

TEKSTİL
İŞVEREN

KASIM 2022

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ

HUKUK

147



İŞ MÜFETTİŞLERİNCE DÜZENLENEN İŞYERİ GENEL DENETİM RAPORUNUN İPTALİ DAVASINDA DAVALI SIFATI (Karar incelemesi)



**Prof. Dr. Ercüment
ÖZKARACA**

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2022/5248

Karar No: 2022/6062

Tarih: 16.05.2022

Karar Özeti:

Teftiş raporu, “Yer Altı ve Yer Üstü Kömür Ocakları ile Yer Altında Faaliyet Gösteren Diğer Maden Ocaklarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi ile intikal eden şikâyet dilekçelerinin incelenmesi” konusunda hazırlanmış olup yapılan programlı teftiş çerçevesinde işverene idari para cezası kesilmiş, işyerinde çalışma sisteminden kaynaklanan fazla çalışma ücretlerinin tahakkuk ve tediye- sinin yapılmadığı tespit edilmiş, ... isimli işçinin iş sözleş- mesinin teftiş tarihinden önce sona ermiş olması sebebiyle şikâyet dilekçesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na gönderilmek üzere iade edilmiştir. Şu hâlde teftiş sonucu hazırlanan rapor ile işyerinin genel uygulamasının belirlen- diği anlaşılmaktadır.

Yasal mevzuat ve Dairemizin ilkeleri dikkate alındığında; davanın Bakanlık aleyhine açılması gerekirken tespit ile il- gisi bulunmayan Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü’ne husumet yöneltilmesi 6100 sayılı Kanun’un 124. maddesine göre temsilcide hata mahiyetindedir. Bu durum karşısında davalı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü’ne yönelik da- vanın husumet yokluğu sebebiyle reddinde bir isabetsizlik bulunmamakta ise de davacıya davasını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na yöneltmek üzere süre verilip taraf teşkili sağlandıktan sonra karar verilmesi gerekmektedir.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m. 3, 91, 92

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 124

Yargıtay Kararı

Taraflar arasındaki iş müfettişi raporunun iptali dava- sından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesi’nce davanın verilen kesin süreye rağmen işçi- lere yöneltilmemesi sebebiyle dava şartı yokluğundan usul- den reddine karar verilmiştir.

Kararın davacı tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi’nce İlk Derece Mahkemesi kararı orta- dan kaldırılarak davanın yeniden görülmesi için dosyanın İlk Derece Mahkemesi’ne gönderilmesine karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesi’nce şikâyeti bulunan diğer davalı işçi de davaya dâhil edilerek yapılan yargılama sonunda, davanın kısmen kabulü ile iş müfettişi raporunun kıs- men iptaline karar verilmiştir. Bu kararın davacı ve da- valı ... tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi’nce bir kez daha İlk Derece Mahkemesi ka- rarı ortadan kaldırılarak davanın yeniden görülmesi için dosyanın İlk Derece Mahkemesi’ne gönderilmesine karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesi’nce yeniden yapılan yargılama sonu- cunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın ve Türkiye İş Kurumu’nun taraf sıfatı olmadığından davanın husumet- ten reddine, diğer davalı işçi yönünden davanın esastan reddine karar verilmiştir. Kararın davacı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi’nin baş- vurunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda tem- yiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra, dosya- daki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. Dava

Davacı vekili dava dilekçesinde; iş müfettişi tarafından dü- zenlenen 21.12.2015 tarihli ve 7143-PRG-24, 10103-PRG-24 sayılı raporda 4857 sayılı İş Kanunu’nun (4857 sayılı Kanun) 63’üncü maddesindeki düzenlemelere riayet edilmediği ve yer altı işletmesinde istihdam edilen işçilere fazla çalışma yaptırıldığı yönünde tespitte bulunularak hesaplanan fazla çalışma ücretlerinin işçilere ödenmesi gerektiğinin belir- tildiğini, raporun kabul edilebilir hiçbir yasal dayanağı ve açıklaması bulunmadığını ileri sürerek 21.12.2015 tarihli ve 7143-PRG-24, 10103-PRG-24 numaralı raporun işçilik ala- caklarına ilişkin tespit ve hesaplamalarının iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. Cevap

Davalı ... vekili cevap dilekçesinde; davaya konu raporun, işçiler tarafından açılması muhtemel ya da açılmış olan alacak davalarında zaten değerlendirildiğini, ayrı bir dava konusu olmasında hukuki yarar bulunmadığını, işin esa- sına girilecek olsa bile davalı Kurumun taraf sıfatı bulun- madığını, her hâlükârda bu tür davaların taraflarının işçi

ve işverenler olduğunu, davacı vekilinin işyerindeki çalışma sürelerinin işverenin itirazının aksine 00.30-08.00, 08.30-16.00, 06.30-24.00 saatleri arasında ve 1 saat ara dinlenmesi verilmek suretiyle uygulandığını ve bu sistemin de yasaya uygun olduğunu, belirtilen sürelerle haftalık çalışma saatinin 39 saate denk geldiğini, maden işyerindeki çalışma saatlerinin 01.01.2015-04.04.2015 tarihleri arasında 36 saat ve 04.04.2015 tarihinden sonra ise 37,5 saat olduğunu, davacı vekilinin kendi yazılı beyanı ile işyerinde haftalık çalışma saatlerinin aşıldığının belirtilmiş olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İlk Derece Mahkemesi Kararı

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ve Türkiye İş Kurumu'nun taraf sıfatı olmadığından husumetten ret kararı verilmesi gerektiği, Mustafakemalpaşa Sulh Ceza Mahkemesi'nin 2016/70 Esas sayılı dosyasında davacı adına kesilen idari para cezasına itirazının, idari yaptırım kararının hukuka uygun bulunması ve uygulanan para ceza miktarları itibarıyla yapılan incelemede yeniden değerlendirme oranlarına aykırılık bulunmadığından esas-tan reddine karar verildiği, bu kararın 08.04.2016 tarihinde kesinleştiği, alınan bilirkişi raporunda iş müfettişleri tarafından yapılan 26.03.2015-06.11.2015 tarihleri arasındaki tespitin de yerinde olduğunun belirtildiği, davacı tarafından iş müfettişleri tarafından yapılan fazla çalışmaya ilişkin tespitlerin doğru olmadığı hususunu ispatlar nitelikte dosyada başkaca bir delil bulunmadığı, ispatlanamayan davanın davalı ... yönünden de reddi gerektiği gerekçeleriyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İstinaf

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davacı vekili; özetle davalı Kurumun taraf sıfatına sahip olmadığına dair tespitin hukuka aykırı olduğunu, dâhilî davalı yönünden davanın reddine karar verilmesinin hatalı olduğunu, bilirkişi raporuna itirazlarının değerlendirilmediğini ileri sürerek İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılması istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile iş müfettişi raporlarının işçilerin alacaklarına yönelik kısımlarına karşı işçi ya da işveren tarafından açılacak davaların yerine göre eda davası yerine göre ise menfi tespit davası özelliği gösterdiği, her durumda bu davaların taraflarının işçi ve işveren olduğu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bu davalarda taraf sıfatı bulunmadığı, davalı Kurum hakkında davanın husumetten reddi ve dâhilî davalı hakkında davanın reddine dair kararın ye-

rinde olduğu gerekçesiyle 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 353'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (1'inci) alt bendi uyarınca istinaf başvurusunun esas-tan reddine karar verilmiştir.

