



İşçi şikayetleri nedeniyle iş müfettişlerince yapılan denetim raporlarına karşı açılan itiraz davaları

(Karar incelemesi)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2016/30267

Karar No: 2017/589

Tarihi: 24.01.2017

Karar Özeti

Dava, Türkiye İş Kurumu kararının iptali istemine ilişkindir. Türkiye İş Kurumu Bölge Müdürlüğüne davalı işçinin şikayeti üzerine, Bölge Müdürlüğü memuru inceleme denetimi ile adı geçenin işçilik alacaklarını tespit etmiştir. Davalı her ne kadar kurum işleminin iptalini ve borçlu olmadığını tespitini istese de bu sonuç itibarı ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92/son maddesi uyarınca itirazdır. Bu itiraz da ise hukuki yarar vardır. Davacı işveren ile davalı şikayet eden ve inceleme yapılması sonucu alacakları tespit edilen davalı işçi açısından davanın esastan görülmesi gerekir. Yazılı ve yerinde olmayan gerekçe ile hukuki yarar yokluğundan reddi hatalıdır.

İlgili Mevzuat

4857 m.92 son

Yargıtay Kararı

Davacı, Türkiye İş Kurumu'nun 07.07.2015 tarih ve 35250007-622.1.2.- 96796 sayılı kararının iptaline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın usulden reddine karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde karar davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, şirkette çalışan davalı F.H.U.'ın iş sözleşmesinin sona erdiği ve yasal haklarının kendisine ödenmediğinden bahisle Türkiye İş Kurumuna yaptığı başvuruya istinaden kurumca kıdem tazminatı ve 2015 yılına ilişkin 14 günlük yıllık izin alacağına kendisine ödenmesi gerektiğinin bildirildiğini, ancak davacının yıllık izinlerini kullandığını ve 1475 sayılı Yasanın 14/5. maddesi gereğince iş akdini feshettikten sonra başka bir işyerinde çalışmaya başlaması nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanamayacağını belirterek, Türkiye İş Kurumu'nun 07.07.2015 tarih ve 35250007-622.1.2.-96796 sayılı kararının iptaline ve borçlu olmadıklarının tespitine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.



Prof. Dr. Fevzi Şahlanan

B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü vekili, davacı işverene ait işyerinde görev yaparken iş akdi feshedilen diğer davalı F.H.U.'ın şikayeti üzerine yapılan inceleme sonucunda, müvekkili tarafından, yazı ile işten çıkarılanın bir kısım işçilik alacaklarının hak edildiği tespitinde bulunarak ödenmesi gerektiğini bildirdiğini, davacının bu davayı açmakta korunmaya değer bir hukuki menfaatinin bulunmadığını, müvekkilce yapılan tespitin bildirici, tavsiye edici mahiyette bir idari işlem olduğunu, müvekkili kurumun taraf sıfatının bulunmadığını belirtti.

Davalı F.H.U. ise, davacı şirketten işçilik alacaklarını alamadığını, bu sebeple 10.06.2015 tarihinde Türkiye İş Kurumuna yapmış olduğu şikayet üzerine kurum tarafından 07.07.2015 tarihli raporun hazırlandığını, işçilik alacaklarının olduğu yönünde karar verildiğini, davacı işverenin ise söz konusu kararın iptali adına tarafını ve ilgili kurumu davalı göstererek huzurdaki davayı açtığını, kurumun vermiş olduğu bu karara karşı açılan iptal davasında işçinin taraf olmasının mümkün olmadığını, davalı kurumun vermiş olduğu kararda işçinin tasarrufunda olan bir hususun bulunmadığını, buna ilaveten davacı şirkette çalışmış olduğu döneme ilişkin kıdem tazminatı alacağına ve yıllık izin alacağına ilişkin incelemede de görüleceğini, bu nedenle davacı tarafın kıdem tazminatı ile yıllık izin alacağına ilişkin yapmış olduğu itirazların kabul edilemeyeceğini, kurumun almış olduğu kararın, talep ettiği işçilik alacaklarının bulunduğu ve tarafına ödenmesi gerektiği yönünde olduğunu söyledi.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece yapılan yargılama sonunda, dava kurum işleminin iptali ve davanın menfi tespit davası olarak nitelendirilmesine, Davalı F.H.U.'ın 10/06/2015 tarihli şikayeti üzerine Türkiye İş Kurumu memurları tarafından yapılan inceleme sonucunda, davalı işçinin kıdem tazminatının ve yıllık izin ücretinin ödenmesi gerektiği yönünde rapor düzenlenerek, davacı işverene ve davalı işçiye tebliğ edilmesine, İş Kanunu'nun 91. maddesi gereğince, iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikayetleri üzerine işçi şikayetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanakların aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli olduğu, bu anlamda bölge müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar

ile işçi alacaklarına ilişkin olarak iş müfettişleri tarafından düzenlenen raporlar ve tutulan tutanaklar arasında herhangi bir fark bulunmadığı, ancak Kanunun 92/3. maddesinde, iş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebileceği yönünde düzenleme yer almasına rağmen bölge müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklara karşı aynı yolun öngörülmediği, bölge müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanakların aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli belge niteliğinde olması yani işvereni işlem yapmaya zorlayacak nitelikte olmaması ve işçi tarafından açılacak bir alacak davasında aksinin ispat edilmesinin mümkün olması nedeniyle, bu tutanaklara karşı dava açmakta davacı işverenin hukuki bir yararının bulunmadığı gerekçesi ile davanın usulden reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe

4857 sayılı İş Kanunu'nun 92. Maddesine göre:

"91 inci madde hükmünün uygulanması için iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişle 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 üncü maddede yazılı esaslara uyarak gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak, incelemek ve bu Kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak İş Teftişi Tüzüğü'nde açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler.

Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu iş ile ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftiş ile görevli iş müfettişleri ve işçi şikayetlerini 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 teftiş yetkili iş müfettişleri ile işçi şikayetlerini 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 yasal hükümler ile Çalışma ilişkilerini korumak ve geliştirmek, ortam ve koşullarını denetlemek görevi, iş müfettişleri ve şikayetler konusunda Bölge Müdürlüğü memurlarına verilmiştir. Buna göre iş müfettişleri işyerinde genel kontrol ve inceleme denetimi, memurlar ise sadece inceleme denetimi yaparlar.

İşyerinde işin yürütümü yönünden çalışma hayatı ile ilgili

tüm mevzuat hükümlerine; işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından ise işçi sağlığı ve iş 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 giderilmediğinin kontrol edilmesidir. İnceleme denetimi, bir kişinin ya da kurumun başvurusu üzerine yapılan denetimdir. Bu denetimi iş müfettişi ve memurlar yapmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92/3 maddesi uyarınca itiraza tabi olan denetim, inceleme denetimidir. Dolayısı ile ister müfettiş tarafından isterse memurlar tarafından yapılsın, itirazın incelenmesi gerekir. Ancak burada itirazın tarafı kurum değil, şikayeti yapan ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92. Maddesi uyarınca inceleme denetimi yaptıran ve işçilik alacakları belirlenen işçidir. Dosya içeriğine göre Türkiye İş Kurumu Bölge Müdürlüğü'ne davalı işçi F.H.U.'ın şikayeti üzerine, Bölge Müdürlüğü memuru inceleme denetimi ile adı geçenin işçilik alacaklarını tespit etmiştir. Davalı her ne kadar kurum işleminin iptalini ve borçlu olmadığını tespitini istese de bu sonuç itibarı ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92/son Maddesi uyarınca bir itirazdır. Bu itiraz da ise hukuki yararı vardır. Davacı işveren ile davalı şikayet eden ve inceleme yapılması sonucu alacakları tespit edilen davalı işçi açısından davanın esastan görülmesi gerekir. Yazılı ve yerinde olmayan gerekçe ile hukuki yarar yokluğundan davanın reddi hatalıdır.

Sonuç

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 24.01.2017 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi

Öncelikle belirtelim ki inceleme konumuz Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 13 üncü maddesi ile 4857 sayılı kanunun çalışma hayatının denetim ve teftişine ilişkin 91 inci maddesinin ikinci fıkrasında ve 14 üncü maddesiyle de 92 inci maddenin ikinci ve üçüncü fıkrasında yapılmış değişikliklerden önceki yasal düzenleme döneminde verilmiş bir karar olsa da söz konusu değişiklikler Yüksek Mahkemenin kararda belirttiği görüşünü etkileyecek nitelikte bir değişiklik değildir. Başka bir anlatımla söz konusu değişikliklerden ilki 91 inci maddenin ikinci fıkrasında yer alan işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin başvuruları üzerine yapılacak denetimin "iş sözleşmesinin devam etmesi kaydıyla" yapılabilecek olmasıdır. 7036 sayılı kanunla yapılan bu değişiklik ile iş akdi sona eren işçilerin bireysel işçilik alacaklarına ilişkin olarak iş kurumuna başvurarak müfettiş yoluyla alacaklarını tespit ettirme yolu kapatılmıştır. Nitekim sözkonusu değişikliğin yer aldığı 7036 sayılı kanunun 13. maddesinin gerekçesinde "Tasarıyla kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacak ve tazminatları için arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı haline getirilmiştir. Bu madde ile Çalışma ve İş

