T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ
HUKUK BÖLÜMÜ
ESAS NO : 2018 / 54
KARAR NO : 2018 / 139
KARAR TR : 26.3.2018

ÖZET : Davalı Kurumun inceleme görevlileri tarafından düzenlenen tutanağa istinaden tesis edilerek davacı Şirkete tebliğ edilen ve "şikayetçi işçinin işten çıkışını kanunun öngördüğü usul ve kurallara uygun yapmadıklarından dolayı, işçinin 49,75 günlük brüt ücreti tutarında kıdem tazminatı ve 4857 Sayılı İş Kanununun 17.maddesi gereği 42 günlük brüt ücreti tutarında ihbar tazminatı hak ettiğinin saptandığından bahisle, adı geçene bu alacaklarının ödenerek, ödeme belgelerinin davalı kuruma gönderilmesinin istenilmesine ilişkin" işlemin iptali istemiyle açılan davanın ADLİ YARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : G. İç ve Dış Tic. A.Ş.
Vekilleri : Av.V.K., Av. E.A. Ö., Av. E. Ç.S.
Davalı : 1-Çalışma ve İş Kurumu İstanbul İl Müdürlüğü
Vekilleri : Av. A. İ.K., Av.H.S., Av.E.Y.
2-Z.K.(G.)

O L A Y : Davacı vekili dilekçesinde; davalılardan Z.K.'un müvekkil şirkette 05.06.2012-01.09.2012 tarihleri arasında çalıştığını, iş akdini istifa etmek suretiyle tek taraflı olarak feshettiğini, bu çerçevede kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığından kendisine herhangi bir ödeme de yapılmadığını, ancak işçinin son aya ilişkin ücretinin ve yıllık izin ücretinin ödenmediği yönündeki şikayeti üzerine, davalı Kurumun Şişli Hizmet Merkezinde 19.2.2015 tarihinde inceleme yapıldığını, Kurumca istenen belgelerin ibraz edildiğini; incelemeyi takiben dava konusu 24.02.2015 tarih ve 77365573-315-25443 sayılı rapor/tutanak düzenlendiğini; bu tutanakta; "...işçinin işten çıkışını kanunun öngördüğü usul ve kurallara uygun yapmamanızdan dolayı, işçinin 49,75 günlük brüt ücreti tutarında kıdem tazminatı ve 4857 Sayılı İş Kanununun 17.mad. gereği 42 günlük brüt ücreti tutarında ihbar tazminatı hak ettiği tespit edilmiştir" denilmek suretiyle, işçinin kıdem ve ihbar tazminatının ödenerek, ödeme belgelerinin davalı kuruma gönderilmesinin istendiğini; davalı kurum tarafından düzenlenen söz konusu tutanakta yer alan bu tespitlerin yasaya, usule, örnek kararlara ve somut olaya aykırı düştüğünü, İş Kanunu'nun 92/3. maddesi gereğince anılan rapora karşı yasal süresi içerisinde iş bu davanın açılması zorunluluğu doğduğunu; nitekim 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 92. maddesinin üçüncü fıkrasına göre; "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. 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."denildiğini; davalı kurum tarafından düzenlenen ve müvekkili şirkete 30.03.2015 tarihinde tebliğ edilen tutanakta yer alan tespitlerin hukuka aykırı olduğunu; davalı işçinin kuruma yaptığı başvurunun son aya ilişkin ücretinin ve yıllık izin ücretinin ödenmediği yönünde olduğunu, ancak davalı kurum tarafından davalı işçinin kuruma yaptığı başvurudaki talepleri aşılmak suretiyle kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesi gerektiğinin belirtildiğini; davalı kurumun yargı makamı yerine geçerek, talep dışındaki hususlarda tutanak düzenlemesinin hukuka aykırı olduğunu, öncelikle bu yönüyle tutanağa itiraz ettiklerini; davaya konu tutanakta, işçinin işten çıkışının, kanunun öngördüğü usul ve kurallara uygun yapılmadığı belirtilmiş ise de davalı işçinin iş akdine müvekkili şirketçe son verilmediğini, davalı işçinin 28.08.2014 tarihinde işyerini istifa ettiğini şifahen beyan ederek terk ettiğini ve bir daha da işe gelmediğini; davalı işçinin, haksız ve hukuka aykırı taleplerinin kabul görmemesi üzerine, müvekkili şirket nezdinde hiçbir hak ve alacağı olmamasına rağmen şikayet hakkını kötüye kullanarak müvekkili şirket hakkında şikayetçi olduğunu; davalı işçinin bu haksız başvurusuna rağmen, kurumca yapılan hatalı inceleme ve değerlendirme neticesinde davalı işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığına dair dava konusu tutanağın düzenlendiğini, ancak tutanağın gerçeği yansıtmadığını ifade ederek; fazlaya ilişkin tüm talep ve dava hakları saklı kalmak kaydıyla, davalarının/itirazlarının kabulü ile davalı Kurumun Şişli Hizmet Merkezi tarafından düzenlenen 24.02.2015 tarih ve 77365573-315-25443 sayılı raporun/tutanağın iptaline/kaldırılmasına, karar verilmesi istemiyle 08.04.2015 tarihinde adli yargı yerinde dava açmıştır.