V. Temyiz

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili; davalı Bakanlık iş müfettişi tarafından düzenlenen rapordaki işçilik alacaklarına ilişkin tespit, değerlendirme ve hesaplamaların iptali için 4857 sayılı Kanun'un 92' nci maddesinin üçüncü fıkrasına göre dava açıldığını, kanun hükmüne göre Kurumun taraf sıfatı olduğunu, 10.01.2019 tarihli Bölge Adliye Mahkemesi kararının içeriğinde bu davada Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın taraf sıfatı bulunmadığına ilişkin herhangi bir gerekçe olmadığı gibi davanın işyerinde çalışan tüm işçilere değil Kuruma şikâyetle bulunan ... isimli işçiye yöneltilmesinin gerekli ve yeterli olduğunun belirtildiğini, İlk Derece Mahkemesi'nin dava şartı yokluğundan reddine yönelik kararına karşı davalı Kurumun istinaf başvurusu olmadığını savunarak Kuruma yönelik davanın husumet yokluğu sebebiyle reddine ilişkin kararın hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

2. Davacı vekili; 10.01.2019 tarihli Bölge Adliye Mahkemesi kararı sonrasında İlk Derece Mahkemesi'nin gerekçe oluşturmak yerine 01.01.2015-26.03.2015 tarihleri arasındaki çalışma dönemi için de davanın reddine karar verildiğini, Bölge Adliye Mahkemesi'nin sözü edilen kararında davanın kabul edilen kısmına dair kararın yerinde olmadığına dair bir tespitte bulunulmadığını belirtmiştir.

3. Davacı vekili, 26.03.2015-06.11.2015 tarihleri arasındaki çalışma dönemine ilişkin tespit ve değerlendirmelerin eksik ve hatalı olduğunu, tanıklarının beyanlarının dikkate alınmadığını, tanıklarının beyanları doğrultusunda değerlendirme yapıldığında bu dönem açısından da işyerinde fazla çalışma yapılmadığının açık olduğunu ifade etmiştir.

4. Davacı vekili, özetle yukarıda belirtilen gerekçeler ile Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılarak İlk Derece Mahkemesi kararının bozulması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe

A. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, iş müfettişi tarafından hazırlanan raporun iptali istemine ilişkin davada husumetin kim ya da kimlere yöneltilmesi gerektiğine ve raporun kısmen ya da tamamen iptali gerekip gerekmediğine ilişkindir.

B. İlgili Hukuk

1. 4857 sayılı Kanun'un 41'inci, 63'üncü, 91 ve 92'nci maddeleri.

2. 6100 sayılı Kanun'un 105 ilâ 113, 114, 115 ve 124'üncü maddeleri.

3.Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılması ile Başkan ve Üyelerinin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nde görevlendirilmesi üzerine yeniden şekillenen Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından 2020 yılının Eylül ayında alınan ilke kararlarının konuya ilişkin bölümü şöyledir:

"31. İş Müfettişi raporunun işçilik alacakları tespitine dair raporuna itirazda husumet ve hukuki yarar sorunu:

İş Müfettişi tarafından tutulan tutanaklar ile düzenlenen raporların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına tarafların otuz gün içinde itiraz hakkı mevcut olup bu kapsamda açılan davalarda ayrı bir hukuki yarar şartı aranmaz.

İşçi şikâyeti veya genel nitelikteki teftiş sonucu işyerinin genel uygulamasının belirlendiği tutanak veya raporlara karşı dava, sadece Bakanlık aleyhine açılabilir. Tespite dair hakkın ilgilendirdiği işçilerin davaya dâhili gerekmez.

İşçinin şikâyeti üzerine o işçinin haklarının miktar olarak açık biçimde belirlendiği hallerde ise işveren tarafından açılacak itiraz davasının, Bakanlık yanında işçiye de yöneltilmesi gerekir."

4. Konuya ilişkin Dairemiz kararları (Örneğin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 03.03.2022 tarihli ve 2022/1644 Esas, 2022/2822 Karar; 04.02.2021 tarihli ve 2020/2216 Esas, 2021/3593 Karar sayılı kararları)

3. Değerlendirme

1. Davacı Şirket tarafından, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı müfettişlerinin 21.12.2015 tarihli ve 7143-PRG-24, 10103-PRG-24 sayılı programlı teftiş raporunun iptali istemi ile açılan davada Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün davalı olarak gösterildiği ve yargılama aşamasında ise ... isimli işçinin de Bölge Adliye Mahkemesi kararı üzerine davalı olarak davada hasım yapıldığı anlaşılmaktadır.

2. Adı geçen teftiş raporu, "Yer Altı ve Yer Üstü Kömür Ocakları ile Yer Altında Faaliyet Gösteren Diğer Maden Ocaklarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi ile intikal eden şikâyet dilekçelerinin incelenmesi" konusunda hazırlanmış olup yapılan programlı teftiş çerçevesinde işverene idari para cezası kesilmiş, işyerinde çalışma sisteminden kaynaklanan fazla çalışma ücretlerinin tahakkuk ve tediyesinin yapılmadığı tespit edilmiş, ... isimli işçinin iş sözleşmesinin teftiş tarihinden önce sona ermiş olması sebebiyle şikâyet dilekçesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na gönderilmek üzere iade edilmiştir. Şu hâlde teftiş sonucu hazırlanan rapor ile işyerinin genel uygulamasının belirlendiği anlaşılmaktadır.

3. İlk Derece Mahkemesi'nce "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ve Türkiye İş Kurumu'nun taraf sıfatı olmadığından husumetten reddine" kararı verilmiş ise de gerek Mahkemelerin gerekçeli karar başlıkları gerekse dosya içeriğinden anlaşıldığı üzere, davada taraf olan Türkiye İş Ku-

rumu Genel Müdürlüğü'dür. Davalı Kurum vekilinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın da vekili olması, davada Bakanlığın hasım olmasını sağlamadığı gibi vekil tarafından işbu dava Bakanlık adına takip edilmiş de değildir.

4. Yukarıda yapılan açıklamalar, yasal mevzuat ve Dairemizin ilkeleri dikkate alındığında; davanın anılan Bakanlık aleyhine açılması gerekirken tespit ile ilgisi bulunmayan Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'ne husumet yöneltilmesi 6100 sayılı Kanun'un 124'üncü maddesine göre temsilde hata mahiyetindedir. Bu durum karşısında davalı ... Müdürlüğü'ne yönelik davanın husumet yokluğu sebebiyle reddinde bir isabetsizlik bulunmamakta ise de davacıya davasını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yöneltmek üzere süre verilip taraf teşkili sağlandıktan sonra karar verilmesi gerekmektedir.

VI. Karar

Açıklanan sebeple;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına, bozma sebebine göre sair temyiz itirazlarının şimdilik incelenmesine yer olmadığına,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesi'ne, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

16.05.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi

İşçiyi koruma amacı güden İş Hukuku mevzuatının sağlıklı bir şekilde uygulanması, Devletin çalışma hayatını denetlemesi, gerektiğinde yaptırım uygulaması ile mümkün olmaktadır. Bunu sağlamak amacıyla İş Kanunu'nun yedinci bölümünde çalışma hayatının denetimi ve teftişi ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir.

Kanuna göre, Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır (m. 91).

2011 yılında kabul edilen 6111 sayılı Torba Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce işçi şikâyetleri iş müfettişlerince incelenmekteydi. 6111 sayılı Kanun'la 91. maddeye, "30.01.1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 10'uncu maddesine istinaden iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikâyetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlükleri'nce incelenir" şeklinde bir fıkra eklenmişti. Söz konusu hükmün gerekçesinde, "...işçi şikâyetleri halihazırda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri tarafından incelenmekte ve so-

nuçlandırılmaktadır. İşçi şikâyetleri çok çeşitli konularda olabilmektedir. İşyeri ve çalışma şartlarına, iş şartlarına, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine, sigorta işlemlerine ilişkin şikâyetler olduğu gibi, işçilerin mali haklarına ilişkin şikâyetler de yoğun bir şekilde Bakanlığa intikal etmektedir.

Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde, işyerlerinin kapanması ya da istihdamda daralmaya gidilmesi sonucu, işten çıkarılan işçilerin, işverenleri ile aralarında çıkan iş uyuşmazlıklarının idari yönden çözümü için, Bakanlık Bölge Müdürlükleri'ne çok yoğun başvuru olmaktadır.

Asli görevleri işyeri denetimi olan iş müfettişlerince iş sözleşmesi sona ermiş işçilerin iş sözleşmesinden kaynaklanan kişisel alacaklarına ilişkin şikâyetlerinin incelenmesi, bu incelemenin işyeri denetimini gerektirmemesi, belgeye dayalı incelemeler olması nedeniyle tam anlamıyla bir teftiş ve denetim faaliyeti olmayıp, bu şikâyetlerin sonuçlandırılmaya çalışılması, bugünkü haliyle hem uzun zaman almakta hem de iş müfettişlerinin asli görevleri olan işyeri denetimlerinden geri kalmalarına neden olmaktadır.

Öte yandan çalışma hayatında emeğin karşılığı ve tek gelir kaynağı olan ücretiyle geçinen işçilerin, iş sözleşmesinden kaynaklanan bireysel alacakları ile ilgili şikâyetlerinin en kısa zamanda çözülmesi veya en azından yol gösterilmesi bu kişiler açısından da büyük önem arz etmektedir.

Maddeye eklenen fıkra ile iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin Kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin işçi şikâyetlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge Bölge müdürlüklerince Müdürlükleri'nce incelenebilmesine imkân tanınarak iş müfettişlerinin asli görevleri olan işyerlerinin teftiş ve denetimine yoğunlaşmaları, öte yandan işçi şikâyetlerinin hızlı bir şekilde sonuçlandırılması amaçlanmaktadır..." ifadelerine yer verilmişti (Gerekçe için bkz: <https://www2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0971.pdf>).

6111 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle iş sözleşmesi sona eren işçilerin şikâyetlerinin (o dönemki) bölge müdürlüğü memurları tarafından incelenmesi öngörülmüştü. Ancak 2017 yılında 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu çıkarılırken, dava şartı arabuluculuk hükümlerinin kabulüne bağlı olarak, bu hükümde yeniden değişiklik yapılmış, iş sözleşmesi sona eren işçilerin şikâyetlerinin görevli memurlar aracılığı ile incelenmesi uygulamasına son verilmiştir. Hükmün son şekline göre, "İşçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin başvuruları üzerine, iş sözleşmesinin devam etmesi kaydıyla birinci fıkra hükmü uyarınca işlem yapılabilir" (m. 91/2). Dolayısıyla işçilik alacaklarına ilişkin olarak işçi şikâyeti üzerine müfettiş denetimi iş sözleşmesi devam ederken yapılabilmektedir. İş sözleşmesi sona eren işçilerin iş sözleşmesinden kaynaklanan alacakları hususunda şikâyetlerine ilişkin bir inceleme ise söz konusu değildir. Bu kapsamda 92. maddenin 2. ve 3. fıkralarında yer alan, işçi şikâyetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurlarına ilişkin ibare-

ler de 7036 sayılı Kanun'la madde metninden çıkarılmıştır. İş Mahkemeleri Kanunu'nun gerekçesinde bu hususta, "... kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacak ve tazminatları için arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı haline getirilmiştir. Madde ile, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri personelinin "iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin" kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikâyetleri inceleme yetkisi kaldırılmaktadır. İş sözleşmesi devam eden işçiler bakımından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın iş müfettişleri eliyle denetim ve teftiş yetkisi devam edecektir. İş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerse doğrudan arabulucuya başvuracaklardır." ifadelerine yer verilmiştir (Gerekçe için bkz: <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss491.pdf>).

İnceleme konusu karara konu olayda müfettiş raporu 2015 tarihli olduğundan, şikâyetin 7036 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce, hala memurların inceleme yetkisinin olduğu bir dönemde yapıldığı anlaşılmaktadır. Olayda şikâyetçi işçinin iş sözleşmesi denetim tarihinden önce sona erdiği için şikâyet dilekçesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na gönderilmek üzere iade edilmiştir. Kararda da belirtildiği üzere, teftiş sonucu hazırlanan rapor ile işyerinin genel uygulamasının belirlendiği, raporun genel denetim raporu olduğu anlaşılmaktadır. Rapor, "Yer Altı ve Yer Üstü Kömür Ocakları ile Yer Altında Faaliyet Gösteren Diğer Maden Ocaklarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi" kapsamında düzenlenmiştir. Karara konu olaydaki uyuşmazlık da bu genel denetim raporuna itirazda, davanın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na mı yoksa Türkiye İş Kurumu'na mı açılması gerektiği noktasında toplanmaktadır. Belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesi devam eden işçilerin şikâyeti üzerine düzenlenen raporlarda da işyerinin genel uygulamasının belirlenmiş olması mümkündür.

Aşağıda genel nitelikteki denetim raporlarında davalı sıfatına kimin sahip olduğu incelenecektir. Ancak öncesinde belirtelim ki, Yargıtay'ın işverenin genel denetim raporlarına itirazda hukuki yararının bulunmadığı yönündeki içtihadını değiştirmiş olması isabetlidir (Önceki içtihat için bkz. Yarg. 9. H.D., 03.04.2019, E. 2019/3001 K. 2019/7685 ve F. Şahlanan'ın incelemesi, İş Kanunu Md. 91 Gereğince İş Müfettişlerince Düzenlenen Genel Denetim Raporunun İptali İçin İşverence Açılan Davada Hukuki Yarar, Tekstil İşveren Hukuk Eki 128, Kasım-Aralık 2019, 2vd.). Bu konuda, önce (kapatılan) 22. Hukuk Dairesi içtihadını değiştirmiş olup, 9. ve 22. Hukuk Daireleri'nin birleşmesi üzerine de uygulama 22. H.D. kararları yönünde gelişmiştir (Yarg. 22. H.D., 05.12.2019, E. 2016/24080 K. 2019/22638; Yarg. 22. H.D., 11.02.2020, E. 2016/29848 K. 2020/2182). İnceleme konusu kararda da kabul edildiği üzere, güncel Yargıtay kararlarına göre, genel nitelikteki denetim raporlarına karşı da itiraz davası açılabilir.

Karara konu olayda uyuşmazlığın temelini oluşturan, genel denetim raporunda Bakanlığın mı İŞKUR'un mu davalı gösterileceği hususuna gelince, davalı sıfatının teftiş teşkilatının bağlı olduğu Bakanlığa ait olduğu sonucuna varılmalıdır. Somut olayda söz konusu olmamakla birlikte, şikâyet üzerine yapılan inceleme denetimleri sonucunda düzenlenen somut hesaplama içeren raporlarda işçi ile birlikte davalı gösterilecek olan da İŞKUR değil, Bakanlıktır. Keza, İş Kanunu m. 3/2 uyarınca, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğu tespitini içeren müfettiş raporlarına karşı itiraz davaları da Bakanlık aleyhine açılmalıdır. Aynı durum, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 25 uyarınca iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet tarafından verilecek işin durdurulması kararına (idari tedbir raporu) yapılacak itiraz açısından da geçerlidir (m. 25/4).