Kurumu il müdürlükleri personelinin “iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin” kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikayetleri 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 işçiler ise doğrudan arabulucuya başvuracaklardır.” denilmektedir. Nitekim tespit edebildiğimiz kadarıyla bu değişikliği dikkate alan Çalışma ve İş Kurumu müfettişleri sözleşmesi sona eren işçilerin şikayetlerini artık incelememekte ve onları doğrudan zorunlu arabulucuya yönlendirmektedirler. Oysa öğretide haklı olarak belirtildiği gibi çalışma hayatının teftiş arabuluculuğunun alternatifi değildir (Ş. Çil, Arabuluculuk, 79). 7036 sayılı Kanununun İş Kurumu ve Çalışma İl Müdürlükleri'nin yapacağı denetimle ilgili olarak getirdiği ikinci değişiklik 92 inci maddenin ikinci ve üçüncü fıkralarında yer alan İş Kurumu ve Çalışma Müdürlüğü memurlarının denetim yetkisinin kaldırılmış olmasıdır (7036 sayılı Kanun md.14).

İnceleme konumuz kararda da belirtildiği gibi iş müfettişlerinin işyerlerinde yaptığı inceleme ve denetimler üç türdür. Bunlardan ilki; işyerinde işin yürütümü yönünden çalışma hayatı ile ilgili tüm mevzuat hükümlerine, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat hükümlerine uyulup uyulmadığının tespitine yönelik genel denetimdir. İş müfettişleri yaptıkları denetimlerde iş mevzuatına aykırı durumları tespit ettikleri takdirde ya mevzuata aykırılığın giderilmesi için işverene bir süre verecekler ya da derhal idari para cezası ya da ceza kovuşturması sürecini başlatacaklardır. İşverene süre verip vermeme konusunda müfettişlere bir takdir yetkisi tanınmıştır. İkinci tür denetim ise kontrol denetimidir. Bu denetim türü genel denetimde görülen aykırılıkların giderilmesi için işverene verilen sürede aykırılığın giderilip giderilmediğinin tespiti yapılacaktır. Söz konusu denetimler sonucu idari para cezası verilmiş ise idari para cezalarına karşı iş mahkemelerinde itiraz edilebilecektir. İdari para cezasına itiraz davaları, her ne kadar cezanın iptali talebiyle açılmış olsa da cezanın dayanağı olan müfettiş raporlarının da iptali sonucunu doğuracak, söz konusu iptal cezanın dayanağı olan müfettiş raporlarının ve tutanaklarının da “aksi sabit oluncaya kadar geçerli” bir belge olarak karine olma özelliğini de ortadan kaldıracaktır.

İnceleme konumuz karara konu olan denetim ise yukarıda belirtilen denetim türlerinden farklı olarak yapılan inceleme denetimidir. Bu denetim türü kanunun 7036 sayılı kanunla değişik 91 inci maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen “işçilerin kanundan iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin başvuruları üzerine iş sözleşmesinin devam etmesi kaydıyla” yapılan denetimdir. Bu denetim sonucu müfettiş tarafından hazırlanan rapor veya tutanaklar İİK.md.38 veya özel kanunlarda belirtilen ilam niteliğindeki belgelerden değildir. Bu tutanak ve raporların “aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli” olması sadece onun ispat gücü ile ilgilidir. Müfettiş tarafından hazırlanan rapor veya tutanakların otuz gün içinde itiraz edilmemesi sonucu kesinleşmeleri, rapora konu işçi alacağının daha sonra

