

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İŞK/92

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/11806  
Karar No. 2024/16004  
Tarihi: 11.12.2024

- ÇALIŞMA YAŞAMININ DENETİM VE TEFTİŞİ İLE GÖREVLİ MÜFETTİŞLERİN TUTANAKLARINA VEYA RAPORLARINA KARŞI DAVA AÇILABİLECEĞİ
- MÜFETTİŞ TUTANAKLARININ İŞ MAHKEMESİNCE İPTAL EDİLENE KADAR DOĞRU KABUL EDİLECEĞİ
- TUTANAK VE RAPORLARA KARŞI HUSUMETİN BAKANLIĞA KİMLİĞİ BELİRLİ İSE ŞİKAYETÇİ İŞÇİYE YÖNELTİLMESİNİN GEREKTİĞİ
- SİRF RAPORDA İSMİ GEÇTİĞİ İÇİN ŞİKAYETÇİ OLMAYAN İŞÇİLERE HUSUMET YÖNELTİLEMeyeceĞİ

**ÖZETİ:** 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.

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 ve 2024/1979 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.

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 ve 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. 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.

Taraflar arasındaki teftiş raporuna itiraza ilişkin tespit davasından dolayı yapılan yargılama sonucunda İlk Derece Mahkemesince Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yönünden husumetten, dahili davalılar yönünden esastan davanın reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesi kararı ortadan kaldırılarak davanın yeniden görülmesi için dosyanın İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesinin kaldırma kararı üzerine yargılama yapan İlk Derece Mahkemesince davanın husumetten 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 dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

### **I. DAVA**

1. Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkili işyerinde yapılan teftiş sonucunda düzenlenen raporun hatalı tespitler içerdiğini, kısa çalışma başvurularına dâhil 83 işçinin bulunduğunu, bu sayının işyerinde mevcut çalışan işçilerin bir kısmı olduğunu, çalışma gün ve sürelerinin kısa çalışmaya dâhil her bir işçi için haftada 3 gün toplam 15 saat olduğunu, ilgili kısa çalışma dönemindeki çalışma saatlerinin 3 ayrı vardiya olarak 08.00-13.00, 13.00-18.00, 18.00-23.00 şeklinde olduğunu, 01.07.2019 - 31.03.2020 tarihleri arasındaki çalışma saatlerinin gece ve gündüz olmak üzere 2 vardiya üzerinden gerçekleştirildiğini, 22 saati geçen fazla çalışma yapılmadığını, gündüz vardiyasının 08.00-18.00, 08.00-20.00 şeklinde olduğunu, her bir işçinin bir hafta 08.00-18.00 saatleri arasında çalıştığında diğer hafta 08.00-20.00 saatleri arasında çalıştığını, gece vardiyası için hafta değişimli düzenin aynı şekilde 20.00-06.00, 20.00-08.00 arasında olduğunu, belirtilen tüm fazla çalışma ücretlerinin banka kanalı ile ödendiğini, müvekkilinin mevzuat hükümlerine uygun biçimde aylık bordrolarda işçilerin normal ve fazla çalışma sürelerini gösterdiğini, her ay işçilere çalışma ve fazla çalışma sürelerinin bulunduğu kısmın ayrı ayrı imzalatılarak dosyalarına konduğunu ileri sürerek tanzim edilen 22.09.2020 tarihli 7933-İNC-18/11100-İNC-01 sayılı teftiş raporunun iptali ile raporda gösterilen işçilerin herhangi bir alacaklarının olmadığını tespitine karar verilmesi talep etmiştir.

2. Yargılama sırasında davacı H. A. E'nun 19.03.2021 tarihinde vefatı üzerine mirasçıları davacı sıfatı ile davaya devam etmişlerdir.

### **II. CEVAP**

1. Davalı Bakanlık cevap dilekçesinde; davacı işyerinde 09.08.2020-20.08.2020 tarihlerinde Çalışma ve Sosyal Güvelik Bakanlığı İş Teftiş Bursa Grup Başkanlığı tarafından teftiş gerçekleştirildiğini, tespit edilen hususların 20.08.2020 tarihli tutanak ile kayıt altına alınarak inceleme raporu düzenlendiğini, işyeri yetkilileri tarafından kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için Balıkesir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne haftalık çalışma saatinin 15 olduğunun beyan edildiğini ancak yapılan incelemede işyerinde fiili olarak kısa çalışma yapılmadığının 2020 Nisan ayına kadar 55 saat olan haftalık çalışmanın Nisan ayından itibaren 45 saate çekildiğinin tespit edildiğini, işçilere ayda en fazla 22 saat fazla çalışma ücreti ödendiğini bu ücretlerin işçilerin fiili fazla çalışmaları ile örtüşmediğini, fazla çalışma ücretlerinin eksik ödendiğinin tespit edildiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

2. Davacı vekilinin müfettiş raporunda isim ve bilgileri yazılı şikayetçi işçilerin davaya dâhil edilmesini talep etmesi üzerine davaya dâhil edilen davalı Ramazan Eroğlu ve Hamide Tanış, davaya cevap vermemişlerdir.