Zira iş müfettişlerinin bağlı olduğu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı bir hizmet birimidir, yoksa Türkiye İş Kurumu'na bağlı değildir. Nitekim, 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 88. maddesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hizmet birimleri arasında "Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı" gösterilmiştir (m.88/1, f). Kararnamenin 95. maddesi uyarınca, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, diğer görevleri yanında, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun uyarınca işyerlerinde inceleme yapmak, iş ve işlemlerini teftiş etmek görevlerini de yerine getirmektedir. Ancak bu durum, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın Bakanlığın hizmet birimi olduğu hususunu değiştirmemektedir.

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ilk çıkarıldığında (RG, 05.07.2003, 25159) İŞKUR teşkilatında teftiş birimine yer verilmiş, Kurumun "Danışma ve Denetim Birimleri" arasında "Teftiş Kurulu Başkanlığı" da düzenlenmişti (m.10). Daha sonra 665 sayılı KHK m. 26 ile (RG, 02.11.2011, 28103 Mük.) bu madde yürürlükten kaldırılmış ve İŞKUR teşkilatında bundan sonra teftiş birimine yer verilmemiştir.

665 sayılı KHK ile -o zamanki adıyla- 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'da değişiklikler yapılarak İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Türkiye İş Kurumu Teftiş Kurulu Başkanlığı ve Bakanlık Teftiş Kurulu Başkanlığı birleştirilmiştir. Daha doğru bir ifadeyle, Bakanlık Teftiş Kurulu Başkanlığı'na ilişkin hüküm (3146 s.lı K. m. 14) de yürürlükten kaldırılarak, bu üç birim Bakanlığa bağlı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı çatısı altında birleştirilmiştir (3146 s.lı K. m. 15). Bakanlık Teftiş Kurulu Başkanlığı ile İŞKUR Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın taşınır, araç gereç, doküman vb. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na devredilmiş; bu iki birimde görev yapan Başmüfettiş/Müfettiş/Müfettiş Yardımcıları, İş Baş-

müfettişi, İş Müfettişi, İş Müfettiş Yardımcısı kadrolarına atanmıştır (665 s.lı KHK geç. m. 1-2). Sonuç olarak 2011 yılı sonundan itibaren Türkiye İş Kurumu bünyesinde teftiş birimi yer almamaktadır.

Türkiye İş Kurumu'nun görevleri, organları, teşkilat yapısı "4. No.lu Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi"nde düzenlenmektedir (RG, 15.07.2018, 30479). Kararnameye göre, Türkiye İş Kurumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili kuruluşu olup özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliği haiz, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kuruluşudur (m. 615/2). Şayet İŞKUR'un teftiş birimi olsa ve bu birime bağlı müfettişlerin düzenledikleri raporlar söz konusu olsaydı, bu raporların iptali talebiyle açılacak davaların İŞKUR aleyhine açılması söz konusu olacaktır. Ancak yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere artık İŞKUR'a bağlı teftiş birimi bulunmamaktadır. Öte yandan, İŞKUR Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın mevcut olduğu dönemde de, sadece bu Başkanlığa bağlı müfettiş raporlarına karşı İŞKUR'a dava açılabilirdi. Somut olayda olduğu gibi, Bakanlık İş Teftiş Kurulu'na bağlı iş müfettişlerince düzenlenen raporlar aleyhine açılacak davaların o dönemde de Bakanlık aleyhine açılması gerekmekteydi. Türkiye İş Kurumu'nun son teşkilat yapısında Teftiş Kurulu'na yer verilmemiştir (4 No.lu CBK m. 622).

Nitekim 4904 sayılı Kanun'da m. 17/13'te de, "Özel istihdam bürolarının faaliyetlerine ve geçici iş ilişkisine yönelik inceleme, denetim ve teftiş Bakanlık iş müfettişleri tarafından yapılır. 4857 sayılı Kanun'un 7'nci maddesinin ikinci fıkrasının (f) bendi uyarınca Kuruma yapılan şikâyet bildirimleri incelenmek üzere İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na iletilir." hükmüne yer verilerek teftişin Bakanlık iş müfettişlerince yapıldığı vurgulanmıştır.

Bugün için iş hayatının iş hukuku mevzuatı açısından denetim ve teftiş ile görevli müfettişler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hizmet birimi olan Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'na bağlıdır. Bilindiği gibi ülkemizde, bir dönem Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın görev, yetki ve sorumlulukları yeni kurulan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na devredilmişti. Bu dönemde söz konusu Bakanlıklara bağlı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ile Denetim Hizmetleri Başkanlığı'nın görev, yetki ve sorumlulukları yeni kurulan Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'na verilmişti. Daha sonra 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile bu Bakanlıkların tekrar ayrılarak "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı" ve "Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı" adı ile iki ayrı Bakanlık olarak kurulması üzerine her iki Bakanlığa bağlı olarak ayrı ayrı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı kurulmuştur (RG, 21.04.2021, 31461). Bugün için iş müfettişleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş

Başkanlığı'na bağlı olarak görevlerini yerine getirmektedirler. Dolayısıyla iş müfettişleri tarafından tanzim edilen raporlara karşı da Türkiye İş Kurumu'na değil, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na karşı dava açılacaktır.

Nitekim uygulamada da işverenlere tebliğ edilen inceleme raporlarının kapak sayfasının en üst kısmında başlık olarak "T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı" yazmaktadır. Bu inceleme raporları işverenlere Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından tebliğ edilmektedir. İnceleme raporlarını tebliğ eden yazının başlığında ise, "T.C. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü" yazmaktadır. Uygulamada davalının yanlış gösterilmesinin nedenlerinden biri de kanaatimizce, raporu tebliğ eden yazı başlığında Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü yazmasıdır. Uygulamada sıkça rastladığımız üzere, bu yazıyı alan kişiler iş müfettişlerinin İŞKUR'a bağlı oldukları yanlışlığına düşmektedir. Ancak bu durum davalının Bakanlık olduğu hususunu değiştirmemektedir. Yazı başlığının bu şekilde olmasının nedeni ise Bakanlığa bağlı bölge müdürlükleri ile İŞKUR İl Müdürlükleri'nin birleştirilerek Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olarak yeniden yapılandırılmış olmasıdır. Bilindiği gibi, 665 sayılı "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname" ile – o zamanki isimleri ile- 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda değişiklik yapılmış ve Bölge Çalışma Müdürlükleri kapatılarak Türkiye İş Kurumu'na devredilmiştir (665 s.lı KHK geç. m.1-2, RG, 02.11.2022, 28103 Mük.).

Öte yandan, 19.04.2022 tarihinde yürürlüğe giren (18.04.2022 tarih ve 5434 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı, RG, 19.04.2022, 31814) İş Teftişi Hakkında Yönetmeliği'n "İş teftişi raporları üzerine yapılan işlemler" başlıklı 13. maddesinde, "(1) İş teftişi faaliyetleri kapsamında düzenlenen raporlar, Başkanlık tarafından mevzuata uygunluk yönünden incelenir. (2) İlgili birimlere gereği yapılmak üzere gönderilen iş teftişi raporlarında belirtilen işlemler geciktirmeksizin yerine getirilir. Ancak, raporda maddi hata bulunması halinde rapor işleme konulmaz ve gerekçesiyle birlikte Başkanlığa intikal ettirilir. Başkanlığın vereceği karar, Bakanlık görüşü olarak uygulamaya esas alınır." hükmü bulunmaktadır. Görüldüğü gibi, teftiş raporları sadece gereği yerine getirilmek üzere ilgili birimlere gönderilmektedir. İl Müdürlüğü'nün raporu işverene tebliğ etmesi, raporu İŞKUR'un bir işlemi haline getirmemektedir. Rapor yine ÇSGB Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı İş Müfettişlerince düzenlenmiştir ve davalı sıfatı Bakanlığa aittir. Esasen İş Kanunu m. 91 hükmünde de açıkça, Devletin denetim ve teftiş ödevinin "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş

ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince" yapılacağı öngörülerek müfettişlerin Bakanlığa bağlı olduğu vurgulanmıştır. Bunun gibi, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri'nin Görev, Yetki, Sorumlulukları ile Hizmet Merkezleri'nin Kuruluş Esasları Hakkında Yönetmelikte de İl Müdürlüğü'nün görevleri arasında "Bakanlığın" – "Kurumun" görev alanına giren hizmetler ayrımı yapılmış ve kendilerine gönderilen iş müfettişi raporlarında belirtilen işlemleri uygulamak İl Müdürlüğü'nün, Bakanlığın görev alanına giren hizmetlere ilişkin görevleri arasında sayılmıştır (m. 7/2, a, 4). Dolayısıyla İş Kanunu m. 3 ve m. 92 hükümlerine göre rapor düzenleyen, 6331 sayılı Kanun m. 25 uyarınca işin durdurulmasına karar veren iş müfettişleri (Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olduklarından, bu hükümlere göre düzenlenen raporlara itiraz davalarında davalı sıfatı Türkiye İş Kurumu'na ait olmayıp Bakanlığa aittir.

Sonuç: Yukarıda belirtilen nedenlerle inceleme konusu Yargıtay kararının isabetli olduğu görüşündeyim.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2022/1644

Karar No.: 2022/2822

Tarihi: 03.03.2022

Karar Özeti

Davacı şirket tarafından, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı müfettişlerinin 26.11.2013 tarih ve PRG (7161) 53-(9283) 40 sayılı inceleme raporunun iptali istemi ile açılan davada Türkiye İş Kurumu'nun (...İl Müdürlüğüne izafeten) davalı olarak gösterildiği anlaşılmaktadır. Ne var ki, dava konusu inceleme raporunu hazırlayanlar davalı Kurumun çalışanı müfettişler değildir. Davalı taraf olarak gösterilerek husumet yöneltilen Kurum, raporu düzenleyen İş Teftiş Kurulu'nun bir organı olmayıp, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı teşkilatı içerisinde yer alan tüzel kişiliğe sahip, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kurumu olmakla, davalı Kurum hakkında husumet yönünden ret kararı verilmesi gerekirken sorumlu tutulacak şekilde aksi yönde hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m. 91, 92

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davacı vekiliyle davalı ... vekili tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili; davacı şirkete ait işyerinde 29.05.2013 ile

14.11.2013 tarihleri arasında Çalışma ve Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri tarafından "Alışveriş Merkezlerinde Faaliyet Gösteren İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesi Projesi" kapsamında yapılan denetim sonucu düzenlenen 26.11.2013 tarih ve PRG (7161) 53-(9283) 40 sayılı raporda davacı işveren şirket aleyhine yer alan tespitlere itiraz ettiklerini belirterek, bu itirazlar doğrultusunda raporun işçilik alacaklarına ilişkin kısmının iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalılar Cevabının Özeti

Davalı ... vekili; 4857 sayılı İş Yasası'nın 92/3 maddesi düzenlemesi kapsamında açılan davanın davalı Kurum yönünden husumet nedeniyle reddinin gerektiğini, ayrıca davacıya ait iş yerinde yapılan teftiş sonucunda yetkili İş Müfettişlerince düzenlenen inceleme raporu ile 4857 sayılı Yasa'ya aykırı hususların yerinde tespit edildiğini, anılan Yasa'nın 92/3. maddesi uyarınca iş müfettişlerinin hazırladığı rapor ve tutanakların işçi alacağının varlığını ve tutarını gösteren adi bir kanunî karine niteliğini taşıdığını, bu nedenle İş Müfettişlerince düzenlenen 26.11.2013 gün ve 53/40 sayılı raporda yapılan tespit ve değerlendirmelerin usul ve yasaya uygun olduğunu savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

Davalılar ... ve ... vekili; davacı işveren tarafından fazla mesai ücretlerinin ödenmediğinin tespitine yönelik rapora itirazların haksız ve hukuki dayanaktan yoksun olduğunu savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Diğer davalılar davaya cevap vermemişlerdir.

İlk Derece Mahkeme Kararının Özeti

İlk Derece Mahkemesi'nce, davanın reddine karar verilmiştir.

Karara karşı davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesi'nce, davacı vekilinin başvurusunun davalı Kurum dışındaki diğer davalılar yönünden kısmen kabulü ile fazla çalışmanın bordrolarda tahakkuk ettirildiği ve bu tahakkukların işçilere ödendiği, işçilerin de bu kayıtlara karşı ihtirazi kayıt ileri sürmedikleri aylara ilişkin iş müfettişi tarafından hazırlanan davaya konu raporun ilgili kısımlarının iptaline karar verilmiştir.

İstinaf

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili ile davalı ... vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti

Dairemiz tarafından yapılan temyiz incelemesi neticesinde ise 15.02.2021 tarihli, 2020/5304 Esas ve 2021/3856 Karar sayılı ilam ile davacı ve davalı ...'nın diğer temyiz itirazlarının yerinde olmadığı belirtilerek, davacı işyerinde ücretlerin aylık maktu tutarlar üzerinden ödendiği gözetilmeksizin 31 gün olan aylarda eksik ödeme yapıldığı değerlendirilmesinin ve dava dosyasında davalı olarak gösterilen ... yerine taraf olmayan T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal

Hizmetler Bakanlığı'nın karar gerekçesinde ve hüküm kısmında davalı olarak gösterilerek lehine vekalet ücreti takdir edilmesinin hatalı bulunduğu gerekçesiyle, Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi tarafından bozma ilamına uyulmasına dair karar verilerek yapılan yargılama sonucunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz

Karar süresi içinde davacı vekiliyle davalı ... vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm, davalı ...'nın aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2. Davacı şirket tarafından, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı müfettişlerinin 26.11.2013 tarih ve PRG (7161) 53-(9283) 40 sayılı inceleme raporunun iptali istemiyle açılan davada Türkiye İş Kurumu'nun (... İl Müdürlüğüne izafeten) davalı olarak gösterildiği anlaşılmaktadır.

Ne var ki, dava konusu inceleme raporunu hazırlayanlar davalı ...'nın çalışanı müfettişler değildir. Davalı taraf olarak gösterilerek husumet yöneltilen Kurum, raporu düzenleyen İş Teftiş Kurulu'nun bir organı olmayıp, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı teşkilatı içerisinde yer alan tüzel kişiliğe haiz, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kurumu olmakla, davalı ... hakkında husumet yönünden ret kararı verilmesi gerekirken sorumlu tutulacak şekilde aksi yönde hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebeplerden bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, 03.03.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2020/2216

Karar No: 2021/3593

Tarih: 04.02.2021

Karar Özeti:

Somut olayda uyuşmazlık konusu rapor inceleme raporu olup, genel denetim raporu değildir. Davalı Bakanlığın İş Müfettiş raporu, şikâyet üzerine düzenlenmiştir. Düzenlenen raporda, işçilerin aile yardım alacağının ödenmediği tespiti doğrudan işçilerin hak alanını ilgilendirmektedir. Şikâyet eden işçilere aile yardım alacağının ödenmesi gerektiği belirtildiğinden davacının bu haliyle 4857 sayılı Kanun'un 92. maddesinin 3. fıkrası kapsamında dava açmakta hukukî yararı bulunmakla birlikte davanın tarafının davacı işveren davalı ise Bakanlık ve şikâyet eden işçiler

olması gerekmektedir. Bu durumda yapılacak iş, davanın iptali istenen inceleme raporunda ismi zikredilen işçilere 6100 sayılı HMK'nin 124'üncü maddesi kapsamında yöneltilmesi için süre verilmeli, taraf teşkili sağlandıktan sonra işin esası hakkında karar verilmelidir. Mahkemece usulünce taraf teşkili sağlanmadan karar verilmesi hatalı olup, temyiz edilen kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m. 91, 92