işçinin açacağı bir davada karine teşkil etmesi ile işçiyi ispat yükümünden kurtardığı söylenebilir. Buna karşılık müfettiş tarafından hazırlanan rapor veya tutanaklara dayanarak işçi genel haciz yolu olan ilamsız takip yapabilir. İşveren borca itiraz ederse işçinin takibe devam edebilmek için itirazı kesin olarak kaldırması gereklidir ki, işçinin alacağını kayıtsız şartsız bir şekilde ve net olarak gösteren müfettiş tarafından hazırlanan rapor veya tutanaklar, itirazın kesin kaldırılmasını sağlayan İİK.md.68'de sayılan belgelerden kabul edilmektedir (Kurt Konca, 83). İnceleme konumuz karara gelince, karara konu olan olayda davalı işçinin, işçilik alacakları bulunduğu ilişkin şikayeti üzerine Türkiye İş Kurumu memurunun inceleme denetimi sonucunda işçinin işçilik alacağı bulunduğunu tespit eden raporuna karşı, işveren müfettiş raporunun iptalini istemiştir. Bilindiği gibi 4857 sayılı İş Kanunu'nun yukarıda belirtildiği gibi 7036 sayılı kanunun 13 ve 14 üncü maddiyle değiştirilmiş 92/3 fıkrasına göre, “Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkili iş müfettişleri 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. İş mahkemesinin kararına, karşı taraflarca 5521 sayılı Kanunun 8 inci maddesine göre kanun yoluna başvurulabilir. Kanun yoluna başvurulması iş mahkemesince hüküm altına alınan işçi alacağının tahsiline engel teşkil etmez.” hükmü yer almaktadır. Kuşkusuz bu düzenlemede ki kanun yoluna başvurabilmeye ilişkin 5521 sayılı Mülga İş Mahkemeleri Kanunu'na yapılmış gönderme 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun kanun yollarına ilişkin hükümlerine yapılmış sayılacaktır. 4857 sayılı Kanun'un 92. maddesinin 3. fıkrasına göre iş müfettişi raporlarına karşı açılan davalar, işçilerin bireysel başvuruları üzerine iş müfettişi tarafından işçi alacaklarına ilişkin yapılan tespitlere karşıdır. Maddedeki müfettiş raporuna karşı yapılabilecek itirazın “taraflarca” yapılabileceği belirtildiğine göre söz konusu rapora işçi tarafından da itiraz edilebilecektir. Ne var ki maddenin uygulaması çoğu kez işverenlerin söz konusu rapora itirazı şeklinde olmaktadır. Nitekim konuya ilişkin Yargıtay kararları da hep bu yöndeki itirazlara ilişkindir. Bu tespite işçi tarafından, yapılan tespitin eksik olduğu ve daha fazla alacağı bulunduğu gerekçesiyle itiraz ediliyor ise dava eda davası niteliğindedir. Söz konusu tespite işveren tarafından, yapılan tespitin hatalı olduğu, tamamen ya da kısmen borçlu olmadığı gerekçesiyle itiraz ediliyorsa dava menfi tespit davası niteliğindedir (Kurt Konca Nesibe, İş Kanunu'nun 6111 sayılı kanun ile değişik 91 ve 92 inci maddelerinin Medeni Usul ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, TÜHİS, Şubat Mayıs 2012, 76; Bektaş Kar, İş Yargılaması Usulü, 34). Bu son halde kanunda özel olarak düzenlenmiş olması nedeniyle davacı işverenin bu davayı açmak ile kanunun ifadesiyle “hukuken korunmaya değer güncel bir yararı” bulunduğu kabul edilmelidir. Başka bir ifade ile tespit davaları için ayrıca araştırılan hukuken korunmaya değer güncel bir yarar koşulunun, bu dava açısından mevcut olduğu değerlendirilmelidir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bu kararından anlaşıldığına göre karara konu olan dava, bir işçinin şikayeti üzerine inceleme denetimi yapan iş müfettişi raporuna karşı işverence 4857 sayılı kanununun 92/3 fıkrası uyarınca yapılan bir itiraz davasıdır. Yüksek Mahkemeye göre bu itiraz da “... itirazın tarafı kurum değil şikayeti yapan ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92 inci maddesi uyarınca inceleme denetimi yaptıran ve işçilik alacakları belirlenen işçidir. “... işveren her ne kadar kurum işleminin iptalini ve borçlu olmadığının tespitini istese de bu sonuç itibarıyla 4857 sayılı Kanunu'nun 92/son maddesi uyarınca bir itirazdır. Bu itirazda hukuki yarar vardır. Davacı işveren ile davalı şikayet eden ve inceleme sonucu alacakları tespit edilen davacı işçi açısından, davanın esastan görülmesi gerekir...” Yüksek Mahkeme'nin bu kararında itirazın tarafı kurum değil, şikayette bulunan ve inceleme yaptıran işçi olduğu belirtilse de usul hukuku açısından nasıl bir yol izleneceği açık değildir. Söz konusu durumda, müfettiş inceleme raporuna karşı itiraz olarak kurumun hasım gösterilmesi ile açılan davanın akıbeti ne olacaktır? Dava husumetten ret mi edilecektir? Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu konu ile ilgili 13.03.2012 tarih ve 5811/8343 sayılı kararında, mahkemenin davada menfaati etkilenecek olan işçiyi karşı, davacıya dava açması için gerekirse kesin süre vermesi ve bu dosya ile birleştirerek davayı sonuçlandırması ya da işçilik alacağına ilişkin açılan davanın sonucunun “bekletici mesele yapılması” gerektiğine yer vermiştir. Buna karşılık 9. Hukuk Dairesi 12.04.2016 tarih ve 9344/9116 sayılı kararında ise müfettiş tarafından düzenlenen inceleme raporunun iptali talebiyle açılan davada, “6100 sayılı HMK'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.” Dosya içeriğine göre davalı Bakanlığın İş Müfettiş raporu, işyerinde çalışan adlı işçilerin şikayeti üzerine düzenlenmiştir. Bu hali ile raporun inceleme denetimi sonrası tanzim edildiği açıktır. Ancak burada raporun iptalinde zarar görecekle, başvuran olması sebebi ile taraf olması gereken işçilerdir. Bu rapora karşı iptalin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92. maddesi kapsamında itiraz olarak değerlendirilmesi ve başvuran işçilere taraf sıfatının verilmesi ve davanın yöneltilmesi gerekir. Bu nedenle davacı işverenin şikayet eden işçilere davayı yöneltmesi için süre verilmeli, adı geçenlerin savunması alınmalı, deliller toplanmalı ve sonuca göre karar verilmelidir. Taraf teşkili sağlanmadan karar verilmesi hatalıdır...” Kanaatimce, Yüksek Mahkeme'nin bu kararında benimsenen yöntem hem kararda belirtilen usul hukuku hükümlerine uygun hem de savunma ve delillerin toplanması açısından isabetli bir çözümdür. Ancak; bu uygulamanın isabetli olması itiraza konu müfettiş raporunun, sadece şikayette bulunan ve bu konuda iş sözleşmesi devam ederken kuruma başvuran işçi için inceleme raporu düzenlenmesi ile mümkündür.

