T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2018 / 816
KARAR NO : 2018 / 863
KARAR TR: 24.12.2018

ÖZET : Davacı şirkete tebliğ edilenve“şikayetçi işçinin iş akdi feshinin yasal dayanaktan yoksun olduğu gerekçesiyle, hesaplanacak kıdem ve ihbar tazminatı hak ettiğinin saptandığına ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davanın, ADLİYARGI YERİNDE çözümlenmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : S. Gıda Sanayi Anonim Şirketi
Vekilleri : Av.M. K.Av.C.C. Av.Y.A.
Davalı : Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
Vekilleri : Av. A. Y. Av. D.Ü.Y.Av. O. K.

O L A Y : Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davalının iş akdini haksız yere kıdem ve ihbar tazminatı ödemeksizin feshedildiğinden bahisle müvekkilini ÇGSB Konya Bölge Müdürlüğüne şikayet ettiğini. 04/01/2012 tarihli durum tespit tutanağının davacı şirkete 10/02/2012 tarihinde tebliğ edildiğini davalının kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesi yönündeki rapor /tutanak usul ve yasaya aykırı olduğunu iptali gerektiğini davalının iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini belirterek, müvekkiline 10/02/2012 tarihinde tebliğ edilmiş bulunan davalının kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesi yönündeki rapor tutanağın iptaline karar verilmesi istemiyle 06/03/2012 tarihinde M.A.'a karşı adli yargı yerinde dava açmıştır.

Konya 1. İş Mahkemesi : 24/01/2013 gün, E:2012/174, K:2013/26 sayılı dosyasında “Dava konusu raporun geçerli olduğu” gerekçesi ile Davanın reddine dair verdiği karar Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 30/05/2013 tarih, E:2013/5358, K:2013/10097 sayılı ilamıyla "Dava konusu raporun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Konya Bölge Müdürlüğünce düzenlenmiş olduğu dikkate alındığında, idarenin davaya dahil edilerek taraf teşkili sağlandıktan sonra hüküm kurulması gerektiği" gerekçesiyle bozularak mahalline iade edilmiştir.

Konya 1. İş Mahkemesi : 23/01/2014 gün, E:2013/428, K:2014/31 sayılı dosyada Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünü dahili dava ederek, yine aynı gerekçeyle davanın reddine karar vermiş, karar Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 30/05/2013 tarih, E:2013/5358, K:2013/10097 sayılı ilamıyla bu kez "dava konusu rapora karşı ancak idari yargı yoluna başvurulabileceği" gerekçesiyle bozulmuştur.

KONYA 1. İŞ MAHKEMESİ : 27/11/2014 gün, E:2014/620, K:2014/812 sayılı dosyada "Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 13/05/2014 tarihli bozma ilamında da vurgulandığı üzere, dava konusu işlemin T. İş Kurumu Bölge Müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklara karşı yargı yolu belirtilmediğinden ve açıkça Adli Yargı makamlarının görevli olduğuna dair bir düzenleme okradığından idarenin her eylem ve işlemine karşı genel görevli olarak idari yargı mercilerinin önünde dava açılması mümkün olduğu" gerekçesiyle davanın yargı yolu yanlışlığı nedeniyle reddine karar vermiş, temyiz edilmeyen karar 18/02/2015 tarihinde kesinleşmiştir.

Davacı vekili bu kez aynı istemle Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü aleyhine idari yargı yerinde dava açmıştır.

Konya 2. İdare Mahkemesi : 21.04.2015 gün ve E:2015/380, K:2015/329 sayılı dosyada “İşlemin işçi ile işveren arasındaki kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesini ilişkin olduğu, bu sebeple 5521 sayılı Kanunun 1. Maddesi gereği adli yargı yerinin görevli olduğu" gerekçesiyle davanın görev yönünden reddine dair verdiği karar temyiz edilmiş, Danıştay 10. Dairesi 27/06/2018 tarih, E:20154119, K:2018/2263 sayılı ilamıyla görevli yargı yerinin belirlenmesi için Uyuşmazlık Mahkemesine başvurulmadan karar verildiği gerekçesiyle bozma kararı vererek dosyayı mahal mahkemesine iade etmiştir.

KONYA 2. İDARE MAHKEMESİ : 25.10.2018 gün ve E:2018/1287 sayılı kararıyla "4857 sayılı İş Kanunu'nun 92. maddesinin 3. fıkrasında "Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri ile işçi şikâyetlerini 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." hükmü yer almaktadır.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesinde İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesinde iş mahkemelerinin görevli olduğu hüküm altına alınmıştır.

Dava dosyanın incelenmesinden, davacı şirketin işvereni olduğu personelinin iş akdini sonlandırılması üzerine, işçinin kendisinin haksız yere işten çıkarıldığı ve yasal haklarının ödenmediği iddiasıyla davalı idareye başvurduğu, davalı idare tarafından yapılan inceleme neticesinde işçinin iş akdinin feshinin yasal dayanaktan yoksun olduğu bu nedenle ihbar ve kıdem tazminatının bulunduğu ve hesaplanarak kendisine ödenmesi gerektiğine dair 06.02.2012 tarih ve 958 sayılı

dava konusu işlemin tesis edildiği, davacı şirket tarafından bu işlemin iptali istemiyle öncelikle adli yargıda dava açıldığı, Konya 1. İş Mahkemesinin davanın reddi yolunda verdiği kararın temyiz edilmesi üzerine, bu kararın Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 13/05/2014 tarih ve E:2014/4387 K:2014/10579 sayılı kararıyla davanın idari yargıda görülmesi gerektiği gerekçesiyle bozulması üzerine bozma kararına uyan Konya 1. İş Mahkemesince davanın görev yönünden reddine karar verildiği, kararın kesinleşmesi üzerine de bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Yukarıda yer verilen mevzuat gereğince, işçi ile işveren arasındaki iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesinde ve iş müfettişleri tarafından düzenlenen rapor ve tutanaklara karşı açılacak davalarda iş mahkemelerinin görevli olduğu hüküm altına alınmıştır.

