

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/106,114,115

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/18710

Karar No. 2023/1534

Tarihi: 06.02.2023

- İŞTEN ÇIKIŞ KODUNUN DÜZELTİLMESİ İSTEMLİ DAVADA SGK'YA HUSUMET YÖNELTİLEMEYECEĞİ
- TESPİT DAVASI
- ARABULUCU AŞAMASINDA UZLAŞMA SAĞLANDIĞI İÇİN EDA DAVASI AÇMASI OLANAKLI OLMAYAN İŞÇİNİN İŞTEN AYRILIŞ KODUNUN DÜZELTİLMESİ İSTEMLİ DAVA AÇMASINDA HUKUKİ YARARININ BULUNDUĞU HUKUKİ YARAR

ÖZETİ: İşten çıkış kodunun düzeltilmesi veya tespitine ilişkin talepler yönünden SGK'ya husumet yöneltilmesi mümkün değildir. Bu bakımdan somut uyuşmazlıkta Bölge Adliye Mahkemesince davalı SGK' ya yöneltilen davanın husumet yönünden reddine karar verilmesi isabetlidir.

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.

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 hâkim tarafından da resen gözetilir. Hukuki yararın bulunmadığının tespiti hâlinde davanın, dava şartı yokluğu gerekçesiyle usulden reddine karar verilmelidir.

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 açılabilir hâllerde tespit davası açılmasında hukuki yarar yoktur.

Somut uyuşmazlık bu bağlamda değerlendirildiğinde; davacı ile davalı işveren arasında düzenlenen 27.10.2021 tarihli arabuluculuk anlaşma tutanağına göre davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi yapıldığı ve davacının kıdem ve ihbar tazminatı almaya hak kazandığı kesin olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla davacı tarafın işe iade ya da eda davası açması mümkün değildir.

Şu hâlde Bölge Adliye Mahkemesinin işveren tarafından Kuruma 49 koduyla verilen işten ayrılış bildirgesinin gerçek olup olmadığı hususunun, taraflar arasında görülecek işe iade davası veyahut işçilik alacaklarına ilişkin davalarda çözümlenebileceği, buna göre 6100 sayılı Kanun'un 106 ncı maddesinin üçüncü fıkrası gereğince eda davası açılmasının mümkün olduğu hâllerde tespit davası açılmasında hukuki yarar bulunmadığı yönündeki gerekçesi dosya kapsamına uygun değildir.

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

Kararın davalı Divan Turizm İşletmeleri AŞ ile Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı (SGK) vekilleri tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvuruların kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden hüküm kurulmak suretiyle davalı SGK yönünden husumet yokluğu nedeniyle, davalı Divan Turizm İşletmeleri AŞ yönünden ise hukuki yarar yokluğu nedeniyle davanın usulden reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı asıl 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 asıl dava dilekçesinde; davalı işveren tarafından haksız ve kötünıyetli olarak işten çıkarıldığını, işten çıkış kodunun Kuruma Kod 50 olarak bildirildiğini, bu kodun düzeltilmesi için itiraz edince işten çıkarılma kodunun Kod 49'a çevrildiğini, bildirilen kodun açıklamasının iş bulmak için mağduriyetine sebebiyet verdiğini belirterek işten çıkarılma kodunun mevcut duruma uygun olarak düzeltilmesine karar verilmesini istemiştir.

II. CEVAP

1. Davalı SGK vekili; davacının SGK çıkış kodunun işverenin bildirimine üzerine yapıldığını savunarak davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Divan Turizm İşletmeleri AŞ vekili; davacının iş sözleşmesinin 30.09.2021 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (h) alt bendi gereği verilen görevleri yapmaması sebebi ile haklı olarak feshedildiğini, davacının SGK çıkış kodu değişikliği için dava açmadan önce SGK ve davalı Şirket nezdinde talepte bulunması gerektiğini, on günlük süreden sonra davalı Şirketin SGK çıkış kodunu değiştirme imkânı bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; davacı ile davalı Divan Turizm İşletmeleri AŞ arasında 27.10.2021 tarihli arabuluculuk anlaşma tutanağında davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesi hususunda anlaşma sağlandığı anlaşılmakla, davacının iş sözleşmesinin davalı tarafından kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanacak şekilde haksız olarak feshedildiği, davalı Şirketindavacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödemeyi kabul ettiği, davalı tarafından feshin haklı nedene dayanmadığı, fiili duruma göre bildirilmesi gereken fesih kodunun Kod 04 (belirsiz süreli iş akdinin haklı bir neden olmaksızın işverece feshi) olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı Divan Turizm İşletmeleri AŞ ile davalı SGK vekili istinaf başvurusunda bulunmuşlardır.

