

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/18

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2685

Karar No. 2025/4888

Tarihi: 27.05.2025

●İŞE İADE DAVASI SONRASI FESHİN GEÇERSİZ OLDUĞUNUN TESPİT EDİLMİŞ OLMASI

●İŞTEN AYRILIŞ KODUNUN DEĞİŞTİRİLMESİ İÇİN DAVA AÇILMASINDA İŞÇİ AÇISINDAN HUKUKİ YARAR BULUNDUĞU

ÖZETİ İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davacı tarafından davalı aleyhine açılmış olan ve kesinleşen işe iade davasında davalı işveren tarafından yapılan feshin geçersiz olduğunun tespit edildiği ve kararın kesinleştiği, davacının eldeki davayı açmakta hukuki yararının bulunduğu gerekçesiyle davanın kabulüne, işten ayrılış kodu olarak bildirilen "49" kodunun "4" olarak değiştirilmesi gerektiğinin tespitine karar verilmiştir.

(...)

Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere göre usul ve kanuna uygun olup davalı vekili tarafından temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

**KARŞI OY ÖZETİ:**

●İŞÇİNİN İŞE İADE DAVASININ KESİNLEŞMESİYLE BİRLİKTE İŞTEN ÇIKIŞ KODUNUN DEĞİŞTİRİLMESİ İÇİN SGK'YA BAŞVURABİLECEĞİ

**●İŞTEN AYRILIŞ KODUNUN DEĞİŞTİRİLMESİ İÇİN İŞE İADE DAVASI SONRASI İŞÇİNİN SGK'YA BAŞVURMAMIŞ OLMASI**

**●GÜNCEL HUKUKİ YARARIN BULUNMADIĞI**

**ÖZETİ:** Arabuluculuk tutanağının iptali ile işe iade davasının birlikte açılması hâlinde, arabuluculuk tutanağının iptaline ilişkin davanın dosya içerisinde ön sorun olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Öncelikle dava şartı olan arabuluculuk tutanağının iptaline ilişkin bir karar verildikten sonra ancak işe iade davasının incelenmesi gerekmektedir. Ön sorun olarak değerlendirildiği takdirde işe iadeye ilişkin 25.10.2017 tarihinden itibaren Bölge Adliye Mahkemesi tarafından verilen kararlar kesin olup Yargıtay tarafından incelenip değerlendirilmesi mümkün olmadığından kesinlik nedeniyle temyiz dilekçesinin reddine karar vermek gerekecektir.

Tüm bu değerlendirmeler karşısında 6325 sayılı Kanun'un 18/5 hükmü ve 7036 sayılı Kanun'un 3. maddesi birlikte değerlendirildiğinde arabuluculuk anlaşma tutanağına bağlanan konularda sahtecilik, irade fesadı veya arabuluculuk sürecinde usulsüzlük iddiasında bulunarak dava açmak isteyen kişilerin arabuluculuk tutanağının iptalini talep edebilecekleri, arabuluculuk anlaşma tutanağının iptali ile buna bağlı olarak işe iade veya alacak talepli iki davanın usul ekonomisi gözetilerek birlikte açılabileceği ancak her iki talebin ayrı ayrı dava niteliğinde görülmesi gerektiği açıktır. Bu nedenle arabuluculuk tutanağının iptaline ilişkin dava tek başına dava konusu edildiğinde temyiz mümkün iken işe iade talepli dava ile birlikte görülmesinde ön sorun kabulü ile verilen kararın temyizinde temyiz yolu açık olmadığı için ret kararı verilmesinin hukuka uygun olmadığı, kanun yolları farklı olan bu iki talebe ilişkin davaların tefriki ile ayrı bir esasa kaydı yapılarak işe iadeye ilişkin davada arabuluculuğun iptaline ilişkin davanın bekletici mesele yapılarak sonucuna göre bir karar verilmesi gerektiği görüşünde olduğumuzdan Sayın Çoğunluğun görüşüne katılmamaktayız.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı 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