İstanbul 7.İş Mahkemesi: 10.11.2016 gün ve E:2015/224, K:2016/423 sayı ile "(…)4857 sayılı yasa 92/3 maddesi (…) kapsamına göre, iş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilecektir. Memurlar tarafından

yapılan işlemler ise itiraz edilecek işlemler arasında sayılmamıştır. Davaya konu memur tutanağı bağlayıcılığı olmayan, içeriği bir mahkeme ilamı ile tespit edilmesi gereken husus olup hukuken infaz kabiliyeti bulunmamaktadır.

Davaya konu iptali istenen tutanak incelendiğinde, inceleme görevlileri tarafından tanzim edildiği, iş müfettişi raporu şeklinde olmadığı anlaşılmıştır. Yasa gereği davaya konu bu tutanağın iptal edilmesinde davacının hukuki menfaati bulunmadığından davanın reddine dair;

Aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Gerekçesi ve ayrıntısı açıklandığı üzere;

1)Hukuki menfaat yokluğundan davanın Reddine…" karar vermiş, bu karara karşı davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 24.Hukuk Dairesi; 2.3.2017 gün ve E:2017/140, K:2017/298 sayı ile "(…) Davacı vekili süresinde verdiği istinaf dilekçesinde; 4857 Sayılı Kanunun 92/3. madde fikrasına göre davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken hukuki menfaat yokluğu nedeniyle reddine karar verilmesinin usul ve yasaya aykırı olduğu gerekçesiyle yerel mahkeme kararının kaldırılarak davanın kabulüne karar verilmesi gerektiğini bildirmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2011/50403- 48118 E.K. Sayılı 13/12/2011 tarihli ilamında " ...4857 Sayılı Kanun 6111 Sayılı Yasa 78. Maddesi ile değişik 92/3 maddesi "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. 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." düzenlemesini içermektedir. Madde içeriğinden işçi şikayetlerinin iş müfettişleri ve bölge Müdürlüğü memurları tarafından incelenebileceği anlaşılmaktadır.

Maddenin değişikliğinden önceki düzenleme incelendiğinde çalışma hayatına ilişkin raporların sadece iş müfettişleri tarafından tutulabildiği, 6111 Sayılı Kanun ile bölge Müdürlüğü memurlarının da denetlemeye yetkili kılındıkları anlaşılmaktadır. Bu değişiklik dışında ayrıca kararlara karşı yargı yolu da düzenlenmiştir.

Maddedeki açık düzenlemeye göre sadece iş müfettişi raporlarına karşı adli yargı yolu açık bırakılmıştır. Tutanak düzenlemeye yetkili bölge müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklara ilişkin yasa yolundan maddede bahsedilmemiştir.

