili kişi ise davacının istifa edebileceğini söyledi , hatta davacıya istifa et biz sana haklarını vereceğiz dediler bize arabulucunun olduğunu da söylediler ama gittiğimizde arabulucu yoktu ayrıca mola sürelerinin hemen bitirilmesine yönelik ve işe erken gelmeye yönelik baskılar da oluyordu , benim davalı şirkete karşı açtığım herhangi bir davam yoktur"* şeklinde beyanı ile de yaşanan durumu doğrulamıştır.

Bilirkişi raporunda da tespit edildiği üzere davacının sadece son dönem ücret ve yıllık izinlerinin ödendiği kıdem tazminatı ve diğer haklarının da ödenmediği belirlenmiştir.

Dosya kapsamında dinlenen tanık davalı tarafından kendisine tazminatlarının ödeneceği vaadiyle dosyada bulunan istifa dilekçesini yazdığını da ikrar etmiştir. Bu doğrultuda Yargıtay'ın vermiş olduğu ilke kararlarında da bu durumun bir istifa değil ancak ikale yapma yönünde bir icap olduğunun değerlendirilmesi gerektiği ve davacının kıdem tazminatı taleplerinin ödenmesi gerektiği kabul edilmiştir.

"Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir. Uygulamada en çok karşılaşılan şekliyle, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde bir icap olarak değerlendirilmelidir."
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2018/1780, K. 2018/4730, T.1.3.2018

Bu doğrultuda davacı müvekkil tarafından iş akdini haklı nedenlerle sona erdiğinin kabulü ile kıdem tazminatı alacağımızın kabulü gerekmektedir.

2- İhtiyari arabuluculuk yönünden;

Dava dilekçemizde davacının ihtiyari tutanakları okuma fırsatı dahi verilmeden önüne işveren tarafından konularak imzalatıldığı ve kendisinin bunları müzakere etmesine dahi fırsat verilmediği, ARABULUCU HUZURUNDA OLMAKSIZIN İMZALARIN ATTIRILARAK imzalatıldığı belirtilmiştir.

Tanık ... ; *" davacı fazla çalışmaları nedeniyle ve resmi tatillerde çalışmaları nedeniyle ücretlerini alamadığı için şirket yetkilileri ile görüşmek istedi hatta yanında ben de vardım yetkili kişi ise davacının istifa edebileceğini söyledi , hatta davacıya istifa et biz sana haklarını vereceğiz dediler bize arabulucunun olduğunu da söylediler ama gittiğimizde arabulucu yoktu ayrıca mola sürelerinin hemen bitirilmesine yönelik ve işe erken gelmeye yönelik baskılar da oluyordu , benim davalı şirkete karşı açtığım herhangi bir davam yoktur"* şeklinde beyanı ile de yaşanan durumu doğrulamıştır.

Söz konusu tutanak içerisinde ödeneceği iddia edilen kalemlerin de ödenmediği ve sadece son maaş ve yıllık izinlerinin ödendiği de bilirkişi tarafından tespit edilmiştir.

Dosyaya sunulu Arabuluculuk sürecinin İhtiyari Arabuluculuk olarak işletildiği anlaşılmaktadır. Arabuluculukta anlaşıldığı tutanak altına alınan miktarın davalı şirket tarafından "son ay ücret ödemesi" olarak yatırıldığı ve bu miktarın asgari ücret üzerinden son ayı çalışması karşılığı hak kazandığı ücret miktarına karşılık geldiği, diğer alacakların ise

müzakere edilerek işçinin bu alacaklardan vazgeçtiğine dair dosyada denetime elverişli bir delilin bulunmadığı görülmüştür

Arabuluculuk Anlaşma Tutanaklarının arabulucu- işçi- işveren yetkilisi/temsilcisi arasında bir müzakere olmaksızın “ davacı müvekkilin okumasına dahi izin verilmeden” "geçerli bir bilgilendirme yapılmaksızın" şeklinde imzalanmış olduğu görülmüştür.

Yine Tanık beyanlarında arabulucu olarak imzası bulunan Arabulucunun toplantı esnasında hazır da olmadığı toplantının nerde ve ne zaman yapıldığının da işveren tarafından ispat edilemediği görülmektedir.

Tüm bunlara ilave olarak güncel içtihat kapsamında da bir uyuşmazlık doğmadan yapılan arabuluculuk anlaşmasının geçerli bir anlaşma olarak değerlendirilemeyeceği de açıkça Yargıtay kararında belirtilmiştir.

" Taraflar arasında uyuşmazlık çıktığından söz edilebilmesi için, taraflardan birinin diğer tarafa karşı alacak, tazminat ve işe iade gibi bir hak iddiasında bulunması, bunu ileri sürmesi; ancak karşı tarafın bu iddia ve talebi kabul etmemesi sonucunda kendi aralarında anlaşamamış olmaları gerekir.

