İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/11

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/16378
Karar No. 2026/5075
Tarihi: 08.12.2025

●MESLEK KODU
●MESLEK KODUNU DEĞİŞTİRME DAVASINDA SGK'NIN YASAL HASIM OLDUĞU DAVANIN YÖNELTİLMESİNİN GEREKTİĞİ
●SGK'YA DAVA ÖNCESİ BAŞVURUNUN DAVA ŞARTI OLMASI
●SGK MESLEK KODUNU DEĞİŞTİRMESİ İÇİN BAŞVURU YAPTIKTAN SONRA DAVANIN AÇILMASI HALİNDE DAVANIN ESASINA GİRİLECEĞİ
●MESLEK KODLARININ GİRİŞİ SIRASINDA, İŞYERİNDE FİİLEN YAPMIŞ OLDUĞU İŞE İLİŞKİN MESLEK KODUNUN GİRİLMESİNİN YASAL ZORUNLULUK OLDUĞU
●MESLEK KODLARI, ÇALIŞANLARIN YAPTIĞI İŞİN NİTELİĞİNİ BELİRLEYECEĞİ

ÖZETİ Çalışma hayatında işçilerin mesleklerine göre sınıflandırılması ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtlarının doğru bir şekilde tutulması için meslek kodları kullanılır. SGK meslek kodları, çalışanların hangi meslek dalında çalıştığını gösteren numaralardan oluşur. Bu kodlar, işçilerin faaliyet alanlarını tanımlamak ve işverenlerin çalışanlarını doğru bir şekilde bildirmesi için kullanılır.
İşverenlerin, çalışanların iş yerinde fiilen yapmış olduğu işe uygun meslek kodunu prim hizmet beyannamesinde gerçeğe aykırı biçimde bildirir ise idari para cezası ödemek zorunda kalacağı düzenlenmiştir. Belirtmek gerekir ki söz konusu idari

para cezası iş yeri bazında ve her bir beyanname dönemi için tatbik edilmekte olup uygulama 2018 yılına ait Ocak ayına ilişkin beyannamelerden itibaren zorunlu olarak uygulanmaktadır.

Meslek kodlarının girişi sırasında, sigortalının bitirmiş olduğu okuldaki mesleği veya uzmanlık alanı değil, işyerinde fiilen yapmış olduğu işe ilişkin meslek kodunun girilmesi yasal zorunluluktur.

5510 sayılı Kanun'un 59. maddesi uyarınca işveren tarafından çalışanın fiilen çalıştığı işe ait meslek adının ve kodunun gerçeğe aykırı olup olmadığı hususu SGK'nın denetim ve kontrol amacıyla görevlendirmiş olduğu memurlar aracılığıyla denetlenmektedir.

Sonuç olarak 5510 sayılı Kanun'da yapılan düzenleme uyarınca işverenler, çalışanları işe alırken iş yerinde fiilen yapacakları veya yapmakta oldukları işe uygun meslek kodunu SGK'ya bildirmekle yükümlü hale gelmiş olup işbu yükümlülüğü yerine getirmemeleri halinde idari para cezası yaptırımı ile karşılaşmaları söz konusudur.

Her meslek grubuna özel olarak atanan bu kodlar, işçilerin SGK'ya bildirilen bilgilerini doğrulamak ve işverenlerin çalışanlarını doğru bir şekilde sınıflandırmasını sağlamak amacıyla kullanılır. Meslek kodları, çalışanların yaptığı işin niteliğini belirler ve onları doğru bir şekilde sınıflandırır, işçilerin prim, vergi ve diğer yasal kesintilerinin doğru bir şekilde hesaplanmasında önemli bir rol oynar, yapılan işin risklerini ve iş güvenliği önlemlerini belirlemek için de kullanılır ve sigortalıların yasal haklarının korunmasına yardımcı olur.

Meslek kodunun sosyal güvelik hukuku, kamu hukuku, bireysel ve toplu iş hukuku yönünden önemli etkileri vardır.