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 124

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen karar, süresi içinde davacı vekili tarafından duruşmalı olarak temyiz edilmiş ise de işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteminin reddine, incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verilmiş olmakla; dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti

Davacı şirket vekili, davalı Bakanlığın, davalı işyerinde 20.07.2018- 15.08.2018 tarihleri arasında işin yürütümü için ilk teftişi yapması sonrası 15.10.2018 tarihinde ikinci teftiş yapıldığını, 15.10.2018 tarihinde düzenlenen tutanakta aile yardımına ilişkin iş müfettişi beyanlarına toplu iş sözleşmesi ve eki olarak çıkarılan ek protokol uyarınca katılmalarının mümkün olmadığını, tutanağın hukuka aykırı olduğunun tespiti ve iptalini istediklerini, aile durum formlarında eşleri çalışan işçilerin bilgilerinin sehven çalışmıyor olarak bordro hesaplama programında tanımlanması üzerine ocak 2018 tarihine kadar hatalı şekilde 64 işçiye aile yardımı yapıldığını, T.. Sendikası (T... Sendikası) arasında Pendik fabrika işçileri için işyeri düzeyinde 01.01.2017- 31.12.2018 tarihleri arası geçerli olmak üzere toplu iş sözleşmesi imzalandığını, 46. maddesinde işçilere 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun hükümleri uyarınca ve bu kanunla belirlenen tutarda çocuk yardımı ödeneceği, B (Aile Yardımı) maddesinde ise işçilere 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun hükümleri uyarınca ve bu kanunla belirlenen tutarda brüt aile yardımı ödeneceğinin düzenlendiğini, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 202. maddesinde bu yardım her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan eş için 1500, çocuklarından her biri için 250 gösterge rakamının aylık katsayı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktar üzerinden hesaplanır hükmüne amir olduğunu, Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişi'nin 24.04.2014 tarihli ve 10127/İnc/50 sayılı inceleme raporunun iptalini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı Bakanlık cevabında, raporlar ile şikayetçi işçiler lehine aile yardımının hak edildiğinin tespit edildiğini, bunları ödenmesi gereğinin işverene bildirildiğini, bakanlığın bu davalarda davalı olarak yer almasının mümkün ol-

madığını, bölge müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanakların aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli olduğunu, tespitlerinin aksinin ispatla yükümlü olduğunu, husumet yönünden ve yasal dayanaktan yoksun davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti

Mahkemece, uyuşmazlığa konu teftiş raporu davacı işverenlikte çalışan işçilerin vaki şikâyeti üzerine tanzim edildiği, raporda davalı şikâyetçi işçilerin aile yardımı alacaklarına ilişkin tespitlerin TİS 46. maddesi uyarınca mevcut olmadığının tespitinin talep edildiğini, iş müfettişi raporlarının işçilerin alacaklarına yönelik kısımlarına karşı işçi ya da işveren tarafından açılacak davalarda bu davaların taraflarının her halükarda işçi ve işveren olduğu, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün bu davalarda taraf sıfatı bulunmadığı gerekçesi ile davanın usulden reddine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu

İlk Derece Mahkemesi'nin kararına karşı, davacı şirket vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti

Bölge Adliye Mahkemesi'nce, dosya içeriği ve mevcut delil durumuyla kamu düzenine aykırılık halleri de bulunmadığı hususları göz önüne alınarak, İlk Derece Mahkemesi'nin kararındaki gerekçenin, dosya içeriğine, usul ve yasa uygun olduğu 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.1 maddesi gereğince, davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz

Karar, yasal süresi içinde davacı şirket vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün Müfettişleri tarafından düzenlenen 10127/İnc/50 nolu raporun iptalinin gerekip gerekmediği noktalarında toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 92. maddesine göre "91'inci madde hükmünün uygulanması için iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli olan iş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi 93. maddede yazılı esaslara uyarak gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve bu Kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta ... tarafından çıkarılacak İş Teftişi Tüzüğü'nde açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler.

Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme

ve teftişle görevli iş müfettişleri ve işçi şikâyetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurları tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler.

Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri ile işçi şikâyetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir".

Anılan kanuni hükümlerle çalışma ilişkilerini korumak ve geliştirmek, ortam ve koşullarını denetlemek görevi iş müfettişlerine verilmiştir. Buna göre iş müfettişleri işyerinde genel, kontrol ve inceleme denetimi yaparlar.

İşyerinde işin yürütümü yönünden çalışma hayatı ile ilgili tüm mevzuat hükümlerine ve işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından ise; işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat hükümlerinin uyulup uyulmadığının tespiti, genel denetimdir. Genel denetim ise yargısal faaliyet olarak nitelendirilemez.

Kontrol denetimi ise, genel denetim sonrası (işin yürütümü veya işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin) mevzuata aykırılık ve eksiklik olarak tespit edilen olguların, verilen süre içinde giderilip giderilmediğini kontrol edilmesidir.

İnceleme denetimi, bir kişinin ya da kurumun başvurusu üzerine yapılan denetimdir.

Dairemizce daha önce genel denetim sırasında yapılan müfettiş tespitlerine karşı taraflarca dava açılmayacağı yönünde uygulama yapılmakta idi. Ancak konunun yeniden değerlendirilmesi sonucunda, bu tür tespitlere karşı da dava açılmasında hukuki yararın bulunduğu sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda genel denetim sonucu yapılan tespitlere karşı sadece Bakanlığa karşı; işçinin şikâyeti üzerine yapılan denetim sonucu bir tespit yapılmışsa Bakanlık ile birlikte şikâyetle bulunan işçiye karşı dava açılması gerekir.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 114/1.d maddesi uyarınca "Tarafların, taraf ve dava ehliyetine sahip olmaları" dava şartıdır. Aynı Kanunun devam eden 115/2 maddesine göre ise "Mahkeme, dava şartı noksanlığını tespit ederse davanın usulden reddine karar verir. Ancak, dava şartı noksanlığının giderilmesi mümkün ise bunun tamamlanması için kesin süre verir. Bu süre içinde dava şartı noksanlığı giderilmemişse davayı dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddeder".

Somut olayda uyumsuzluk konusu rapor inceleme raporu olup, genel denetim raporu değildir. Davalı Bakanlığın İş Müfettiş raporu, şikâyet üzerine düzenlenmiştir. Düzenle-

nen raporda, işçilerin aile yardım alacağını ödenmediği tespiti doğrudan işçilerin hak alanını ilgilendirmektedir. Şikâyet eden işçilere aile yardım alacağını ödenmesi gerektiği belirtildiğinden davacının bu haliyle 4857 sayılı Kanun'un 92. maddesinin 3. fıkrası kapsamında dava açmakta hukukî yararı bulunmakla birlikte davanın tarafının davacı işveren davalı ise Bakanlık ve şikâyet eden işçiler olması gerekmektedir.

Bu durumda yapılacak iş, davanın iptali istenen inceleme raporunda ismi zikredilen işçilere 6100 sayılı HMK'nin 124'üncü maddesi kapsamında yöneltilmesi için süre verilmeli, taraf teşkili sağlandıktan sonra işin esası hakkında karar verilmelidir. Mahkemece usulünce taraf teşkili sağlanmadan karar verilmesi hatalı olup, temyiz edilen kararın bu sebeple bozulması gerekmektedir.