B. İstinaf Sebepleri

1.Davalı SGK vekili; davalı Kurumun kendi kanun ve yönetmeliklerini sıkı bir şekilde uygulamak zorunda olduğunu, tesis edilen Kurum işleminde bir hata bulunmadığını belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması ve davanın reddine karar verilmesi istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

2. Davalı Divan Turizm İşletmeleri AŞ vekili; davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini, SGK'ya bildirilen kodun da fesih nedenine uygun olduğunu, davacının bu davayı açmasında hukuki yararının olmadığını belirterek İlk

Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması ve davanın reddine karar verilmesi istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; işveren tarafından Kuruma 49 koduyla verilen işten ayrılış bildirgesinin gerçek olup olmadığı hususunun, taraflar arasında görülecek işe iade davası veyahut işçilik alacaklarına ilişkin davalarda çözümlenebileceği gibi 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 106 ncı maddesinin üçüncü fıkrası gereğince eda davası açılmasının mümkün olduğu hallerde tespit davası açılmasında hukuki yarar bulunmadığı, ayrıca davanın niteliği itibarıyla işverenin hatalı kod bildirmesi nedeniyle Kuruma husumet yöneltilemeyeceği gerekçeleri ile davalılar vekillerinin istinaf başvurularının kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden hüküm kurulmak suretiyle davanın usulden reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı asıl temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davacı asıl; dava aşmasında hukuki yararının bulunduğunu, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini, İlk Derece Mahkemesi kararının yerinde olduğunu belirterek Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, SGK işten ayrılış bildirgesinde yer alan işten çıkış koduna ilişkin tespit isteminde hukuki yarar bulunup bulunmadığı ve husumet noktalarıdır.

2. İlgili Hukuk

1.6100 sayılı Kanun'un 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371 inci maddesi.

2. 6100 sayılı Kanun'un 106, 114 ve 115 inci maddeleri.

3. Değerlendirme

1.Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere ve özellikle temyiz edenin sıfatına göre davacı asılın aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. İşten çıkış kodunun düzeltilmesi veya tespitine ilişkin talepler yönünden SGK'ya husumet yöneltmesi mümkün değildir. Bu bakımdan somut uyuşmazlıkta Bölge Adliye Mahkemesince davalı SGK' ya yöneltilen davanın husumet yönünden reddine karar verilmesi isabetlidir.

3. 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.

4. 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 hâkim tarafından da resen gözetilir. Hukuki yararın bulunmadığının tespiti hâlinde davanın, dava şartı yokluğu gerekçesiyle usulden reddine karar verilmelidir.

5. 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.

6. İşveren tarafından SGK'ya bildirilen işten ayrılış kodunun düzeltilmesine ilişkin tespit davalarında güncel hukuki yararın varlığı, her somut olayın özelliğine göre ve dava dilekçesindeki talep dikkate alınarak tespit edilmelidir.

7. Somut uyuşmazlıkta dava dilekçesinde; işten ayrılma bildirgesinde, işten ayrılış kodunun Kod 49 (İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi) olarak gösterilmesi nedeniyle sicilinin olumsuz etkilendiği ve sonraki iş yaşamında bu durumun kendisi için kötü sonuçlar doğuracağı iddia edilmiştir. Dolayısıyla güncel hukuki yararın var olup olmadığı, bu iddia kapsamında yapılacak değerlendirmeye göre belirlenmelidir.

8. Somut uyuşmazlık bu bağlamda değerlendirildiğinde; davacı ile davalı işveren arasında düzenlenen 27.10.2021 tarihli arabuluculuk anlaşma tutanağına göre davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi yapıldığı ve davacının kıdem ve ihbar tazminatı almaya hak kazandığı kesin olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla davacı tarafın işe iade ya da eda davası açması mümkün değildir.

9. Şu hâlde Bölge Adliye Mahkemesinin işveren tarafından Kuruma 49 koduyla verilen işten ayrılış bildirgesinin gerçek olup olmadığı hususunun, taraflar arasında görülecek işe iade davası veyahut işçilik alacaklarına ilişkin davalarda çözümlenebileceği, buna göre 6100 sayılı Kanun'un 106 ncı maddesinin üçüncü fıkrası gereğince eda davası açılmasının mümkün olduğu hâllerde tespit davası açılmasında hukuki yarar bulunmadığı yönündeki gerekçesi dosya kapsamına uygun değildir.

10. Açıklanan sebeple Bölge Adliye Mahkemesince; davacının dava dilekçesindeki iddiası ve eda ya da tespit davası açmasının somut uyuşmazlık bakımından mümkün olmadığı dikkate alınarak, işveren tarafından kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi yapıldığı hâlde SGK'ya işten ayrılış kodunun feshe uygun olarak bildirilip bildirilmediğinin tespiti ile sonucuna göre karar verilmesi gerekirken davalı

işveren Şirket yönünden davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

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,
06.02.2023 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.