Hal böyle değil de uygulamada da sıkça görüldüğü gibi itiraza konu rapor, sadece şikayette bulunan işçinin iddia ettiği hakları ile ilgili olmayıp, işyerinde çalışan ve hiçbir şikayeti bulunmayan işçilerin de bir takım hakları bulunduğu şekilde adeta bir kontrol denetimi ile düzenlenmiş bir rapor olursa, Yüksek Mahkeme'nin 12.04.2016 tarihli kararında belirtilen isabetli görüşün uygulanabilirliği ciddi sorunlara yol açabilecektir. Söz konusu durumda hiçbir şikayet ve hak iddiasında bulunmayan işçiler, sırf müfettiş raporunda bir takım hakları bulunduğu ilişkin tespitler olması sebebi ile müfettiş raporunun iptali talebi sonucu işverence açılacak davada, bilgileri ve istekleri dışında işçilik hakları bulunmadığına ilişkin bir menfi tespit davasının muhatabı durumuna düşeceklerdir. Böyle bir uygulamanın iş yerinde çalışma barışını bozucu bir uygulama olacağı, izahtan varestedir.

Sonuç

İnceleme konumuz olan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı, işçinin bir işçilik alacağı bulunduğu ilişkin şikayeti üzerine düzenlenen müfettiş raporlarının iptaline ilişkin itiraz davalarının, söz konusu işçi ile sınırlı biçimde uygulanması gerektiğinin kaydıyla isabetli bir karardır.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2015/20561

Karar No: 2018/13260

Tarihi: 19.06.2018

Karar Özeti

Davalı işçinin 02.10.2012 tarihli bildirimli fesih dilekçesinin şahsi nedenlere dayandığı, fesih sebebi ile bağlılık ilkesi gereği fesih sebebinin daha sonra değiştirmesinin mümkün olmadığı, bildirim süresi içerisinde tarafların birbirine karşı hak ve yükümlülükleri devam ettiğinden önel süresi içerisinde taraflardan birinin iş akdini haklı sebepler ortaya çıkarsa feshetmesi mümkün ise de SGK kayıtlarından davalı işçinin bildirimli fesih tarihinde (02.10.2012) yaş hariç emeklilik koşullarını taşımasına karşın, bu hususu yani yaş hariç emekliliği fesih sebebi yapmadığı anlaşılmıştır. Davalı işçinin iş akdi sonlandıktan kısa bir süre sonra başka bir işyerinde çalışmaya başlaması da feshin emeklilik nedeni ile yapılmadığını göstermektedir.

Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde, davacının iş akdinin emeklilik nedeni ile son bulmadığı ve kıdem tazminatına hak kazanmadığı anlaşılmaktadır.

İlgili Mevzuat

4857 sayılı İş K.md.17

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın temyizen incelenmesi, davacı-karşı davalı vekili tarafından istenilmesi ile temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen

rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı-Karşı Davalı İsteminin Özeti

Davacı vekili, davalının iş akdini rakip şirkette çalışmak için kendisinin sona erdirdiğini, daha sonrasında TC Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne başvurduğunu ve bu başvuru neticesinde sözü edilen kurum tarafından müvekkil şirkete ekte sunulan 28.01.2013 tarih ve 31826069/622.1.2-85 sayılı belgenin gönderildiğini, davalının iş akdini başka bir şirkette çalışabilmek amacıyla kendisi istifa edip sona erdirdiğinden, belgede bahsi geçen alacak kaleminin müvekkil şirketten talep edilmesinin hukuka aykırı olduğunu, davalının iş akdini istifa ederek sona erdirmiş olduğundan müvekkil şirketin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunmadığını, davalının iş akdini emekli olmak amacı ile değil de rakip bir şirkette çalışabilmek amacıyla sona erdirdiğini, davalının dürüstlük ve iyiniyet kuralları hilafına kıdem tazminatı almaya çalıştığını ileri sürerek müvekkil şirketin davalıya karşı herhangi bir kıdem tazminatı borcunun olmadığını tespitini (menfi tespit) talep ve dava etmiştir.

