

## OLAY 1

İzmir’de faaliyet gösteren (A) A.Ş.’de Ar-Ge Genel Müdür Yardımcısı olarak çalışan (B) ile şirket arasında işe başlama tarihi 27.11.2016 olan ve 31.12.2019 tarihinde sona erecek olan belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmıştır. Taraflar arasında imzalanan sözleşmenin başlığı “iş sözleşmesi” olup, madde 2 altında, ücretlinin işe başlama tarihinin 27.11.2016 tarihi olduğu, 5. maddenin başlığı olan "sözleşmenin süresi" altında da sözleşmenin 31.12.2019 tarihine kadar olduğu belirtildikten başka, sözleşmenin bitiminden 60 gün önce taraflardan biri sözleşmenin tadilini veya feshini talep etmediği sürece, sözleşmenin bir yıl daha geçerliliğini koruyacağı belirlenmiştir. B’ye önce Mayıs 2018’de Ar-Ge Genel Müdür Yardımcılığı ve Teknik İşler Müdür Yardımcılığı pozisyonlarının birleştirildiği ve çalıştığı pozisyonun kalktığı bildirilmiştir. 31.12.2019 tarihli fesih yazısı ile (B)’ye grup şirketlerden birinde AR-GE genel müdür yardımcılığı görevinin teklif edildiği, ancak kabul edilmemesi üzerine ekonomik kriz ve başka uygun pozisyon bulunmaması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiği bildirilmiştir. Mayıs 2018 tarihli yazıdan sonra (B)’ye Rusya’da AR-GE genel müdür yardımcılığı teklif edilmiş, (B) tarafından kabul edilmemesi üzerine (B) 8 ay daha çalışmasını sürdürmüştür. Ancak bu süre içerisinde (B) hiçbir üretim olmayan fabrikada, diğer işçilerden izole edilerek bir odaya oturtulmuş, mail ve toplantı trafiğinden uzak tutulmuş, kendisine hiç iş verilmemiştir. Bunun üzerine (B) iş mahkemesine dava açmıştır.

## SORULAR

1. (B) sözleşmenin 31.12.2018 tarihinde feshedilmesi sebebiyle bir yıllık ücret talebinde bulunmuştur. Bu talebi yerinde midir? (A) ile (B) arasında imzalanan sözleşmenin niteliğine bağlı olarak bu soruya verilecek cevap değişecek midir? Neden?
2. Mobbing nedir? (B)’ye mobbing uygulandığını kabul etmek mümkün müdür?

## OLAY 2

Davacı 17.07.2018 tarihinden itibaren davalı işyerinde çalıştığını, 01.07.2020 tarihinde tebliği edilen yazı ile, yönetim kurulunun 28.06.2020 tarihli toplantısında alınan karar uyarınca sözleşmesinin neden gösterilmeden feshedilmesine ve yasal haklarının ödenmesine karar verildiği hususun bildirildiğini, böylece iş sözleşmesinin süresinin sonu olan 31.08.2020 tarihinden önce sona erdirildiğini, Temmuz ve Ağustos 2020 tarihlerine ait ücretlerin ödenmesi gerekirken ödenmediğini, buna ilişkin ihtarname keşide edildiğini, ancak davalının ödemede bulunmayacağına ilişkin cevap verdiğini, bu sebeple bu davayı açma zorunluluğunun ortaya çıktığını ifade etmiştir.

Davalı verdiği cevapta, davacının çalışmadan ücret talep etmesinin kanuna aykırı olduğunu, davacının T.A Koleji Vakfının Lise Müdürlüğü görevi yanı sıra Genel Koordinatör olarak görev yaptığını, 16.06.2020 günlü toplantıda davacının hukuk dışı tutumları nedeniyle sözleşmeyi sonlandırma zorunluluğunun ortaya çıktığını, vakfın istihdam ettiği öğretmen sayısının öğrenci sayısı ile karşılaştırıldığında, istihdam fazlalığının ortaya çıktığını, bu konu görüşülürken, vakıf başkanı ile davacı arasında izin verilen iki öğretmen ile ilgili tartışma yaşandığını, vakıf bütçesinde gerçekleştirilen usulsüzlükler, yolsuzluklar konusunda da tartışma çıktığını, vakıf başkanının müdürden dışarı çıkmasını istediğini, müdürün bunu reddettiğini, kollarını sıvayarak vakıf başkanının yumruklaşmaya davet ettiğini, yönetim kurulu toplantısının kesintiye uğradığını, bu şartlar altında davacının görevine devam etmesine olanak kalmadığını, 4857 s. İş Kanunu m.25/II a ve e bentleri gereği iş sözleşmesinin tazminatsız ve derhal feshedilmesi yetkisinin doğduğunu, ancak davacının kariyeri ve okulun saygınlığını düşünülerek, bu yetkinin kullanılmadığını, davacının ihbar ve kıdem tazminatı ödenerek işten çıkarıldığını, çalışmadığı Temmuz ve Ağustos ayları için ücret ödenmesinin söz konusu olamayacağını, bu sebeple davanın reddine karar verilmesi gerektiği ileri sürülmüştür.