Sonuç

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf talebini esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı bozularak ortadan kaldırılmasına, sair temyiz itirazlarının şimdilik incelenmesine yer olmadığına, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesi'ne kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 04.02.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

BAM Kararları

Bursa BAM 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2018/3458

Karar No: 2019/805

Tarih: 04.04.2019

Karar Özeti

Davalı Kurumun ilgili biriminin, davacı işyerinde yapmış olduğu tespit ve değerlendirmeler sonucu eksikliklerin giderilmesi için süre vermesinden sonra raporun Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından onay ve değerlendirme sürecinde, tespit edilen eksikliklerin bir kısmının hayati tehlike yaratabilecek nitelikte oldukları kabul edilerek yeniden karar alınması, Kurumun yetki ve sorumluluğu kapsamında olduğundan verilen kararların çelişkili olduğundan söz edilemez. Diğer taraftan eksiklerin giderilmesi için süre verilmiş olması, hayati tehlike doğurabilecek nitelikte bulunan eksiklikler nedeniyle ayrıca işin durdurulmasına karar verilmesine de engel değildir. Dava açıldığı tarihte, davacı işyerinde tespit edilen eksikliklerin giderildiği henüz tespit edilmediğinden davalının, dava açılmasına sebebiyet verdiği de söylenemez.

Açıklanan nedenlerle; dava açıldıktan sonra tespit edilen noksanlıkların giderildiği her iki tarafın da kabulünde olduğundan "konusuz kalan dava hakkında karar verilmesine yer olmadığına" karar verilmesi; öte yandan dava açılmasına davalı sebebiyet vermediğinden tam aksine tespit

edilen eksiklerin davacı tarafından giderilmiş olması da, esasen davalı işlemlerinin yerinde olduğunu gösterdiğinden davacı lehine değil, dava açılmasına sebebiyet veremeyen davalı lehine yargılama giderlerine ve vekalet ücretine hükmedilmesi gerekirken yazılı şekilde aksine karar verilmesi yerinde bulunmamıştır.

İlgili Mevzuat

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 25

Bölge Adliye Mahkemesi Kararı

Davanın Konusu: Kurum İşleminin İptali

Bursa 7. İş Mahkemesi'nin yukarıda esas ve karar numarası yazılı kararına ilişkin olarak davalı bakanlık tarafından istinaf yoluna başvurulduğundan dosya incelendi.

Tarafların İddia ve Savunmalarının Özeti

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle:

Davacı şirketin bağlı bulunduğu F1 Holding A.Ş. grup şirketleri nezdinde 26.04.2017-17.05.2017 tarihleri arasında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 24/1 maddesine istinaden Bakanlık müfettişleri tarafından yürütülen teftiş sonucu gerek iş hukuku gerekse iş güvenliği bakımından tespit edilen eksiklikler ve mevcut durumu belirten tutanaklar tutulduğunu, ancak şirket dahilinde faaliyet gösteren birden fazla işletme olması sebebiyle, dokuma, boya/baskı ve konfeksiyon işletmeleri için ayrı ayrı tutulan tutanakların davacı şirkete 17.05.2017 tarihinde tebliğ edildiğini, davacı şirkete tutanaklarda belirtilen eksikliklerin giderilmesi için 20.06.2017 tarihine kadar süre verildiğini, davacı şirketin eksiklikleri giderip 20.06.2017 tarihli denetlemeyle bunların denetlenmesini beklerken Gürsu Belediyesi Zabıta Müdürlüğü tarafından Kapatma Süre Zabıt Varakası yazısı ve ekinde işin durdurulması kararlarının memur vasıtasıyla davacı şirkete tebliğ edildiğini, iş yerinin "dokuma, boya mutfağı ve leke giderme" ünitelerinin 24 saat sonra mühürleneceğinin belirtilerek mühürlenmeye hazır hale getirilmesinin talep edildiğini, devam etmekte olan bir teftiş sürecinde tespit edilen temditli eksikliklerle ilgili olarak bakanlık müfettişlerince verilen sürenin il müdürlüğü müfettişlerince yok sayılması ve işyeri hakkında işin durdurulması kararı alınmasının hukuki dayanağı olmadığını, söz konusu kararın uygulanması durumunda şirketin müşteri kaybına uğrayacağını, bu durumun istihdam kaybına yol açacağını ileri sürerek dava konusu kurum işlemlerinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Bakanlık vekili cevap dilekçesinde özetle:

05.05.2017-17.05.2017 tarihleri arasında davacıya ait dokuma işletmesinde yapılan teftiş neticesi 12 adet noksanlık tespit edildiğini, bunlardan 2 tanesinin teftiş sürecinde giderildiğini, bu hususların 17.05.2017 tarihli tutanakla kayıt altına alındığını, noksanlıklardan birisinin hayati tehlike oluşturması nedeniyle işyerinin tamamında işin durdurulmasının uygun olacağı kanaatine varıldığını, bu nedenle 18.05.2017 tarih ve 2017/86 sayılı heyet kararıyla işin dur-

durulmasına karar verildiğini, hayati tehlike arz etmeyen, durdurmayı gerektirmeyen noksanlıklar için işyerine süre verildiğini, 26.04.2017-17.05.2017 tarihleri arasında konfeksiyon işletmesinde yapılan teftiş sırasında 5 adet noksanlığın giderildiğini, ayrıca 8 adet daha noksanlığın tespit edildiğini, bu teftişlerde tespit edilen hayati tehlike oluşturan bir takım noksanlıklara ilişkin olarak da yine heyet kararı ile işin durdurulmasına karar verildiğini, iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar ve düzenlenen raporların aksini kanıtlayacak eşdeğer nitelikte bir belge mevcut olmadığını, davalı kurum ve müfettişleri tarafından yapılan tüm işlemlerin usul ve yasaya uygun olduğunu, iptalinin mümkün olmadığını ileri sürerek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesinin Karar Özeti

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu İş Teftiş Bursa Grup Başkanlığı'nın 18.05.2017 tarih ve 2017/85, 2017/86, 2017/87 numaralı, davacı F2 Tekstil Enerji ve San. Tic. A.Ş.'ye ait işyerinde boya mutfağı, dokuma ve leke çıkartma bölümlerinde işin durdurulmasına ilişkin heyet kararlarının iptaline karar verilmiştir.

İleri Sürülen İstinaf Nedenleri:

Davalı Bakanlık vekili istinaf dilekçesinde özetle:

Davada hukuki dinlenilme ve savunma haklarının kısıtlandığını, davadan aylar sonra haberdar olduklarını, Kurum işleminin usul ve yasaya uygun olduğunu, tutulan rapor ve tutanağın aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli olduğunu, Bakanlık İş Teftiş Kurulu'nun 18.07.2017 tarihli inceleme raporlarında işyerinde yapılan teftiş sonucu herhangi bir noksan husus bulunmadığının bildirildiğini, davacı işyerinin de üretimine devam ettiğini, ortada yargılamayı gerektirecek bir durum kalmadığından davanın reddine karar verilmesi gerektiğini, mahkemenin hüküm fıkrasında yalnızca işyerinde boya mutfağı, dokuma ve leke çıkartma bölümlerinde işin durdurulmasına ilişkin heyet kararlarının iptaline karar verildiğini, teftiş raporlarıyla ilgili herhangi bir karar da verilmediğini, davanın reddine ve yargılama giderleri ile vekalet ücretinin davacıya yükletilmesine karar verilmesi gerektiğini ileri sürmüştür.