Mahkemece adli yargının görevli olmadığına ilişkin tespiti yerinde ise de, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 125. Maddesine göre idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır. Bölge müdürlüğü memuru tarafından tutulan tutanaklara karşı adli yargının görevli olduğuna ilişkin düzenleme bulunmadığına göre Anayasanın açık hükmü karşısında davaya bakmakla idari yargı görevlidir. Mahkemece Anayasa hükmü gözetilmeksizin yargı yolunun kapalı olduğuna ilişkin herhangi bir yasal düzenlemeye dayanmadan yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup..." denilmiştir. Somut olayda; Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstanbul Çalışma ve İş Kurumu Şişli Hizmet Merkezi Şube Müdürünce düzenlenen 24/02/2015 tarih ve 77365573- 315-25443 sayılı raporun iptali talep edilmiş olup, tutanağın iş müfettişlerince düzenlenmediği, maddedeki açık düzenlemeye göre sadece iş müfettişi raporlarına karşı Adli Yargı yolunun açık olduğu, Bölge Müdürlüğü memurları tarafından düzenlenen tutanaklara ilişkin yasa yolundan bahsedilmediği, bu bağlamda Mahkemece her ne kadar belirtilen gerekçeyle hukuki menfaat yokluğu nedeniyle davanın reddine karar verilmişse de Anayasanın 125. maddesi gözetildiğinde eldeki davaya bakmada İdari Yargının görevli olduğu, bu nedenle Yargı yolu nedeniyle görevsizlik kararı verilmemesinin hatalı olduğu anlaşılmıştır.

Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda HMK.nun 353/1-a-3 maddesine göre İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması ve Yargı yolu doğrultusunda değerlendirme yapılarak karar verilmek üzere dosyanın Mahkemesine gönderilmesi yönünde aşağıdaki şekilde hüküm tesis olunmuştur.

HÜKÜM: Gerekçesi açıklandığı üzere; 1-Davacı Vekilinin istinaf başvurusunun HMK.nun 353/I-a-3. ve 355.maddelerine göre KABULÜNE, Mahkeme kararının esası incelenmeden KALDIRILMASINA, Davanın yeniden görülmesi için dosyanın kararı veren Mahkemeye İADESİNE…" karar vermiştir.

İSTANBUL 7.İŞ MAHKEMESİ; 23.5.2017 gün ve E:2017/171, K:2017/392 sayı ile "(…)Mahkememizce 2015/224 esas 2016/423 karar sayılı kararı ile 10/11/2016 tarihinde hüküm kurulmuş, verilen kararın davacı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 24.Hukuk Dairesinin 02/03/2017 tarihli, 2017/140E., 2017/298K. sayılı ilamı ile;(…) gerekçesi ile kaldırılmıştır.

Somut olayda; Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstanbul Çalışma ve İş Kurumu Şişli Hizmet Merkezi Şube Müdürünce düzenlenen 24/02/2015 tarih ve 77365573- 315-25443 sayılı raporun iptali talep edilmiş olup, tutanağın iş müfettişlerince düzenlenmediği, maddedeki açık düzenlemeye göre sadece iş müfettişi raporlarına karşı Adli Yargı yolunun açık olduğu, Bölge Müdürlüğü memurları tarafından düzenlenen tutanaklara ilişkin yasa yolundan bahsedilmediği, bu bağlamda Anayasanın 125. maddesi gözetildiğinde eldeki davaya bakmada, adli yargının görevli olmadığı, idari yargının görevli olduğu anlaşılmakla davanın yargı yolu bakımından usulden reddine dair aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Gerekçesi açıklandığı üzere;

Dava dilekçesinin yargı yolu bakımından usulden REDDİNE, mahkememizin GÖREVSİZLİĞİNE…" karar vermiş, bu karar istinaf yoluna başvurulmaksızın kesinleşmiştir.

Davacı vekili, bu kez aynı istemle idari yargı yerinde dava açmıştır.

İSTANBUL 4.İDARE MAHKEMESİ; 6.7.2017 gün ve E: 2017/1281, K: 2017/1490 sayı ile "(…)4857 sayılı İş Kanunu'nun, "Yetkili makam ve memurlar" başlığı altında düzenlenen 92. maddesinde, "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 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak İş Teftişi Tüzüğünde 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 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", 107.maddesinde, "Bu Kanunun;

a.92 nci maddesinin ikinci fıkrasındaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen,

b.96 ncı maddesindeki yasaklara uymayan,

İşveren veya işveren vekiline sekizbin Türk Lirası idari para cezası verilir.

