

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/92

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/6747  
Karar No. 2024/10742  
Tarihi: 04.07.2024

- DEVLETİN ÇALIŞMA YAŞAMINI DENETLEME GÖREVİ
- İŞ MÜFETTİŞLERİNCE TUTULAN TUTANAKLARIN AKSİ KANITLANAN KADAR GEÇERLİ OLACAĞI
- İŞ MÜFETTİŞLERİ TUTANAKLARINIM AKSİ KANITLANANA KADAR GEÇERLİ OLACAĞI DOĞRULTUSUNDAKİ KARİNENİN AKSİNİN ANCAK İŞ MAHKEMESİNE İTİRAZ YOLUYLA İLERİ SÜRÜLEBİLECEĞİ
- İŞ MÜFETTİŞLERİNİN TUTANAKLARINA VE RAPORLARINA İŞ MAHKEMESİNDE İTİRAZ EDİLEBİLECEĞİ
- İŞ MÜFETTİŞLERİNİN TUTANAK YA DA RAPORLARINA İTİRAZ DA HUSUMETİN ÇALIŞMA BAKANLIĞININ VE KİMLİĞİ BELİRLENEBİLEN ŞİKAYETÇİ VEYA İHBAR EDEN İŞÇİYE YÖNELTİLECEĞİ

**ÖZETİ:** 4857 sayılı Kanun'un 91 inci maddesinin ilk fıkrasına göre Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Devletin bu ödevinin kaynağı, 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (Anayasa) 49 uncu maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma

barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” hükmüdür.

4857 sayılı Kanun'un 92 nci maddesinin üçüncü fıkrasının açık hükmü gereğince iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar, teftişin türünün herhangi bir etkisi olmaksızın, aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. Bu karinenin aksi, ancak yetkili iş mahkemesine itiraz yolu ile ileri sürülebilir.

Kanun'da, iş müfettişi tarafından tutulan tutanaklar ile raporlardan ayrı ayrı söz edildiğine göre sadece tutanaklara karşı dava açılmasının önünde bir engel bulunmamaktadır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 20.03.2024 tarihli ve2024/1979 Esas, 2024/5195 Karar sayılı kararı).

Diğer taraftan 92 nci madde kapsamında düzenlenen tutanak ve raporlara karşı dava açılabilmesi, bunların “işçi alacaklarına ilişkin kısımları” bakımından mümkündür. Kanun'un "İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir.” hükmündeki “işçilik alacaklarına ilişkin kısımları” ifadesi ile “taraflar” ifadesini birbirinden ayrı değerlendirmek mümkün değildir.

Kanun hükmünde sözü edilen taraflar arasında öncelikle ve şüphesiz, tutanak veya raporu düzenleyen müfettişlerin bağlı olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bulunmaktadır. Devletin çalışma hayatını izleme ve denetleme ödevinin sağlanması amacıyla yapılan teftişler sırasında düzenlenen rapor ve tutanaklara itiraz edilmesi hâlinde ilgili Bakanlığın yasal hasım olması kaçınılmazdır. Bu sebeple 4857 sayılı Kanun'un 92 nci maddesi uyarınca gerek işçiler gerekse işverenlerce açılacak davalarda, davanın ilgili Bakanlığa yöneltilmemesi durumunda taraf teşkili sağlanmış olmaz.

Dairemiz uygulamasına göre 92 nci madde kapsamındaki davalarda husumetin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yanında kimliği belirlenebilen şikâyetçi veya ihbar eden işçiye de yöneltilmesi gerekir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 15.04.2024 tarihli,

2024/2742 Esas,2024/6814 Karar sayılı kararı). Ancak şikâyetçi veya ihbar eden işçi konumunda olmadığı sürece, sırf tutanakta veya teftiş raporunda adı geçen işçilere husumet yöneltilmesi gerekli değildir. Dava konusu rapor ve tutanaklarda, şikâyetçi veya ihbar eden konumunda olmayan işçilerin işçilik alacaklarına ilişkin tespitlere yer verilmesi de bu sonucu değiştirmez.

