

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/25

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/4828

Karar No. 2022/5676

Tarihi: 09.05.2022

● **İŞTEN AYRILIŞ KODUNUN DEĞİŞTİRİLMESİ  
İÇİN DAVA AÇILMASINDA HUKUKİ YARARIN  
BULUNDUĞU**

**ÖZETİ:** Davacının işten çıkış kodunun değiştirilmesi talebinde güncel hukuki yararı bulunmaktadır. Davacı, tazminatlarının ödenmesi nedeniyle eda davası açmadıklarını belirtmiş olup başka bir eda davasına da gerek kalmadan tespit hükmü ile işsizlik ödeneği talebinde bulunabilecektir. Bu durumda, Bölge Adliye Mahkemesince istinafa konu kararın esasına girilerek istinaf sebeplerinin incelenmesi gerekirken usul yönünden yapılan denetimle ve dava tarihi itibarıyla mağduriyetin varlığına yönelik delil sunulmayıp somut bir vaktaya dayanılmadığı şeklindeki hatalı değerlendirme ile davanın hukuki yarar yokluğundan reddine karar verilmesi isabetsizdir.

**DAVA:** Taraflar arasındaki tespit davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra, dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

**I. DAVA**

Davacı vekili dava dilekçesinde; davacının davalıya ait işyerinde üretim şefi olarak çalışırken iş sözleşmesinin işverence haklı neden olmadan feshedildiğini, fesih nedeniyle kıdem ve ihbar tazminatının da ödendiğini ancak işverence Sosyal

Güvenlik Kurumuna (SGK) çıkış bildiriminde bulunulurken işverenin haklı neden olmadan işten çıkarması anlamına gelen "04" kodu yerine işçinin ahlâk ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeniyle fesih anlamını taşıyan "29" kodunun bildirildiğini, bu hatalı bildirim nedeniyle işsizlik ödeneğinden yararlanamadığı gibi yeni iş başvurularında olumsuz sonuçlar aldığını ileri sürerek söz konusu çıkış kodunun hatalı olduğunun tespitine karar verilmesini istemiştir.

## **II. CEVAP**

Davalı vekili cevap dilekçesinde; iş sözleşmesinin davacının olumsuz tutum ve davranışları nedeniyle feshedildiğini, tazminat ödemesi olsa da çıkış bildiriminin doğru şekilde yapıldığını savunarak davanın reddini istemiştir.

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

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile işverence ibraz edilen belgeler ve fesih sonrası davacıya yapılan tazminat ödemelerine göre iş sözleşmesinin işverence haklı neden olmadan feshedildiği ve çıkış bildiriminin doğru şekilde yapılmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar karar verilmiştir.

## **IV. İSTİNAF**

### **A. İstinaf Yoluna Başvuranlar**

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

### **B. İstinaf Sebepleri**

Davalı vekili; eksik inceleme ile karar verildiğini, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini ve bu davada hukuki yarar da bulunmadığını ileri sürerek istinaf başvurusunda bulunmuştur.

### **C. Gerekçe ve Sonuç**

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile dava tarihi itibarıyla herhangi bir mağduriyetin söz konusu olmadığı, buna ilişkin somut bir delil sunulmadığı gibi somut bir vakıya da dayanılmadığı, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatının ödendiğinin davacının da kabulünde olduğu, dava tarihi itibarıyla eda davası yerine, tespit davası açılmasında hukuki yarar bulunmadığı gerekçesiyle davalının istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararı kaldırılarak davanın esası hakkında yeniden hüküm kurulmak suretiyle davanın hukuki yarar yokluğundan 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; davalının haksız şekilde çıkış kodunu "04" yerine "29" olarak gösterdiğini, bu durum nedeniyle davacının işsizlik ödeneği alamayıp yeni iş de bulamadığını, talep edilmesine rağmen SGK tarafından işlem yapılmadığını ve

işverenin de düzeltme yapmadığını, davanın son çare olup dava açmakta hukuki yarar bulunduğunu, tazminatlar ödendiğinden eda davası açmasının mümkün olmadığını ileri sürerek temyiz yoluna başvurmuştur.