(…)

Bölge Adliye Mahkemesince, davacı tarafa davaya konu istemi hakkında Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat etmesi ve bu müracaat hakkında anılan yasal düzenleme uyarınca Kurumun ret iradesini gösterir işlem veya eyleminin olduğunun belgelenmesi için

kesin süre ihtaratlı önel verilmeli, bu süre içerisinde dava şartı eksikliğinin tamamlanmaması halinde dava, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddedilmeli, Kuruma müracaat ve müracaatın reddine dair Kurum işlem veya eylemine ilişkin dava şartının tamamlanması halinde ise davanın esasına girilerek, varılacak sonuca göre karar verilmelidir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili ve davalı Sağlık Bakanlığı 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 Mustafa Aydın tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I.DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; sendika üyesi olan davacının04.02.2019 tarihinde Türkiye İş Kurumu aracılığı ile Kütahya Evliya Çelebi Eğitim ve Araştırma Hastanesine sürekli işçi kadrosu ile atandığını, işe girdiği tarihten itibaren veri giriş personeli olarak çalıştığı halde davalı tarafından meslek adı ve kodunun temizlik görevlisi (9112.06) şeklinde bildirildiğini ileri sürerek, davacının yararlandığı toplu iş sözleşmesinin29. maddesi gereğince, vasıfsız işte çalıştırılamayacağının tespiti ile meslek adı ve kodunun "veri giriş elemanı-4132.10" şeklinde düzeltilmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

II.CEVAP

Davalı Bakanlık vekili cevap dilekçesinde özetle; 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçirilenlerin, ancak önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki işleri yürütmek üzere görevlendirilebileceğini beyan ederek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

III.İLK DERECE MAHKEME KARARI

İlk Derece Mahkemesi tarafından yukarıda tarih ve sayısı belirtilen karar ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV.İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin ilam başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı Bakanlık vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararında, işçinin hangi işyerinde hangi işte çalışacağı konusundaki yönetim hakkının işverene ait olduğu, işvereni bu konuda değişiklik yapmaya zorlayacak ve yönetim hakkına müdahalede bulunulmasını gerektirecek bir hükmün mevzuatta bulunmadığı hususları dikkate alındığında, davacının meslek kodunun değiştirilmesine yönelik talebinin reddine karar verilmesi gerektiğini belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına, davanın kısmen kabulü ile davacının, Toplu İş Sözleşmesi'nin 29. maddesi uyarınca vasıfsız bir işte çalışamayacağının

tespitine, davacının meslek kodunun değiştirilmesine dair talebinin reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1.Davacı vekili temyiz dilekçesinde özetle; yargıda ve uygulamada hak arayışında olan mağdurlar açısından birlik sağlamak adına; çelişkili, mesnetsiz ve hatalı şekilde reddedilen taleplerimiz yönünden hukuka aykırı olarak verilen istinaf kararının, reddedilen taleplerimiz yönünden incelenmesi ve taleplerimiz doğrultusunda davanın tümüyle kabulüne karar verilmesini ileri sürerek temyiz isteminde bulunmuştur.

2.Davalı Bakanlık vekili temyiz dilekçesinde özetle; söz konusu ilgili mevzuat gereği, sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden, geçiş işlemi yapılırken mevcut iş yerinin girdiği iş kolunda kurulu iş yerinden bildirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamaz hükmü amir olduğunu, bu hüküm gereği davacının kadroya geçişinde, taşeron firma personeli olarak çalıştığı süreçteki mali ve sosyal haklarıyla kadroya geçişi sağlandığından bu hususta kurum olarak bir düzenleme yapılması söz konusu olmadığını ileri sürerek temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

1.Bölge adliye mahkemelerinin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Kanun'un 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

2.7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5/b maddesi uyarınca "İdari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanun'un geçici 4. maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara iş mahkemesinde bakılacağı belirtilmiştir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 101. maddesi uyarınca "Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür".