Şu hâlde, bir taraftan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının uyuşmazlık konusu tutanak veya rapor bakımından yasal hasım olması diğer taraftan da tutanak veya raporların yalnızca işçilik alacaklarına ilişkin kısımlarına itiraz edilebilir oluşu, açılacak davada kimliği belirlenebilen şikâyetçi veya ihbar eden işçinin de davada Bakanlık ile birlikte yer almasını gerektirmektedir. Aksi takdirde ihbar veya şikâyeti ile iş müfettişlerini harekete geçiren işçinin yokluğunda yargılama yapılmak suretiyle dava konusu edilen teftiş raporu veya tutanağın, aynı işçinin işçilik alacaklarına ilişkin kısımları da tartışılarak hukuka uygun olup olmadığı mahkeme kararı ile tespit edilecektir. Oysa devletin çalışma hayatını izleme ve denetleme ödevi gereği Bakanlığın kendiliğinden hasım olması gereken bir davada, Devletin denetim mekanizmalarını ihbar veya şikâyeti ile harekete geçiren işçiye, kendi hukukunu koruyacak açıklama ve ispat hakkı tanınması hem Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6 ncı maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkı ve hem de 6100 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinde öngörülen hukuki dinlenilme hakkının bir gereğidir.

Taraflar arasındaki iş müfettişi teftiş raporuna itiraza ilişkin tespit davasından dolayı yapılan yargılama sonucunda İlk Derece Mahkemesince davanın reddine karar verilmiştir.

Kararın davacı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun 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, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadakibelgeler incelenip gereği düşünüldü:

## **I. DAVA**

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkili işyerinde yapılan teftiş sonucunda düzenlenen raporun hatalı tespitler içerdiğini, fazla çalışmaya yönelik yapılan tespitlerin hatalı olduğunu, çalışma şartlarının işçilerin onayının alınarak belirlendiğini, müvekkilinin ihale almadan önceki çalışma şartlarının aynen devam ettirildiğini, işçilerin müvekkili bünyesinde çalıştıkları 01.01.2019-31.12.2019 tarihleri arasındaki döneme ilişkin tüm alacaklarının ödendiğini ileri sürerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulunun 09.08.2019 tarihli ve 7267-İNC-19 sayılı raporunun iptali ile raporda gösterilen işçilerin herhangi bir alacaklarının olmadığına tespitine karar verilmesi talep etmiştir.

## **II. CEVAP**

1. Davalılar Levent Veremci, Musa Sarıkaya, Sinan Karakaya vekili cevap dilekçesinde; müvekkillerinin yıllık izin haklarını tam olarak kullanamadıklarını, fazla çalışma ücretlerinin ödenmediğini savunarak davanın reddini istemiştir.

2. Diğer davalılar davaya cevap vermemişlerdir.

## **III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI**

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; somut uyuşmazlıkta davanın taraflarının işçi ve işveren olduğu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bu tür uyuşmazlıklarda taraf sıfatının bulunmadığı, davaya konu raporda ücretlerin geç ödenmesi, fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi, yıllık izinlerin kullandırılmaması ve sendikal baskı sebebiyle soruşturma yapıldığı, sonucunda davacı Şirket hakkında idari para cezası uygulandığı, alınan bilirkişi raporunda davalıların ödenmeyen fazla çalışma ücretlerinin bulunduğu, yıllık izinlerinin süresinde kullandırılmadığının tespit edildiği, dava konusu yapılan müfettiş raporundaki rakamlar ile bire bir örtüşmesine de yakın miktarda alacakların bulunduğu tespit edildiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

## **IV. İSTİNAF**

### **A. İstinaf Yoluna Başvuranlar**

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

### **B. İstinaf Sebepleri**

Davacı vekili; dava dilekçesinde ileri sürdüğü hususlarla birlikte davalı tanık beyanının hükme esas alınamayacağını, tanığın müvekkilinde çalışmasının bulunmadığını belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

### **C. Gerekçe ve Sonuç**

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının raporda yapılan tespitler karşısında dava açmakta hukuki yararının bulunduğu, dava konusu raporda inceleme dönemi olan 01.01.2019-30.04.2019 döneminde dava dışı Sulama Birliği işyerinde hizmet alım suretiyle davacı Şirketten özel güvenlik işinin alındığı, davalıların bu iş kapsamında Karacaşehir Regülatörü ile