İş müfettişlerinin bu Kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş denetleme yetki ve görevleri gereğince görevlerinin yerine getirilmesi sırasında, görevlerini yapma ve sonuçlandırmaya engel olan kimselere, fiil suç oluşturmadığı takdirde, sekizbin Türk Lirası İdari para cezası verilir" denilmiş, 108. maddesinin 2. fıkrasında, bu cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebileceği öngörülmüşken, 8.2.2008 gün ve 26781 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 23.1.2008 gün ve 5728 sayılı Kanun'un 578. maddesinin öö bendi ile, 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı Kanun'un 108 inci maddesinin ikinci fıkrası yürürlükten kaldırılmış; anılan madde 15.5.2008 tarihli 5763 sayılı Kanun'un 10. maddesiyle, "Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, 101 ve 106 ncı maddelerdeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. 101 ve 106ncı maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilir ve genel esaslara göre tahsil edilir. 106 ncı maddeye göre verilecek idari para cezası için, 4904 sayılı Kanunun 20 nci maddesinin (h) bendindeki tutar esas alınır" şeklinde değiştirilmiş; madde hükmü 26.5,2008 tarihinde yürürlüğe girmiş; son olarak maddenin ikinci cümlesi, 25.2.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6111 sayılı Kanun'un 79. maddesiyle "101 inci ve 106 ncı maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu il müdürü tarafından; birden fazla ilde işyerleri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezası ise işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Türkiye İş Kurumu il müdürünce verilir ve genel esaslara göre tahsil edilir" şeklinde değiştirilmiştir.

Öte yandan; 30.3.2005 gün ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 6.12.2006 gün ve 5560 sayılı Yasa'nın 31. maddesiyle değiştirilen 3. maddesinde, " (1) Bu Kanunun;

a) İdarî yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde,

b) Diğer genel hükümleri, İdarî para cezası veya mülkiyetin kamuya geçirilmesi yaptırımım gerektiren bütün fiiller hakkında,

uygulanır"; Kanunun "Başvuru yolu" başlıklı 27. maddesinin 1. fıkrasında ise, "İdari para cezası ve mülkiyetin kamuya geçirilmesine ilişkin idari yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idari yaptırım kararı kesinleşir" düzenlemeleri yer almıştır.

Bu düzenlemelere göre; Kabahatler Kanunu'nun, İdarî yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümlerinin, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde uygulanacağı; diğer kanunlarda görevli mahkemenin gösterilmesi durumunda ise uygulanmayacağı anlaşılmaktadır.

Görev kuralları kamu düzenine ilişkin olduğundan, görev konusunda taraflar için bir müktesep hak doğmayacağı; bu nedenle, yeni bir yasayla kabul edilen görev kurallarının, geçmişe de etkili olacağı, bilinen bir genel hukuk ilkesidir.

Dava dosyasının incelenmesinden Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstanbul Çalışma ve İş Kurumu Şişli Hizmet Merkezi tarafından düzenlenen 24.02.2015 tarih ve 77365573-315-25443 sayılı raporun iptali istemiyle adli yargıda açıldığı, 4857 sayılı İş Kanunu 92/3 de iş müfettişi tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı itiraz yolunun açık olduğu, memurlar tarafından yapılan işlemlerin ise yasada itiraz edilecek işlemler arasında sayılmadığı, memur tutanağının bağlayıcı olmadığı nedeniyle reddedildiği ardından Bölge Adliye Mahkemesi 24. Hukuk Dairesinin 2017/140 E. 2017/298 K. Sayılı kararıyla Bölge Müdürü Memuru tarafından tutulan tutanaklara karşı adli yargının görevli olduğuna ilişkin düzenleme bulunmadığına göre davaya idari yargının bakmakla yetkili olduğu gerekçesiyle kararın kaldırıldığı ardından İstanbul 7. İş Mahkemesince Mahkemenin Görevsizliğine karar verilmesi üzerine bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

İncelenen uyuşmazlıkta, İŞKUR memurlarınca düzenlenen tutanaklar 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92. maddesi kapsamında değerlendirilmekte ve adli yargıda görülerek karara bağlanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Nitekim Yargıtay İçtihatları da bu yöndedir.(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 05/12/2016 tarih 2016/34625 E. Ve 2016/21619 K)

Açıklanan nedenlerle davanın 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Yasasının 15/1-a. maddesi hükmü uyarınca görev yönünden reddine…" karar vermiş, bu karar istinaf yoluna başvurulmaksızın kesinleşmiştir.