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı işverence 21.04.2021 tarihinde iş sözleşmesinin, müvekkilinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı hâlde yapmamakta ısrar ettiği gerekçesiyle feshedildiğini, feshin kötüniyetli olduğu ve gerçeği yansıtmadığı iddiasıyla açtıkları davada Mersin 3. İş Mahkemesinin 2021/534 Esas ve 2022/629 Karar sayılı kararıyla feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verildiğini, bu kararın istinaf incelemesinden geçerek kesinleştiğini, kesin hüküm teşkil eden işbu karar üzerine işverene sözlü olarak işten çıkış kodunun düzeltilmesi gerektiği bildirilmesine karşın davalı işverence herhangi bir girişimde bulunulmadığını belirterek işten çıkış kodunun değiştirilmesini talep etmiştir.

#### II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının iş sözleşmesinin ödevli bulunduğu görevleri kendisine atırlatıldığı hâlde yapmamakta ısrar etmesi nedeniyle sona erdirildiğini ve bu doğrultuda Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) bildirimde bulunulduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

#### III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davacı tarafından davalı aleyhine açılmış olan ve kesinleşen işe iade davasında davalı işveren tarafından yapılan feshin geçersiz olduğunun tespit edildiği ve kararın kesinleştiği, davacının eldeki davayı açmakta hukuki yararının bulunduğu gerekçesiyle davanın kabulüne, işten ayrılış kodu olarak bildirilen "49" kodunun "4" olarak değiştirilmesi gerektiğinin tespitine karar verilmiştir.

#### IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

#### V. TEMYİZ

##### A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının eldeki tespit davasını açmakta hukuki yararı bulunmadığını,
2. Müvekkilinin taraf sıfatı bulunmaması nedeniyle davanın husumetten reddi gerektiğini,
3. Davacının iş sözleşmesinin ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı hâlde yapmamakta ısrar etmesi nedeniyle müvekkili tarafından haklı

nedenle sona erdirildiğini ve bu doğrultuda işten çıkış kodunun doğru olarak SGK'ya bildirildiğini ileri sürmüştür.

**B. Değerlendirme ve Gerekçe**

Uyuşmazlık, işten çıkış kodunun düzeltilmesi gerektiğinin tespiti istemine ilişkindir.

Bölge adliye mahkemelerinin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere göre usul ve kanuna uygun olup davalı vekili tarafından temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

**VI. KARAR**

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı Kanun'un 370/1 hükmü uyarınca ONANMASINA,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

27.05.2025 tarihinde oy çokluğuyla karar verildi.

**K A R Ş I O Y**

Davacı işçi, işveren tarafından Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirilen çıkış kodunun gerçeği yansıtmadığını belirterek çıkış kodunun düzeltilmesine karar verilmesini istemiştir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 9/3 hükmü gereğince iş sözleşmesi sona eren sigortalı hakkında işten ayrılmasını takip eden on günlük süre içerisinde işveren tarafından işten ayrılış bildirgesinin düzenlenmesi gerekir. Aynı husus, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 25. maddesinde de öngörülmüştür. İşten ayrılma bildirgesinde işaretlenmesi gereken hususlardan biri de işten çıkış kodudur.

İşten ayrılma bildirelerinde yer alan işten çıkış kodları, iş sözleşmesinin kim tarafından ve hangi sebeple sonlandırıldığını gösteren kayıtlardır. İşveren, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından belirlenmiş olan işten çıkış kodlarından, iş sözleşmesinin sona erme sebebine uygun olanı seçerek işaretlemekle yükümlüdür. İşten çıkış kodunun gerçeğe uygun bildirim, işçinin işsizlik ödeneğine hak kazanması ya da başka bir işe girmede olumlu referans teşkil edebilmesi bakımından önemlidir.