B) Davalı-Karşı Davacı Vekilinin Cevabının Özeti

Davalı vekili, müvekkilinin 1475 sayılı yasa gereğince kıdem tazminatına hak kazandığını, ihbar süresi içinde ilgili kuruma başvurulması durumunda feshin emeklilik gereğince gerçekleştirildiğinin kabul edilmesi gerektiğini, istifanın rakip firmada çalışmak için gerçekleştirildiği iddiasının gerçek dışı olduğunu, kıdem tazminatı alacağına ilişkin ilgili kurumların tespitlerini kabul ettiklerini, tespit doğrultusunda kıdem tazminatı ödenmesini talep ettiklerini belirterek, davacının menfi tespit davasının reddi ile kıdem tazminatına dair karşı davalının kabulüne karar verilmesini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, asıl davanın reddine, karşı davanın ise kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz

Karar süresinde davacı-karşı davalı şirket vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe

1. Davalı işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur. Davacı-karşı davalı işveren, davalı işçinin başka bir şirkette çalışmak üzere iş akdini sonlandırdığını, istifa dilekçesinde ise şahsi gerekçelerle iş akdini sonlandırdığını bildirdiğini, daha sonrasında emekliliğe dayanarak kıdem tazminatı talebinde bulunamayacağını belirtmiştir. Davalı işçi ise, iş akdinin emeklilik nedeni ile son bulunduğunu ileri sürerek kıdem tazminatı talebinde bulunmuştur. Mahkemece, işçinin emeklilik koşullarını sağladığına dair yazılı işverene verdiği, işçinin fesihten sonra başka bir işyerinde çalışmasının kanuni hakkından istifade etmesi yönünde bir mahrumiyete yol açmayacağı gerekçesi ile asıl davanın (menf tespit istemli) reddine, karşı davanın (kıdem

tazminatı istemli) ise kısmen kabulüne karar verilmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgeler incelendiğinde; davalı işçinin, 02.10.2012 tarihli dilekçesi ile iş akdini 12.11.2012 tarihinde şahsi nedenlerle sonlandırmak istediğini işverene bildirdiği, daha sonra 09.10.2012 tarihinde Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne başvurarak yaş hariç emeklilik koşullarını taşıdığına dair yazı aldığı ve bu yazıyı bildirim süresinin sonunda 12.11.2012 tarihli dilekçesine ekleyerek işverene sunduğu ve emeklilik nedeni ile kıdem tazminatı talep ettiği saptanmıştır.

Davalı işçinin 02.10.2012 tarihli bildirimli fesih dilekçesinde şahsi nedenlere dayandığı, fesih sebebi ile bağlılık ilkesi gereği, fesih sebebini daha sonra değiştirmesinin mümkün olmadığı, bildirim süresi içerisinde tarafların birbirine karşı hak ve yükümlülükleri devam ettiğinden, önel süresi içerisinde taraflardan birinin iş akdini haklı sebepler ortaya çıkarsa feshetmesi mümkün ise de SGK kayıtlarından davalı işçinin bildirimli fesih tarihinde (02.10.2012) yaş hariç emeklilik koşullarını taşımasına karşın, bu hususu yani yaş hariç emekliliği fesih sebebi yapmadığı anlaşılmıştır. Davalı işçinin iş akdi sonlandıktan kısa bir süre sonra başka bir işyerinde çalışmaya başlaması da feshin emeklilik nedeni ile yapıldığını göstermektedir.

Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde, davacının iş akdinin emeklilik nedeni ile son bulmadığı ve kıdem tazminatına hak kazanmadığı anlaşılmaktadır. Davalı-karşı davacının kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

2. Yukarıda bentte, davalı-karşı davacının kıdem tazminatı talebinin reddine dair bozma nedenleri ayrıntılı bir biçimde belirtilmiş olup, mahkemece davacı-karşı davalının açmış olduğu menfi tespit davası açısından ise "karar verilmesine yer olmadığına" karar verilmelidir.

F) Sonuç

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.06.2018 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2015/14010

Karar No: 2018/9788

Tarihi: 03.05.2018

Karar Özeti

1475 sayılı Yasanın 14/2 nci maddesi işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O halde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında, işçinin daha önceki fasilalı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi, hizmet

birleştirmesi için şarttır. İşçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden, tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz. Yine istifa etmek suretiyle işyerinden ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacağından, istifa yoluyla sona eren önceki dönem çalışmaları kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Ancak aynı işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan süre için kıdem tazminatı ödenmemişse, bu süre aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır.