5510 sayılı Kanun'un 102. maddesinin birinci fıkrasının (n) bendinde ise

"Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların iş yerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildiren her bir işyeri için aylık asgari ücreti geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanacağı" hükmüne yer verilmiştir.

Çalışma hayatında işçilerin mesleklerine göre sınıflandırılması ve Sosyal

Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtlarının doğru bir şekilde tutulması için meslek kodları kullanılır. SGK meslek kodları, çalışanların hangi meslek dalında çalıştığını gösteren numaralardan oluşur. Bu kodlar, işçilerin faaliyet alanlarını tanımlamak ve işverenlerin çalışanlarını doğru bir şekilde bildirmesi için kullanılır.

İşverenlerin, çalışanların iş yerinde fiilen yapmış olduğu işe uygun meslek kodunu prim hizmet beyannamesinde gerçeğe aykırı biçimde bildirir ise idari para cezası ödemek zorunda kalacağı düzenlenmiştir. Belirtmek gerekir ki söz konusu idari para cezası iş yeri bazında ve her bir beyanname dönemi için tatbik edilmekte olup uygulama 2018 yılına ait Ocak ayına ilişkin beyannamelerden itibaren zorunlu olarak uygulanmaktadır.

Meslek kodlarının girişi sırasında, sigortalının bitirmiş olduğu okuldaki mesleği veya uzmanlık alanı değil, işyerinde fiilen yapmış olduğu işe ilişkin meslek kodunun girilmesi yasal zorunluluktur.

5510 sayılı Kanun'un 59. maddesi uyarınca işveren tarafından çalışanın fiilen çalıştığı işe ait meslek adının ve kodunun gerçeğe aykırı olup olmadığı hususu SGK'nın denetim ve kontrol amacıyla görevlendirmiş olduğu memurlar aracılığıyla denetlenmektedir.

Sonuç olarak 5510 sayılı Kanun'da yapılan düzenleme uyarınca işverenler, çalışanları işe alırken iş yerinde fiilen yapacakları veya yapmakta oldukları işe uygun meslek kodunu SGK'ya bildirmekle yükümlü hale gelmiş olup işbu yükümlülüğü yerine getirmemeleri halinde idari para cezası yaptırımı ile karşılaşmaları söz konusudur.

Her meslek grubuna özel olarak atanan bu kodlar, işçilerin SGK'ya bildirilen bilgilerini doğrulamak ve işverenlerin çalışanlarını doğru bir şekilde sınıflandırmasını sağlamak amacıyla kullanılır. Meslek kodları, çalışanların yaptığı işin niteliğini belirler ve onları doğru bir şekilde sınıflandırır, işçilerin prim, vergi ve diğer yasal kesintilerinin doğru bir şekilde hesaplanmasında önemli bir rol oynar, yapılan işin risklerini ve iş güvenliği önlemlerini belirlemek için de kullanılır ve sigortalıların yasal haklarının korunmasına yardımcı olur.

Meslek kodunun sosyal güvelik hukuku, kamu hukuku, bireysel ve toplu iş hukuku yönünden önemli etkileri vardır.

Sosyal güvenlik hukuku yönünden prime esas kazancı, fiili hizmet süresi zammını ve ayrıca hizmetin geçtiği gerçek işverenin belirlenmesinde etkisi vardır. Bireysel ve toplu iş hukukunu etkileyen yönleri olsa da 2018 yılında yasal düzenleme ile denetimi Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmiş olup, uyuşmazlığın artık 5510 sayılı Kanun kapsamında kaldığı tartışmasız hale gelmiştir.

5510 sayılı Kanun'da 2018 tarihinde yapılan değişiklikle meslek kodu, işe giriş bildirgesinin önemli unsurlarından biri olmuştur. Zira bu eksiklik cezai yaptırıma bağlandığına göre hukuki yaptırımı da olmalıdır. 5510 sayılı yasal düzenleme gereğince meslek kodu düzeltilmesi istemi, sigortalı sicil kaydının düzeltimi ve geniş anlamda fiili çalışmanın varlığının araştırılması nedeni ile

hizmetin tespit kapsamında değerlendirilmesi gerekir.