Arabuluculuk, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi ve feshin sonuçlarına ilişkin muhasebe işlemlerinin yapılması için bir araç olarak kullanılamaz. Başka bir anlatımla; arabuluculuk sistemi, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi veya iş sözleşmesinden doğan alacaklara ilişkin ödeme belgelerinin düzenlenmesi amacıyla kullanılacak bir yöntem değildir. Belirtmek gerekir ki ortada bir uyuşmazlık bulunmadığı hâlde, iş sözleşmesinden doğan borcun ifasına yönelik işlemlerin arabulucu önünde yapılması gerekmez. Salt ödemeyi belgelendirmek amacıyla yapılan bu uygulama, bir uyuşmazlığı çözmeye yönelik bir yöntem değil; aksine işverenin borcu ifa işlemine, arabuluculuk anlaşma belgesi niteliği kazandırmak amacıyla başvurduğu bir yöntem olarak değerlendirilmelidir. " Yargıtay 9. HD Tarih: 10.10.2024, Esas: 2024/10147, Karar: 2024/13332

3- Ücret Tespiti Yönünden;

Bilirkişi raporunda, davacının ücreti yönünden bordro kayıtlarında gösterilen ücret daha fazla olmasına rağmen aleyhe bir hesaplama yapılmasına itiraz ediyoruz.

4- Fazla Mesai - UBG T Ücreti Yönünden;

Bilirkişi raporunda, davacının tüm dönem mesai çizelgeleri imzalı olmamasına rağmen davacının tüm dönem alacaklarının puantajlara göre hesaplanmasına itiraz ediyoruz. Kaldı ki davacının tüm dönem çalışmasına ilişkin dökümleri de dosya arasında değildir. Kayıt olmayan dönem için tanık anlatımlara göre hesaplama yapılmamasına itiraz ediyoruz.

Bununla beraber davacının tüm dönem bordroları imzalı olmayıp tüm dönem bordrolarında da tahakkuk yoktur. Bu doğrultuda davacının hesabının dışlama yapılmaksızın yapılması gerekmektedir. Aksi değerlendirme ile seçenек bir hesaplama yapılmasına itiraz ediyoruz.

Ayrıca imzalı bordrolarda sabit ve değişken olmayan sembolik tahakkuk yapılmıştır. Bu doğrultuda dışlama değil mahsup ile hesaplama yapılmamasına itiraz ediyoruz.

Dosya kapsamında dinlenen tanıklar davacının tüm dönemi için hesaplama yapılmamasına itiraz ediyoruz.

Ayrıca Yüksek Mahkeme Tarafından Verilen ve Birebir Aynı Şekilde Düzenlenen Mesai Çizelgeleri İle ilgili Emsal Kararında Da " Somut olayda; davalı tarafça kasiyer defteri adı altında işyeri kayıtları sunulmuş bu kayıtlarda davacının giriş-çıkış saatlerinin gösterildiği görülmüştür. Ancak davacı vekili bu kayıtların davacının gerçek mesaisini yansıtmadığını, aylık 195 saati geçmeyecek şekilde ayarlandığını, aksi bir kaydın bu defterlere geçirilmesinin işverence engellendiğini iddia etmiştir. Davalıya karşı aynı iddialarla açılmış davalarda, bu kasiyer defterlerine ilişkin olarak "davalı işveren tarafından dosyaya fazla mesai puantaj kaydı sunulmuş ise de, puantajların aylık olarak düzenlenip ay sonu toptan davacının ve diğer işçilerin imzasının alındığı, davacının bu puantajlara günlük müdahale etmesinin mümkün olmadığı, puantajların gerçeği yansıtmadığı, dinlenen tanık beyanlarına göre davacının puantaj kayıtlarından daha fazla sürelerle çalıştığı özellikle puantajların günlük olmaması nedeniyle puantajlara itibar edilmemiştir" gerekçesi ile bu kayıtlara itibar edilmediği söz konusu kararların Yargıtayca incelenerek onandığı anlaşılmıştır. Bu durumda davalı tarafından sunulan bu kayıtlara itibar edilmesi mümkün değildir. Mahkemece yapılacak iş, dosyada mevcut tanık beyanları değerlendirilmek suretiyle davacının fazla mesai yapıp yapmadığına karar vermek fazla mesai yapmış ise fazla mesai ücret alacağını belirlemektir." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2020/7185 E. , 2021/4181 K.

TALEP VE SONUÇ : Yukarıda açıklanan ve resen dikkate alınacak olan nedenlere Bilirkişi raporuna itirazlarımız doğrultusunda, davamızın kabulüne karar verilmesine karar verilmesini arz ve talep ederiz. (.../.../...)

Davacı Vekili

[Av. Haşim Elmas](#)