### III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

1. İlk Derece Mahkemesinin 18.07.2022 tarihli kararıyla; iş müfettişi raporlarının işçilerin alacaklarına yönelik kısımlarına karşı işçi yada işveren tarafından açılacak davaların, yerine göre eda davası yerine göre ise menfi tespit davası özelliği gösterdiği, her halükârda bu davaların taraflarının işçi ve işveren olduğu dolayısıyla Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün bu davalarda taraf sıfatı bulunmadığı, iş müfettişi raporunda belirtilen tespitlerin aksini ispat edecek bilgi ve belgenin bulunmadığı, ilgili mevzuat uyarınca kurum işleminin yerinde görüldüğü kurum işleminde kanuna aykırı bir husus ve hata bulunmadığı gerekçesiyle davalı Kurum yönünden husumetten dahili davalılar yönünden esastan olmak üzere davanın reddine karar verilmiştir.

2. İlk Derece Mahkemesi kararının davacılar vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin 29.12.2022 tarihli kararı ile; dava, sadece davalı T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına karşı açılmış, daha sonra 2 çalışan davaya dâhil edilmiş ise de iptali istenen söz konusu raporun 96 çalışanla ilgili olup buna göre iş teftiş raporunda fazla çalışma yaptıkları belirtilen diğer işçilere de taraf sıfatının verilmesi ve davanın yöneltilmesi gerektiği, davacı işverene haklarında fazla çalışma ücretine hak kazandığı belirtilen işçilere dava açması için gerekirse kesin süre verilmesi ve bu dosya ile birleştirilerek işçilerin savunması alınıp delilleri toplandıktan sonra sonucuna göre davanın sonuçlandırılması gerektiği gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına ve dosyanın Mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir.

3. İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; istinaf kararı doğrultusunda davacılar vekiline iptali istenen söz konusu raporun 96 çalışanla ilgili olup buna göre iş teftiş raporunda fazla çalışma yaptıkları belirtilen diğer işçilere de dava açması için 2 haftalık kesin süre verildiği, aksi hâlde dosyanın mevcut hâliyle karara bağlanacağına ihtar edildiği, davacı tarafça verilen kesin süre içerisinde diğer işçilere karşı davanın yöneltmediği, ayrıca davacılar vekilinin 11.05.2023 tarihli celsede istinaf kararında belirtilen diğer 96 işçiye karşı davayı yöneltmeyeceklerini, bunun işyerinin iş düzenini ve çalışma barışını olumsuz etkileyeceğini beyan ettiğini, bu hâlde verilen kesin süre içerisinde davaya konu iş teftiş raporunda fazla çalışma yaptıkları belirtilen diğer işçilere dava yöneltmediğinden davanın pasif husumet yokluğundan usulden reddine karar verilmiştir.

### IV. İSTİNAF

#### A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

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

#### B. İstinaf Sebepleri

Davacı vekili; Bakanlığın şikayet üzerine inceleme sonucu düzenlenen raporlarına karşı Bakanlık ve şikayetçi işçiler aleyhine dava açılabileceğini, 96 işçiye

karşı dava açılması gerektiğine yönelik gerekçenin hatalı olduğunu 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; 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 114/1- (d) hükmü uyarınca "Tarafların, taraf ve dava ehliyetine sahip olmaları" dava şartı olup aynı Kanun'un devam eden 115/2 hükmüne 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". şeklindeki düzenleme nedeniyle iptali istenen söz konusu raporun 96 çalışanla ilgili olup buna göre iş teftiş raporunda fazla çalışma yaptıkları belirtilen diğer işçilere de taraf sıfatının verilmesi ve davanın yöneltmesi için davacı tarafa ilk derece mahkemesince kesin süre verildiği, kesin süre içerisinde diğer çalışanlarla ilgili dava açılıp husumet yöneltmediği gibi, dava açılmayacağını beyan edildiği, bu haliyle Mahkemece verilecek kararın diğer çalışanların hukuki durumunu da etkileyeceğinden davanın görülmesinin mümkün görülmediği, husumetten ret kararının isabetli olduğu gerekçesiyle davacılar vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine 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 sebepleri ileri sürerek Bölge Adliye Mahkemesi ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

#### **C. Gerekçe**

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

Uyuşmazlık, iş teftiş raporuna itiraza ve husumete ilişkindir.

##### **2. İlgili Hukuk**

1. 6100 sayılı Kanun'un 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 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 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 Cumhurbaşkanı'nın 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 geciktirmeksizizin yerine getirmekle yükümlüdürler.

(Değişik üçüncü fıkra: 13/2/2011-6111/78 md.) 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."

4. Dairemizin 16.04.2024 tarihli ve 2024/2947 Esas, 2024/6831 Karar; 04.07.2024 tarihli ve 2024/6747 Esas, 2024/10742 Karar sayılı kararları.

### 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 itikal 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 ve 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; davacı 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. Davacı vekili tarafından davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yanında şikâyet eden iki işçi de davaya dâhil edildiğinden taraf teşkili sağlanmıştır. Tarafların delilleri toplanarak davanın esası hakkında bir karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile husumet yönünden davanın reddi 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,

11.12.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.