İşveren, işten ayrılış bildirgesinde yer alan çıkış kodunu işten ayrılma tarihini takip eden on günlük sürede e-bildirge sistemi üzerinden düzeltebilir. On günlük süre geçtikten sonra düzeltme yapabilmek için işyerinin bağlı olduğu Sosyal

Güvenlik Merkezine/İl Müdürlüğüne başvurulması gerekir. Sosyal Güvenlik Kurumunun 2013/11 sayılı Genelgesinde, işverenlerin işten ayrılış nedenine yönelik değişiklik taleplerinin, buna ilişkin belgelerle müracaat edilmesi hâlinde kabul edileceği belirtilmiştir.

İşçi, çıkış kodunun düzeltilmesi için işverenle veya işveren temsilcisiyle birlikte Kuruma başvurabilir. İşverenin birlikte başvurmayı reddetmesi durumunda işçi, lehine sonuçlanmış olan ihbar veya kıdem tazminatı talepli alacak ya da işe iade davasına ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararı ile başvurarak düzeltme isteğinde bulunabilir. İşçinin tek başına yaptığı bu tür başvuruların SGK tarafından kabul edildiği de bilinen bir gerçektir. Diğer taraftan işçinin ihbar veya kıdem tazminatı talepli alacak ya da işe iade davası açmadan, işveren tarafından işten çıkış koduna yönelik yapılan bildirim gerçeği yansıtmadığı iddiasıyla dava açması da mümkündür. Ancak işveren tarafından yapılan bildirim gerçeği yansıtmadığı iddiasıyla ayrı bir dava açabilmesi için güncel hukuki yararının varlığını ortaya koymalıdır.

Uygulamada çıkış kodunun gerçeğe aykırı olarak Kuruma bildirildiği iddiasıyla işveren aleyhine açılan bu tür davalar “çıkış kodunun düzeltilmesi davası” olarak adlandırılmakta ise de davanın, SGK’ya yöneltilmediği de dikkate alındığında “tespit davası” niteliğinde olduğu kabul edilmelidir. Zira söz konusu dava ile işveren tarafından yapılan bildirim gerçeğe aykırı olup olmadığı tespit edilmektedir. Bu durumda 6100 sayılı Kanun’un 106. maddesi uyarınca güncel hukuki yararın varlığı aranacaktır. Hemen belirtmek gerekir ki, aynı tespit işe iade, ihbar veya kıdem tazminatı davasında da yapıldığından, işe iade, ihbar veya kıdem tazminatı davası açmış olan işçinin “çıkış kodunun düzeltilmesi” davasını açmasında güncel hukuki yararının varlığından söz edilemez. Aynı husus, arabuluculukta kıdem veya ihbar tazminatı ödenmesi yönünde yapılan anlaşmalar için de geçerlidir.

Somut olayda davacının işe iade istemiyle açtığı davada Mersin 3. İş Mahkemesinin 29.12.2022 tarihli ve 2021/534 Esas, 2022/629 Karar sayılı kararıyla feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine karar verilmiştir. Bu karara karşı davalıların istinaf başvurusunda bulunması üzerine Adana Bölge Adliye Mahkemesi 11. Hukuk Dairesinin 18.10.2023 tarihli ve 2023/354 Esas, 2023/1362 Karar sayılı kararı ile başvuruların esastan reddine kesin olarak karar verilmiştir. Davacı işçinin söz konusu ilâm ile birlikte tek başına SGK’ya başvurarak çıkış kodunun düzeltilmesini sağlaması mümkün olduğu hâlde, dosyaya, böyle bir başvurunun yapıldığını yahut yapıldığı hâlde kabul edilmediğini ortaya koyan herhangi bir delil sunulmamıştır. Hâl böyle olunca davacının 12.01.2024 tarihinde bu davayı açmakta güncel hukuki yararının bulunmadığı açıktır. Mahkemece davanın hukuki yarar yokluğundan davanın usulden reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır. Açıklanan gerekçelerle Mahkeme kararının bozulması gerektiği kanaatinde olduğumuzdan Sayın Çoğunluğun onama yönündeki görüşüne katılamıyoruz.