Porsuk Barajında özel güvenlik görevlisi olarak çalıştıkları, davalıların Porsuk Barajındaki hizmetlerinde haftalık 45 saati aşan 11 saat fazla çalışma yaptıkları, Karacaşehir Regülatöründe gece 7,5 saati aşan çalışmalarından kaynaklanan ödenmeyen 11 saat fazla çalışma alacağının bulunduğu, işçilerin kullandırılmayan yıllık ücretli izinlerinin bulunduğu hususlarının belirlendiği, davacı işveren tarafından dosyaya, dava konusu dönem öncesine ilişkin puantaj kayıtları sunulmasına rağmen, dava konusu dönem yönünden puantaj kayıtları, nöbet çizelgeleri, davalıların gece 7,5 saati aşan fazla çalışma yapılmasına ilişkin özel onay belgelerini sunulmadığı, davacı tanığı ile davalılar tanık beyanlarına göre fazla çalışma ücretlerinin ödenmediğinin belirlendiği, davalılar tanığının inceleme konusunda davacı işyerinde çalışmadığı ancak davalı işçilerin aynı çalışma düzeni ile çalışmaya devam ettikleri gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esaslanmasına karar verilmiştir.

## **V. TEMYİZ**

### **A. Temyiz Yoluna Başvuranlar**

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

### **B. Temyiz Sebepleri**

Davacı vekili; istinaf başvurusunda belirttiği gerekçelerle birlikte İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporundaki miktarların iptali istenen rapordaki miktarlarla örtüşmediğini ileri sürerek Bölge Adliye Mahkemesi ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

### **C. Gerekçe**

#### **1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme**

Uyuşmazlık, dava konusu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı teftiş raporuna itiraza ilişkindir.

#### **2. İlgili Hukuk**

1. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ve 371 inci maddesi

2.4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 91 inci maddesinin ikinci fıkrası şu şekildedir:

"...

*(Ek fıkra: 13/2/2011-6111/77 md.; Değişik fıkra: 12/10/2017-7036/13 md.)*  
*İşçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin başvuruları üzerine, iş sözleşmesinin devam etmesi kaydıyla birinci fıkra hükmü uyarınca işlem yapılabilir.*

"..."

#### **3. 4857 sayılı Kanun'un 92 nci maddesi ise şöyledir:**

*"91 inci madde hükmününün 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 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 ve incelemek ve bu Kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta Cumhurbaşkanınca çıkarılan yönetmelikte açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler.

(Değişik ikinci fıkra: 13/2/2011-6111/78 md.) Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri (...) 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.

(Değişik üçüncü fıkra: 13/2/2011-6111/78 md.) Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişle 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."

4. 31.10.2012 tarihli ve 28543 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nin 43, 44, 45, 46 ve 47 nci maddeleri.

5. 19.04.2022 tarihli ve 31814 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Teftişi Hakkında Yönetmelik hükümleri.

### 3. Değerlendirme

1. 4857 sayılı Kanun'un 91 inci maddesinin ilk fıkrasına göre Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Devletin bu ödevinin kaynağı, 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (Anayasa) 49 uncu maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır." hükmüdür.

2. Anayasa ve Kanun ile Devlete verilen çalışma hayatının denetimi ve teftişi ödevi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı yetkili iş müfettişleri aracılığıyla yerine getirilir. Biçimi bakımından iş teftişi faaliyetleri, programlı teftiş ve incelemelerden oluşan program dışı teftiş olmak üzere planlanır. Programlı teftiş, genel çalışma planı kapsamında programlanan ve çalışma hayatındaki sorunların değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesi sonucu işyerlerinde gerçekleştirilen teftişlerdir. Buna karşılık incelemelerden oluşan teftiş ise programlı teftiş dışında çalışma mevzuatı ile ilgili talep üzerine veya İş Teftiş Kuruluna intikal ettirilen evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanların teftiş programına alınması sonucu işyerlerinde gerçekleştirilen teftişlerdir.

3. 4857 sayılı Kanun'un 92 nci maddesinin üçüncü fıkrasının açık hükmü gereğince iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar, teftişin türünün herhangi bir etkisi olmaksızın, aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. Bu karinenin aksi, ancak yetkili iş mahkemesine itiraz yolu ile ileri sürülebilir.

4. Kanun'da, iş müfettişi tarafından tutulan tutanaklar ile raporlardan ayrı ayrı söz edildiğine göre sadece tutanaklara karşı dava açılmasının önünde bir engel bulunmamaktadır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 20.03.2024 tarihli ve 2024/1979 Esas, 2024/5195 Karar sayılı kararı).