Davacı Şirket vekilinin talebi üzerine Mahkemece 6.12.2017 tarihli üst yazıyla gönderilen dava dosyaları, 2.1.2018 tarihinde Mahkememiz kayıtlarına girmiştir.

İNCELEME VE GEREKÇE :

Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü'nün, Nuri NECİPOĞLU'nun Başkanlığında, Üyeler: Şükrü BOZER, Mehmet AKSU, Ahmet Tevfik ERGİNBAY, Alaittin Ali ÖĞÜŞ, Süleyman Hilmi AYDIN ve Birgül KURT'un katılımlarıyla yapılan 26.3.2018 günlü toplantısında:

I-İLK İNCELEME: Dosya üzerinde 2247 sayılı Yasa'nın 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre; adli ve idari yargı yerleri arasında 2247 sayılı Yasa'nın 14. maddesinde öngörülen biçimde olumsuz görev uyuşmazlığı

doğduğu, idari yargı dosyasının 15. maddede belirtilen yönteme uygun olarak davacı vekilinin istemi üzerine son görevsizlik kararını veren mahkemece, ekinde adli yargı dosyası ile birlikte Uyuşmazlık Mahkemesi'ne gönderildiği ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliği ile karar verildi.

II-ESASIN İNCELENMESİ: Raportör-Hâkim Taşkın ÇELİK'in, davanın çözümünde adli yargının görevli olduğu yolundaki raporu ile dosyadaki belgeler okunduktan; ilgili Başsavcılarca görevlendirilen Yargıtay Cumhuriyet Savcısı Halil İbrahim ÇİFTÇİ ile Danıştay Savcısı Yakup BAL'ın davada adli yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra GEREĞİ GÖRÜŞÜLÜP DÜŞÜNÜLDÜ:

Dava, daha önce davacı şirkette çalışmış olan davalılardan Z.K.'un şikayeti üzerine, davalı Kurumun inceleme görevlileri tarafından yapılan inceleme ve görüşme sonucunda düzenlenen tutanağa istinaden; Türkiye İş Kurumu, İstanbul Çalışma ve İş Kurumu, Şişli Hizmet Merkezince tesis edilerek davacı Şirkete tebliğ edilen ve "şikayetçi işçinin işten çıkışını kanunun öngördüğü usul ve kurallara uygun yapmadıklarından dolayı, işçinin 49,75 günlük brüt ücreti tutarında kıdem tazminatı ve 4857 Sayılı İş Kanununun 17.maddesi gereği 42 günlük brüt ücreti tutarında ihbar tazminatı hak ettiğinin saptandığından bahisle, adı geçene bu alacaklarının ödenerek, ödeme belgelerinin davalı kuruma gönderilmesinin istenilmesine ilişkin" 24.02.2015 tarih ve 77365573-315-25443 sayılı işlemin iptali istemine ilişkin bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 1.maddesinde, Kanunun amacının, işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemek olduğu belirtilmiş; "İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi" hususuna Kanunun 8.maddesi ve devamında, kıdem tazminatı, ücretli izin, bildirim süresinden kaynaklanan yükümlülük ve haklara ilişkin hususlara ise Kanunun değişik maddelerinde yer verilmiştir.

Anılan Kanun'un "Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi" başlığı altındaki "Yedinci Bölüm" de yer alan ve "Devletin yetkisi" başlıklı 91.maddesinde; "Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır.

(Ek fikra: 13/2/2011-6111/77 md.; Değişik fikra: 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.

Askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemler Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütülür." hükmü; "Yetkili makam ve memurlar (1)" başlıklı 92.maddesinde; "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 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak İş Teftişi Tüzüğünde 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 teftişe yetkili iş müfettişleri (…) (1) 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. (1)" hükmü yer almıştır. İşlemin tesis edildiği ve davanın açıldığı tarihte yürürlükte olduğu halde; " bu maddenin ikinci fıkrasında yer alan "ve işçi şikayetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurları" ibaresi ile üçüncü fıkrasında yer alan "ile işçi şikayetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları" ibaresi, 12/10/2017 tarihli ve 7036 sayılı Kanunun 14 üncü maddesiyle madde metninden çıkarılmıştır."