İlgili Mevzuat

1475 sayılı İş K.md.14

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın temyizen incelenmesi, davalılar vekilleri tarafından istenilmek ile temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İstemimin Özeti

Davacı vekili, müvekkilinin 01.07.2007 - 10.08.2010 tarihleri arasında şoför olarak çalıştıktan sonra 22 ay ara verdiğini, 24.07.2012 tarihinde tekrar çalışmaya başladığını, 16.02.2013 tarihine kadar çalışmasına devam ettiğini, en son ücretinin aylık net 1.250.00 TL olduğunu, maaşın asgari kısmının bankadan geri kalanın elden ödendiğini, her iki şirketin yetkililerinin ve ortaklarının aynı kişiler olduğunu, müvekkilinin 13.10.2012 günü damperli kamyon yükü boşaltırken iş güvenliği önlemlerinin alınması nedeniyle iş kazası geçirdiğini, tedavi esnasında sigortasının Devceciler Ltd. Şti.'nden yapıldığını öğrendiğini, düzeltilmesini talep ettiğini "sigortan yatıyor, sonra düzeltiriz" dendiğini, düzeltilileceğini düşünerek ses çıkarmadığını, tedavi sonrasında raporluluk süresi bitimi olan 16.02.2013 tarihinde işyerine gittiğinde iş akdinin feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla mesai ücreti, genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti ve yıllık ücreti için alacaklarının davalılardan tahsilini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı Üsat Beton Ltd. Şti. vekili, davacının müvekkili şirkette aralıklar ile çalıştığını, SGK kayıtlarında durumun sabit olduğunu, davacının baldızı ile arasında sorunlar yaşadığını, baldızı ile arasında ahlaka aykırı olarak yaşadığı iddia edilen problemlerin işyerinde dedikodu oluşturduğunu, davacının bu hususta uyarıldığını, davacının şirket yetkililerine bu uyarı üzerine ağza alınmayacak hakaretler ettiğini, bu nedenle iş akdinin feshedildiğini savunarak davanın reddini istemiştir. Davalı devceciler Yapı Taah. İnş. Nak. San. ve Tic. Ltd. Şti., davaya cevap vermemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna

dayanılarak davacının tazminata hak kazanamayacak şekilde iş akdinin feshedildiği, ispat yükünün işverende olduğu, davacının fasilalı çalışmaları toplanarak toplam süre üzerinden son ücrete göre kıdem ve ihbar tazminatı alması gerektiği, davalı tarafın davacının tazminata hak kazanamayacak şekilde iş akdinin feshedildiğini ispat edemediği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz

Kararı davalılar temyiz etmiştir.

E) Gerekçe

1. Gerekçeli karar başlığında 1 nolu davalı şirketin unvanının "Üsat Yapı Taahhüt İnşaat Nakliyat Madencilik Sanayi Ticaret A.Ş." olarak yazılması gerekirken, "Üsat Beton Yapı İnşaat Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti" şeklinde yazılmasının mahallinde her zaman düzeltilebilir maddi hataya dayandığı anlaşıldığından bu husus bozma nedeni yapılmamıştır. 2. Dosyadaki yazılara, toplanan deliller ile kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalıların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir. 3. Kıdem ve ihbar tazminatlarına esas alınması gereken süre konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. 1475 sayılı Yasanın 14/2 nci maddesi, işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O halde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında, işçinin daha önceki fasilalı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi, hizmet birleştirmesi için şarttır. İşçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz. Yine istifa etmek suretiyle işyerinden ayrılan işçi, kıdem tazminatına hak kazanamayacağından istifa yoluyla sona eren önceki dönem çalışmaları kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Ancak, ayın işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan süre için kıdem tazminatı ödenmemişse, bu süre aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek, son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Somut uyuşmazlıkta dava dilekçesinde davacı, 01.07.2007 tarihinden 10.08.2010 tarihine kadar şoför olarak çalıştığını ve çalışmasına 22 ay verdiğini, 24.07.2012 tarihinde tekrar çalışmaya başladığını ve 16.02.2013 tarihine kadar çalışmasına devam ettiğini iddia etmiş, davalı işveren ise cevabında davacının ilk dönemde kendi isteğiyle işten ayrıldığını savunmuştur. Dosya içeriği ve dava dilekçesindeki açıklamalar dikkate alındığında, davacının ilk dönem çalışmasını haklı bir neden olmaksızın istifa yoluyla sona erdirdiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle davacının ilk dönem çalışmasının, kıdem ve ihbar tazminatlarının hesabında dikkate alınmaması gerekir. Davacının sadece ikinci dönem çalışması gözetilerek tazminat taleplerinin belirlenmesi gerekirken, tüm hizmet süresini esas alarak hesaplama yapan bilirkişi raporuna itibarla karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.05.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARLARI**Yargıtay 22. Hukuk Dairesi**

Esas No: 2017/12915

Karar No: 2018/10589

Tarihi: 03.05.2018

Karar Özeti

Belirtmek gerekir ki, davacılar arasında ihtiyari dava arkadaşlığı olsa bile işçilik alacaklarına ilişkin uyuşmazlıkların özelliği gereği bu tür davaların birlikte görülmesi doğru değildir.