İstinaf Nedenlerinin İncelenmesi ve Gerekçe

HMK'nin 341. maddesinde yer alan "istinaf başvuru dilekçesinde başvuru sebepleri ve gerekçesinin bildirilmesi", 355. maddesinde yer alan "incelemenin, istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılacağı ancak, bölge adliye mahkemesinin kamu düzenine aykırılık görüldüğü takdirde bunu resen gözeticeği" ve 357. maddesinde yer alan "Bölge Adliye Mahkemesi'nce resen göz önünde tutulacaklar dışında, ilk derece mahkemesinde ileri sürülmeyen iddia ve savunmaların dinlenemeyeceği, yeni delillere dayanılmayacağı" ve "ilk derece mahkemesinde usulüne uygun olarak gösterildiği hâlde incelenmeden reddedilen veya mücbir bir sebeple gösterilmesine olanak bulunmayan delillerin bölge adliye mahkemesince ince-

lenebileceği" hükümleri doğrultusunda istinaf başvuru dilekçesinde herhangi bir gerekçe içermeyen soyut ve yasanın amacına uygun olmayan sebepler nazara alınmaksızın gerekçeli olarak ileri sürülen istinaf sebepleri ile kamu düzenine ilişkin hususlar inceleme konusu yapılmıştır.

Dosyadaki kayıt ve belgelerden; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu'nun 17.05.2017 tarih ve 9439/03-10071/03 sayılı yazısında, konfeksiyon işletmesi işyerinde 26.04.2017-17.05.2017 tarihleri arasında yapılan teftişte tespit edilen noksanlık ve aykırılıkların 7 bent halinde sayıldığı yine aynı tarih ve 9439/01-10071/01 sayılı yazıda boyahane işletmesi işyerinde 26.04.2017-17.05.2017 tarihleri arasında yapılan teftişte tespit edilen noksanlık ve aykırılıkların 24 bent halinde sayıldığı; yine aynı tarih ve 9439/02- 10071/02 sayılı yazıda dokuma işletmesi işyerinde 05-17.05.2017 tarihleri arasında yapılan teftişte tespit edilen noksanlık ve aykırılıkların 6 bent halinde sayıldığı, bu noksanlık ve aykırılıkların 34 gün içerisinde giderilmesinin, noksanlık ve aykırılıkların giderildiğine ilişkin defter, kayıt ve belgelerin işyerinde 20.06.2017 tarihinde hazır bulundurulmasının, aksi halde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92/II ve 107/a maddeleri uyarınca cezai işlem yapılacağına ihtar edildiği görülmektedir.

Davacının, konfeksiyon işletmesi işyerinde, İş Müfettişleri K1 ve K2 tarafından yapılan denetim sonucu düzenlenen 18.05.2017 tarih, 9439/TDB/26- 10071/TDB/03 sayılı idari tedbir raporunda, belirtilen 1 adet hususun çalışanlar için hayati tehlike oluşturduğunun, boyahane işletmesine ilişkin 18.05.2017 tarih, 9439/TDB/25- 10071/TDB/02 sayılı idari tedbir raporunda, belirtilen 2 adet hususun çalışanlar için hayati tehlike oluşturduğunun yine boyahane işletmesine ilişkin 18.05.2017 tarih, 439/TDB/24- 10071/TDB/01 sayılı idari tedbir raporunda belirtilen 1 adet hususun çalışanlar için hayati tehlike oluşturduğunun bu nedenle "işyerinin leke çıkarma ünitesinde işin durdurulmasının uygun olacağına" belirtildiği, İş Teftiş Bursa Grup Başkanlığı'nın da "...Müfettiş raporunda belirtilen noksanlıkların çalışanların yaşamı için hayati tehlike yaratabilecek nitelikte olduğu anlaşıldığından yapılan oylama iş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesine göre işyerinde "işin durdurulmasına" karar verdiği, kararın işyerine 23.05.2017 tarihinde tebliğ edildiği anlaşılmaktadır.

1. Davalı Bakanlığın yargılamaya katılımının sağlanması, savunma ve delillerini sunmuş olması, tebliği gerekli rapor ve kararların usulünce tebliğ edilmiş bulunması karşısında hukuki dinlenilme ve savunma hakkının kısıtlandığına yönelik istinaf nedeni yerinde bulunmamıştır.

2. Davalı Kurumun ilgili biriminin, davacı işyerinde yapmış olduğu tespit ve değerlendirmeler sonucu eksikliklerin giderilmesi için süre vermesinden sonra raporun Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından onay ve değerlendirme sürecinde, tespit edilen eksikliklerin bir kısmının hayati tehlike yaratabilecek nitelikte oldukları kabul edilerek yeniden

karar alınması, Kurumun yetki ve sorumluluğu kapsamında olduğundan verilen kararların çelişkili olduğundan söz edilemez. Diğer taraftan eksikliklerin giderilmesi için süre verilmiş olması, hayati tehlike doğurabilecek nitelikte bulunan eksiklikler nedeniyle ayrıca işin durdurulmasına karar verilmesine de engel değildir. Dava açıldığı tarihte, davacı işyerinde tespit edilen eksikliklerin giderildiği henüz tespit edilmediğinden, davalının dava açılmasına sebebiyet verdiği de söylenemez.

Açıklanan nedenlerle; dava açıldıktan sonra tespit edilen noksanlıkların giderildiği her iki tarafın da kabulünde olduğundan "konusuz kalan dava hakkında karar verilmesine yer olmadığına" karar verilmesi; öte yandan dava açılmasına davalı sebebiyet vermediğinden tam aksine tespit edilen eksikliklerin davacı tarafından giderilmiş olması da, esasen davalı işlemlerinin yerinde olduğunu gösterdiğinden davacı lehine değil, dava açılmasına sebebiyet vermemen davalı lehine yargılama giderlerine ve vekalet ücretine hükmedilmesi gerekirken yazılı şekilde aksine karar verilmesi yerinde bulunmamıştır.

Sonuç olarak; dosya kapsamı, mevcut delil durumu, istinaf nedenleriyle resen nazara alınacak kamu düzenini ilgilendiren hususlar gözetildiğinde, açıklanan nedenlerle davalı Bakanlığın yerinde bulunan istinaf başvurusunun kabulüyle HMK 353/1-b-2 maddesi uyarınca İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına, ileri sürülmeyen ve kamu düzenine ilişkin olmayan hususlar nazara alınmaksızın davanın esasına ilişkin olarak aşağıdaki şekilde yeniden hüküm kurulmasına karar verilmesi gerekmiştir.

Hüküm

Yukarıda açıklanan nedenlerle;

- 1.** Bursa 7. İş Mahkemesi'nin 10.10.2018 tarih ve 2017/285 Esas, 2018/386 Karar kararının ortadan kaldırılmasına,
- 2.** Konusuz kalan dava hakkında karar verilmesine yer olmadığına,

Alınması gerekli harç 44,40 TL olduğundan peşin yatırılan 31,40 TL harcın mahsubu ile bakiye 13,00 TL harcın davacıdan alınarak Hazineye gelir kaydına,

AAÜT uyarınca 2.725,00 TL vekâlet ücretinin davacıdan alınarak davalı Bakanlığa verilmesine,

Davacının yaptığı yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

HMK 333. maddesi uyarınca artan gider avanslarının yatırana iadesine,

Davalı Bakanlık tarafından istinaf yargılaması sırasında yapılan 39,00 TL (posta gideri) yargılama giderinin, davacıdan alınarak davalı Bakanlığa verilmesine,

Kararın tebliğiyle harç ve gider avansı iadesine ilişkin işlemlerin ilk İlk Derece Mahkemesi tarafından yerine getirilmesine,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucu HMK 362. maddesi gereğince kesin olmak üzere 04.04.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.