Diğer taraftan; 25/10/2017 tarih ve 30221 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan, 3., 11. ve 12. maddeleri 1/1/2018 tarihinde, diğer hükümleri yayımı tarihinde yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun "Görev" başlıklı 5. maddesinde; (1) İş mahkemeleri;

a) 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemiadamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısmının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına,

b) İdari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara,

c) Diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara,

ilişkin dava ve işlere bakar." denilmiştir.

Olay kısmında ayrıntılı olarak belirtildiği üzere dava; daha önce davacı şirkette 05.06.2012-01.09.2012 tarihleri arasında çalışmış olan davalılardan Z.K.'un son aya ilişkin ücretinin ve yıllık izin ücretinin ödenmediği yönündeki şikâyeti üzerine Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, İstanbulÇalışma ve İş Kurumu Şişli Hizmet Merkezi inceleme

görevlileri tarafından, 19.2.2015 tarihinde davacı İşverene ilişkin olarak yapılan inceleme ve görüşme sonucunda düzenlenen aynı tarih, 77365573-315-24176 sayılı tutanağa istinaden hazırlandığı anlaşılan ve anılan Kurum'un Şube Müdürü imzalı 24.02.2015 tarih ve 77365573-315-25443 sayılı yazının davacı Şirkete tebliğ edildiği; bu yazının içeriğine bakıldığında, "davacı Şirketin, şikayetçi işçinin işten çıkışını kanunun öngördüğü usul ve kurallara uygun yapmadığından dolayı, işçinin 49,75 günlük brüt ücreti tutarında kıdem tazminatı ve 4857 Sayılı İş Kanununun 17.maddesi gereği 42 günlük brüt ücreti tutarında ihbar tazminatı hak ettiğinin saptandığından bahisle, adı geçene bu alacaklarının ödenerek, ödeme belgelerinin davalı kuruma gönderilmesinin istenilmesine ilişkin" bulunduğu; davacı şirket vekili tarafından 24.02.2015 tarih ve 77365573-315-25443 sayılı raporun/tutanağın iptali istemiyle bakılan davaların açıldığı görülmektedir.

Konuya ilişkin mevzuat hükümleri ile somut olay ve davacı Şirketin talepleri irdelendiğinde; dava konusu edilen raporun/işlemin İş Kanunundan kaynaklanan işçi alacaklarına ilişkin olduğu, davalı idarenin cevap/savunma dilekçelerinde ve Mahkeme kararlarında, işlemin icrailik özelliğini taşımadığı ileri sürülmesine karşın,bu sorunun görevli mahkemece değerlendirileceği; İş Kanununun yukarıda metnine yer verilen 92.maddesinde, iş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebileceği yolundaki göreve ilişkin hükmün, 7036 sayılı Kanunun 14 üncü maddesiyle madde metninden çıkarılan "ile işçi şikayetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları" ibaresini de kapsar şekilde düşünülmesi gerektiği; bu şekildeki kabulün, 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına İş Mahkemelerinde bakılacağına yolundaki Yasa hükmüyle de uyumlu olacağı açıktır.

Buna göre, 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçi ile işveren arasında, iş ilişkisi nedeniyle kanundan doğan uyuşmazlığın çözümünde, adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

Açıklanan nedenlerle, İstanbul 7.İş Mahkemesinin 23.5.2017 gün ve E:2017/171, K:2017/392 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

S O N U Ç : Davanın çözümünde ADLİ YARGININ görevli olduğuna, bu nedenleİstanbul 7.İş Mahkemesinin 23.5.2017 gün ve E:2017/171, K:2017/392 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA, 26.3.2018 gününde OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye
Nuri	Şükrü	Mehmet	Ahmet Tevfik
NECİPOĞLU	BOZER	AKSU	ERGİNBAY

Üye	Üye	Üye
Alaittin Ali	Süleyman Hilmi	Birgül
ÖĞÜŞ	AYDIN	KURT