Sonuç olarak meslek kodunun değiştirilmesi istemi 5510 sayılı Kanun'dan kaynaklanan bir uyuşmazlık olup Kurum tarafından işlem yapılmasını gerektirdiğinden HMK'nın 124. maddesi uyarınca yasal hasım olan Sosyal Güvenlik Kurumunun davalı olarak katılımı sağlanarak savunması alınıp, onun göstereceği deliller de toplandıktan sonra hasıl olacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ve yanılgılı değerlendirme sonucu yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

3.Diğer taraftan 1.11.09.2014 tarihli Mükerrer Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6552 sayılı Kanun'un 64. maddesi ile 5521 sayılı Kanun'un 7. maddesinin üçüncü fıkra olarak "31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat edilmesi zorunludur. Diğer kanunlarda öngörülen süreler saklı kalmak kaydıyla yapılan müracaata altmış gün içinde Kurumca cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır. Kuruma karşı dava açılabilmesi için taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması şarttır. Kuruma başvuruda geçirilecek süre zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz." eklenen hüküm 7036 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasında da aynen zikredilmiştir.

Dava şartları, Mahkemenin davanın esası hakkında yargılamanın devamı için gerekli olan şartlardır. Diğer bir anlatımla; dava şartları, dava açılabilmesi için değil Mahkemenin davanın esasına girebilmesi için aranan kamu düzeni ile ilgili zorunlu koşullardır.

6100 sayılı Kanun'un 115. maddesinin 2. fıkrasındaki; "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." Düzenleme gereğince, eksik olan bir dava şartı, belirli bir süre verilerek giderilebilecek ise hâkim tarafından eksikliğin giderilmesi için kesin süre verilmesi gerekir. Bu süre içinde dava şartı eksikliği tamamlanmaz ise dava, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddedilmelidir.

Eldeki davanın 25.09.2023 tarihinde açıldığı anlaşılmakla, yukarıda belirtilen açıklamalar ışığında, 11.09.2014 tarihinde yürürlüğe giren 6552 sayılı Kanun'un 64. maddesi ile 5521 sayılı Kanun'un 7. maddesine 3. fıkra olarak eklenen ve giderek 7036 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasındaki düzenleme gereği, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaatın olması ve Kurumca müracaata konu istemin zımnen ya da açıkça reddedilmesi gerektiği dava şartı olarak düzenlenmiş olup, davacı tarafından 7036 sayılı Kanun'un 4. maddesine uygun bir şekilde, davaya konu istem hakkında, Sosyal Güvenlik Kurumuna

müracaat ve Kurum tarafından bu müracaata konu istemin reddine ilişkin bir işlem veya eylem bulunmadığı görülmekle, Bölge Adliye Mahkemesince, davacı tarafa davaya konu istemi hakkında Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat etmesi ve bu müracaat hakkında anılan yasal düzenleme uyarınca Kurumun ret iradesini gösterir işlem veya eyleminin olduğunun belgelenmesi için kesin süre ihtaratlı önel verilmeli, bu süre içerisinde dava şartı eksikliğinin tamamlanmaması halinde dava, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddedilmeli, Kuruma müracaat ve müracaatın reddine dair Kurum işlem veya eylemine ilişkin dava şartının tamamlanması halinde ise davanın esasına girilerek, varılacak sonuca göre karar verilmelidir.

Bu maddi ve hukuki olgular göz ardı edilerek eksik araştırma ve inceleme sonucu yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm kurulması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

Üye Hatice Kamışlık'ın muhalefetine karşı Başkan Şerafettin Özyürür ve Üyeler Nazmiye Beyazıtoğlu Kuşçuoğlu, Bektaş Kar, Yılmaz Akıncı'nın oyları ve oy çokluğuyla 20.04.2026 tarihinde karar verildi.