### **C. Gereke**

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

Uyuşmazlık, işverence SGK'ya bildirilen işten çıkış koduna ilişkin tespit davası açılıp açılmayacağı hususundadır.

#### **2. İlgili Hukuk**

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 106, 114 ve 155 inci maddeleri.

#### **3. Değerlendirme**

1.Tespit davası, kendine özgü davalardan olup dava sonucunda istihsal edilecek ilâmın icra ve infaz kabiliyeti bulunmamaktadır. Bunun doğal sonucu olarak da bu davaların uygulama alanı sınırlıdır. 6100 sayılı Kanun'un 106 ncı maddesinin ikinci fıkrasına göre tespit davalarının görülebilmesi için güncel hukuki yararın bulunması gerekir.

2. Tespit davaları eda davalarının öncüsüdür, bu nedenle eda davası açılmasının mümkün olduğu hâllerde, tespit davası açılmasında hukuki yararın bulunmadığı kabul edilmektedir. Hukuki yararının bulunması dava şartı olup yargılamanın her aşamasında taraflarca ileri sürülebileceği gibi, hakim tarafından da resen gözetilir. Hukuki yararın bulunmadığının tespiti hâlinde davanın, dava şartı yokluğu gerekçesiyle usulden reddine karar verilmelidir (Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK), Resmî Gazete 27836, (04.02.2011), Kanun No. 6100, md. 114, f. 1/h ve md.115).

3. Görülmekte olan veya açılacak bir davada iddia veya savunma olarak ileri sürülebilecek konular için ayrı bir tespit davası açmakta hukuki yarar yoktur. Aynı şekilde eda davası açılacak hâllerde tespit davası açılmasında hukuki yarar yoktur.

4. Somut uyuşmazlıkta, dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerden davacının davalıya ait işyerinde üretim şefi olarak çalışırken 31.03.2021 tarihinde işverence iş sözleşmesinin feshedildiği, SGK "Sigortalı İşten Ayrılış Bildirgesi"ne göre çıkış kodunun (iş sözleşmesinin fesih şeklini belirleyen kodun) "29" olarak gösterildiği, bu kodun ise işçinin ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı feshi anlamına geldiği anlaşılmaktadır.

5. Davacı vekilince dava tarihinden önce 05.04.2021 tarihinde Pendik Sosyal Güvenlik Merkezine başvuru yapılarak işten çıkış kodunun "04" olarak düzeltilip davacının işsizlik ödeneğinden faydalandırılması talep edilmiş ise de ilgili Merkezce verilen cevapta, Kurum mevzuatı gereği işten çıkış kodlarını düzeltme yetki ve talebinin işveren uhdesinde olup işverenlerin yazılı başvurusu hâlinde düzeltme işlemi yapılabileceği açıklanmıştır. Yine davacı vekilince işverene kod değişikliği talepli ihtar gönderildiği de görülmüştür.

6. Açıklanan dosya içeriği ve tespit davasına ilişkin düzenlemeler ve özellikle Sosyal Güvenlik Merkezinin davacı tarafa cevabı dikkate alındığında; davacının işten çıkış kodunun değiştirilmesi talebinde güncel hukuki yararı bulunmaktadır. Davacı, tazminatlarının ödenmesi nedeniyle eda davası açmadıklarını belirtmiş olup başka bir eda davasına da gerek kalmadan tespit hükmü ile işsizlik ödeneği talebinde bulunabilecektir. Bu durumda, Bölge Adliye Mahkemesince istinafa konu kararın esasına girilerek istinaf sebeplerinin incelenmesi gerekirken usul yönünden yapılan denetimle ve dava tarihi itibarıyla mağduriyetin varlığına yönelik delil sunulmayıp somut bir vakıya dayanılmadığı şeklindeki hatalı değerlendirme ile davanın hukuki yarar yokluğundan reddine karar verilmesi isabetsizdir.

#### **VI. KARAR**

Açıklanan sebeplerle,  
Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,  
Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,  
Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,  
09.05.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.