Konya 1. İş Mahkemesi, Türkiye İş Kurumu Bölge Müdürlüğü memurları tarafından düzenlenen tutanaklara karşı yargı yolunun açıkça belirtilmediği bu nedenle idarenin her eylem ve işlemine karşı genel görevli olarak idari yargı mercilerinde dava açılması gerektiği gerekçesiyle görevsizlik kararı vermiştir.

Ancak dava konusu edilen işlemin, işçi ile işveren arasında, iş akdinden ve İş Kanunu'ndan doğan hak ve yükümlülüklerden olan ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesine ilişkin olduğu, yapılacak yargılamada işçi ile işveren arasında ihbar ve kıdem tazminatı alacağının olup olmadığının tespiti gerekeceği açıktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 92/3 maddesinde Türkiye İş Kurumu Bölge Müdürlüğü memurları tarafından düzenlenen tutanaklara karşı yargı yolu açıkça belirtilmemişse de, işlem, işçi ile işveren arasındaki kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesine ilişkin olduğundan, 5521 sayılı Kanun'un 1. maddesi gereğince davanın görüm ve çözümünde adli yargı mercileri görevli bulunduğu, Konya 1. İş Mahkemesi ile Mahkememiz arasında oluşan görev uyuşmazlığının giderilmesi için 2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Kanun'un 19. maddesi gereğince Uyuşmazlık Mahkemesine müracaat zarureti hasıl olmuştur.

Açıklanan sebeplerle; Konya 1. İş Mahkemesi'nin 27/11/2014 tarih ve E:2014/620, K:2014/812 sayılı görevsizlik kararı üzerine açılan işbu davada. Mahkememizce davanın görüm ve çözümünün adli yargı yerinin görevine girdiği sonucuna varıldığından, Konya 1. İş Mahkemesi'nin 27/11/2014 tarih ve E:2014/620, K:2014/812 sayılı dava dosyasının mahkemesinden istenilmesine, dava dosyasının ve Konya 1. İş Mahkemesi'nin E:2014/620, K:2014/812 sayılı dava dosyasının, görevli merciin belirlenmesi için 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi gereğince Uyuşmazlık Mahkemesi'ne gönderilmesine, bakılmakta olan davanın da Uyuşmazlık Mahkemesinin vereceği karara kadar ertelenmesine" karar vererek her iki dava dosyasını 15/11/2018 gün ve 2018/1287 esas sayılı üst yazısı ile Mahkememize göndermiş, başvuru 19/11/2018 tarihi itibarıyla Mahkememiz kayıtlarına girmiştir.

İNCELEME VE GEREKÇE :

Uyuşmazlık Mahkemesi'nin, Başkan Hicabi DURSUN, Üyeler: Şükrü BOZER, Mehmet AKSU, Birol SONER, Süleyman Hilmi AYDIN, Aydemir TUNÇ ve Nurdane TOPUZ'un katılımlarıyla yapılan 24.12.2018 günlü toplantısında:

I-İLK İNCELEME :

Dosya üzerinde 2247 sayılı Yasa'nın 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre; İdare Mahkemesince, 2247 sayılı Yasa'nın 19. maddesine göre başvuruda bulunulmuş olduğu, idari yargı dosyasının 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-Hakim Engin SELİMOĞLU'nun, 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 M.A.'un şikayeti üzerine, iş müfettişleri tarafından yapılan inceleme ve görüşme sonucunda düzenlenen tutanağa istinaden yazılan rapor üzerine tesis edilerek davacı şirkete tebliğ edilen ve"şikayetçi işçinin iş akdi feshinin yasal dayanaktan yoksun olduğu gerekçesiyle, 4857 Sayılı İş Kanununun 17 ve 120 maddeleri uyarınca hesaplanacak kıdem ve ihbar tazminatı hak ettiğinin saptandığına ilişkin" 06.02.2012 tarih ve 958 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 Kanunun "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.

İşçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin başvuruları üzerine, iş sözleşmesinin devam etmesi kaydıyla birinci fikra hükmü uyarınca işlem yapılabilir" hükmü bulunmaktadır.

"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.

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 fikrada 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 (…) (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"

Hükmü yer almıştır.

Diğer taraftan; 25/10/2017 tarih ve30221 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 uyuşmazlıklarailişkin dava ve işlere bakar"

Denilmiştir.

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 verilen92. maddesinde, iş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebileceği yolundakigöreve 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.

Belirtilen nedenlerle, Konya 2. İdare Mahkemesinin başvurusunun kabulü ile Konya 1. İş Mahkemesinin 27.11.2014 gün, E:2014/620, K:2014/812 sayılı görevsizlik kararının kaldırılmasına karar verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

S O N U Ç : Davanın çözümünde ADLİ YARGININ görevli olduğuna, bu nedenle, Konya 2. İdare Mahkemesinin başvurusunun kabulü ile Konya 1. İş Mahkemesinin 27.11.2014 gün, E:2014/620, K:2014/812 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA, 24.12.2018 gününde OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye
Hicabi	Şükrü	Mehmet	Birol
DURSUN	BOZER	AKSU	SONER

Üye	Üye	Üye
Süleyman Hilmi	Aydemir	Nurdane
AYDIN	TUNÇ	TOPUZ