Davacı ile davalı arasında sözleşmenin düzenleme tarihi 16.07.2018, başlangıç tarihi 01.09.2018 ve sona erene tarihi 31.08.2019 olan belirli süreli iş sözleşmesinin düzenlendiği, bu sözleşme uyarınca davacının lise müdürü ve genel koordinatör olarak görevlendirildiği ve aylık ücretinin 3.500 TL net olarak kararlaştırıldığı anlaşılmaktadır.

16.06.2020 tarihinde Yönetim kurulu toplantısında, okul müdürü ve genel koordinatörü olan davacı ile Vakıf başkanı A.B arasında gerçekleşen ve fiziki müdahaleye kadar boyutlanma ihtimali doğan tartışma, yönetim kurulu toplantısı kesintiye uğradığından, tutanak tutularak imza altına alınmıştır.

Vakıf Yönetim Kurulunun 28.06.2020 tarihli toplantısında alınan karar uyarınca, davacının Yönetim Kurulu ile uyum sağlayamamış olması nedeniyle, iş akdinin 01.07.2020 tarihi itibarıyla feshedilmesine ve yasal haklarının ödenmesine karar verildiği bildirilmiştir.

04.08.2020 tarihli davalı tarafından keşide edilen ihtarname ile davacının 30.07.2020 tarihinde tebliği edilen B. Noterliğinin ihtarnamesine cevap verildiği ve davacının talep ettiği ücret alacaklarının ödenmeyeceği hususunun bildirildiği, ancak davacının keşide ettiği ihtarname örneğinin dosyada bulunmadığı tespit edilmiştir.

Davacı tanığı H.U, lise bölümünde müdür yardımcısı olarak görev yaptığını, ücretlerin zamanında ödendiğini, herhangi bir sorun olmadığını, davacının 2020 yılı Haziran ayında okul kapandıktan sonra işten ayrıldığını, ancak dava-cinin kendisinin mi işi bıraktığını, yoksa işverenin mi çıkardığını bilmediğini beyan etmiştir.

Taraf A.E, halen vakıf yönetim kurulu ikinci başkanı olduğunu, davacıya tüm tazminatları ödenerek o olaylardan dolayı işine son verildiğini, yönetim kurulu toplantısında davacının söz aldığını, eğitim işinin vakfın işi olmadığını, kendilerinin daha iyi yöneteceğini, yönetim kurulu başkanına hakarete varan sözler söylediğini, o nedenle o gün toplantıya son verildiğini, tutanak tutulduğunu, kendisinin toplantıda olduğunu, davacı ile birlikte dışarı çıktığını, daha sonra toplantıya devam etmediğini, bu nedenle tutanakta isminin olduğunu ama imzasının bulunmadığını beyan etmiştir.

Davalı tanığı S.A, 16.6.2020 tarihli yönetim kurulu toplantısında, davacının yakışsız davranışları nedeni ile çalışma olanaklarının kalmadığını, o gün olay nedeniyle tutanak tutulduğunu, tutanakta yazılanların doğru olduğunu, o gün fiziksel müdahale olmaması için araya girdiklerini, o toplantıda davacı ile çalışamayacaklarına karar verdiklerini, daha sonra bu yakışsız olayların dava konusu olmaması için tazminat ödediklerini, davacının Temmuz ve Ağustos ayında çalışmamasına karar verdiklerini belirtmiştir. Davacı ile vakıf başkanı arasında yönetim kurulu toplantısında geçen olaylarla ilgili tutulan 16.06.2020 tarihli tutanakta A.S, S.A ve vakıf avukatı Av.Z.Ö'nün imzası bulunmaktadır. S.A Mahkemece dinlenmiş olup, tutanakta yer alan hususların doğru olduğunu ifade etmiştir

#### SORULAR

- 1.Davacının çalıştırıldığı sözleşme ne tür bir sözleşmedir?
- 2.Davacının bakiye süre için ücret talebinin yerinde olup olmadığını değerlendirerek, Mahkemenin, bu konuda neleri dikkate alması gerektiğini tespit ediniz.