İddia ve savunmanın usule uygun şekilde araştırılması, delillerin tümüyle toplanıp ayrıntılı olarak değerlendirilmesi, hukuki gerçekliğin tam olarak sağlanması ve ayrıca kararın Yargıtay denetimine elverişli olabilmesi için dava dosyalarının ayrı ayrı görülüp sonuçlandırılmasında zorunluluk vardır.

İlgili Mevzuat

4857 sayılı İş K.md.411

6100 sayılı HMK.md.167

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakim E. Yıldırım tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, davacıların iş sözleşmelerinin haksız şekilde işverence feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatları ile eşit davranma borcuna aykırılıktan doğan tazminatın tahsilini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacıların iş sözleşmelerinin haklı sebeple feshedildiğini beyan ederek davanın reddini savunmuştur.

C) Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulü ile kısmen reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 167. maddesine göre ise mahkeme, yargılamanın iyi bir şekilde yürütülmesini

sağlamak için birlikte açılmış veya sonradan birleştirilmiş davaların ayrılmasına, davanın her aşamasında talep üzerine veya kendiliğinden karar verebilir. Bu durumda mahkeme, ayrılmasına karar verilen davalara bakmaya devam eder. Dava arkadaşlığı zorunlu ve ihtiyari dava arkadaşlığı olmak üzere iki tür olup 6100 sayılı Kanun'da düzenlenmiş bulunmaktadır. Kanununun 59 uncu maddesine göre "Maddi hukuka göre, bir hakkın birden fazla kimse tarafından birlikte kullanılması veya birden fazla kimseye karşı birlikte ileri sürülmesi ve tamamı hakkında tek hüküm verilmesi gereken hallerde, mecburi dava arkadaşlığı vardır. Yine Kanun'un 57 inci maddesine göre, "Davacılar veya davalılar arasında dava konusu olan hak veya borcun, elbirliği ile mülkiyet dışındaki bir sebeple ortak olması, ortak bir işlemle hepsinin yararına bir hak doğmuş olması veya kendilerinin bu şekilde yükümlülük altına girmeleri ya da davaların temelini oluşturan vakıaların ve hukuki sebeplerin aynı veya birbirine benzer olması hallerinde ihtiyari dava arkadaşlığı söz konusu olabilir. Birden fazla kimsenin dava arkadaşlığı şartları bulunmaksızın birlikte dava açabilmeleri ya da kendilerine karşı dava açılabilmesi, usul hükümlerine göre mümkün değildir.

Belirtmek gerekir ki davacılar arasında ihtiyari dava arkadaşlığı olsa bile, işçilik alacaklarına ilişkin uyuşmazlıkların özelliği gereği, bu tür davaların birlikte görülmesi doğru değildir.

İddia ve savunmanın usule uygun şekilde araştırılması, delillerin tümüyle toplanıp ayrıntılı olarak değerlendirilmesi, hukuki gerçekliğin tam olarak sağlanması ve ayrıca kararın Yargıtay denetimine elverişli olabilmesi için dava dosyalarının ayrı ayrı görülüp sonuçlandırılmasında zorunluluk vardır.

Somut olayda aynı işverene karşı davacıların birlikte açtığı davada yargılama yapılmışsa da dava konusu işçi alacakları bakımından davacıların hizmet sürelerinin ve ücretlerinin farklılığı dikkate alındığında bu tür davalarda birden fazla işçinin açtığı davada birlikte yargılama yapıp hüküm kurulması doğru olmamıştır. Zira dava konusu alacaklar, işçinin hizmet süresi, ücreti, yapılan iş ve çalışma şekline göre ayrı ayrı belirlenmekte ve her işçinin durumuna uygun olarak hüküm kurulmaktadır. Davacıların her biri işverenle aralarındaki farklı iş sözleşmelerine göre davalı nezdinde çalışmışlardır. Her birinin talepleri de gerek sebepler ve sonuçları gerekse diğer yönleri itibarıyla bir diğerinden bağımsız niteliktedir. Bu itibarla dava arkadaşlığı şartları bulunmamasına rağmen davacı işçilerin davalarının birlikte görülmesi hatalı olup, davaların tefriğine karar verilerek ayrı ayrı yapılacak yargılama sonucuna göre hüküm kurulmak üzere kararın bozulması gerekmiştir.

Bu nedenle Mahkemece davalar tefrik edilmeli, her bir davacı için ayrı esasa kaydedilerek yapılacak yargılama sonucuna göre karar verilmelidir.

F) Sonuç

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, bozma sebebine göre sair yönlerin incelenmesine şimdilik yer olmadığına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.05.2018 gününde oybirliğiyle karar verildi.