

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/91,92

T.C.
YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No. 2016/29848

Karar No. 2020/2182

Tarihi: 11/02/2020

- **ÇALIŞMA YAŞAMININ İŞ MÜFETTİŞ-LERİNCE DENETİMİ**
- **MÜFETTİŞ TESPİTLERİNİN AKSİ KANITLANINCAYA KADAR GEÇERLİ OLACAĞI**
- **MÜFETTİŞ DENETİMİNİN GENEL KONTROL VE İNCELEME DENETİMİ ŞEKLİNDE YAPILACAĞI**
- **GENEL DENETİM SONUÇLARINA İŞVERENİN BAKANLIĞI HASIM GÖSTEREREK İNCELEME TESPİTLERİNE BAKANLIĞI VE İŞÇİYİ HASIM GÖSTEREREK DAVA YOLUYLA İTİRAZ EDİLMESİNDE HUKUKİ YARAR BULUNDUĞU**

ÖZETİ 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. 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 şikayeti üzerine yapılan denetim sonucu bir tespit yapılmışsa Bakanlık ile birlikte şikayette bulunan işçiye karşı dava açılması gerekir

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

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı şirket vekili, davacı şirketin Şubesinde çalışan işçilerin çalışma saatlerinin tespitine ilişkin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından düzenlenen 29/12/2014 tarihli raporun iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalının Cevabının Özeti:

Davalı vekili davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece davanın husumet yokluğundan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 92. maddesine göre "91. 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 uyararak 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 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak İş Teftişi Tüzüğünde 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 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 teftişe 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 kanuni hükümler ile 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 şikayeti üzerine yapılan denetim sonucu bir tespit yapılmışsa Bakanlık ile birlikte şikayette bulunan işçiye karşı dava açılması gerekir.

Somut olayda; dava konusu yapılan inceleme raporundaki tespitler davacı şirket işçisinin şikayeti üzerine işyerinde yapılan inceleme denetimi sonucu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı müfettişi tarafından yapılmış olmakla, davanın Bakanlık aleyhine açılmasında hukuki yarar bulunduğu ve somut dava bakımından davalı Bakanlığa husumet yöneltilebileceği dikkate alınarak ve iptali istenen raporda haklarında tespit yapılan işçiler de davaya dahil edilerek, işin esasına girilmesi gerekirken, yazılı şekilde husumet yokluğu sebebi ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenlerle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 11/02/2020 tarihinde oybirliği ile karar verildi.