5. Diğer taraftan 92 nci madde kapsamında düzenlenen tutanak ve raporlara karşı dava açılabilmesi, bunların "işçi alacaklarına ilişkin kısımları" bakımından mümkündür. Kanun'un "İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir." hükmündeki "işçilik alacaklarına ilişkin kısımları" ifadesi ile "taraflar" ifadesini birbirinden ayrı değerlendirmek mümkün değildir.

6. Kanun hükmünde sözü edilen taraflar arasında öncelikle ve şüphesiz, tutanak veya raporu düzenleyen müfettişlerin bağlı olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bulunmaktadır. Devletin çalışma hayatını izleme ve denetleme ödevinin sağlanması amacıyla yapılan teftişler sırasında düzenlenen rapor ve tutanaklara itiraz edilmesi hâlinde ilgili Bakanlığın yasal hasım olması kaçınılmazdır. Bu sebeple 4857 sayılı Kanun'un 92 nci maddesi uyarınca gerek işçiler gerekse işverenlerce açılacak davalarda, davanın ilgili Bakanlığa yöneltilmemesi durumunda taraf teşkili sağlanmış olmaz.

7. Dairemiz uygulamasına göre 92 nci madde kapsamındaki davalarda husumetin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yanında kimliği belirlenebilen şikâyetçi veya ihbar eden işçiye de yöneltilmesi gerekir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 15.04.2024 tarihli, 2024/2742 Esas, 2024/6814 Karar sayılı kararı). Ancak şikâyetçi veya ihbar eden işçi konumunda olmadığı sürece, sırf tutanakta veya teftiş raporunda adı geçen işçilere husumet yöneltilmesi gerekli değildir. Dava konusu rapor ve tutanaklarda, şikâyetçi veya ihbar eden konumunda olmayan işçilerin işçilik alacaklarına ilişkin tespitlere yer verilmesi de bu sonucu değiştirmez.

8. Şu hâlde, bir taraftan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının uyuşmazlık konusu tutanak veya rapor bakımından yasal hasım olması diğer taraftan da tutanak veya raporların yalnızca işçilik alacaklarına ilişkin kısımlarına itiraz edilebilir oluşu, açılacak davada kimliği belirlenebilen şikâyetçi veya ihbar eden işçinin de davada Bakanlık ile birlikte yer almasını gerektirmektedir. Aksi takdirde ihbar veya şikâyeti ile iş müfettişlerini harekete geçiren işçinin yokluğunda yargılama yapılmak suretiyle dava konusu edilen teftiş raporu veya tutanağın, aynı işçinin işçilik alacaklarına ilişkin kısımları da tartışılarak hukuka uygun olup olmadığı mahkeme kararı ile tespit edilecektir. Oysa devletin çalışma hayatını izleme ve denetleme ödevi gereği Bakanlığın kendiliğinden hasım olması gereken bir davada, Devletin denetim mekanizmalarını ihbar veya şikâyeti ile harekete geçiren işçiye, kendi hukukunu

koruyacak açıklama ve ispat hakkı tanınması hem Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6 ncı maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkı ve hem de 6100 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinde öngörülen hukuki dinlenilme hakkının bir gereğidir.

9. Açıklanan sebeplerle, bir veya birden fazla kimliği belirlenebilen işçinin şikâyet veya ihbarı üzerine düzenlenen rapor veya tutanağa itiraza ilişkin davada, davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile kimliği belirlenebilen şikâyetçi veya ihbar eden işçiler arasında şekli anlamda zorunlu dava arkadaşlığı bulunduğu kabulü gerekir. Görüldüğü üzere bu çözüm tarzı maddi ve usulî bakımdan her iki tarafın haklarının korunmasını sağlayan bir çözümdür.

10. Yukarıdaki açıklamalara göre somut uyuşmazlıkta; davalı işyerinde çalışan bir kısım işçilerin şikâyeti üzerine yapılan teftiş sonucu işyerinin genel uygulamasına yönelik rapor düzenlendiği anlaşılmaktadır. Bu durumda, davada husumetin şikâyeti üzerine teftiş başlatılan işçiler ile birlikte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yöneltilmesi gerekir. İlk Derece Mahkemesince bu maddi ve hukuki olgular göz ardı edilerek ve taraf teşkili sağlanmadan hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## **VI. KARAR**

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2. İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA,**

Bozma sebebine göre davacı vekilinin diğer temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

04.07.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.