Meslek Kodu Düzeltme Davası

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Yargıtay 10. Hukuk Dairesi	23.09.2025	Bozma

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2025/616	2025/12301	5510 m.102/1-n, 7036 m.4, 7036 m.5, HMK 115

ÖZET

Temizlik görevlisi koduyla bildirilen ancak MHRS birim sorumlusu olarak çalıştığını ileri süren işçinin meslek kodu düzeltme istemi 5510 sayılı Kanun kapsamında görülmüş; SGK'nın davalı olarak katılımı ve Kuruma başvuru dava şartı için kesin süre verilmesi gerektiği belirtilerek bozulmuştur.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/meslek-kodu-duzeltme-sgk-basvuru-dava-sarti-2025-12301/ →

Karar metni

Yargıtay Karar Arama sisteminde yayımlandığı hâliyle, değiştirilmeden aktarılmıştır. Taraf adları kaynakta anonimdir.

10. Hukuk Dairesi 2025/616 E. , 2025/12301 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi

SAYISI : 2024/926 E., 2024/1157 K.

İLK DERECE MAHKEMESİ : Kahramanmaraş 1. İş Mahkemesi

SAYISI : 2021/301 E., 2023/13 K.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı 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; davacının 01.11.2017 tarihinde işe başladığını, 02.04.2018 tarihinde sürekli işçi kadrosuna alındığını, davacının 9112.3 meslek kodlu temizlik görevlisi olarak bildirilmiş olsa da idare bünyesinde işe başladığı tarihten itibaren MHRS birim sorumlusu olarak

fiilen çalıştırıldığı ileri sürerek meslek kodununun düzeltilmesini ve TİS kaynaklı ücret ve diğer hak ve alacakların davacıya ödenmesini istemiştir.

II. CEVAP

Davalı SGK vekili cevap dilekçesinde özetle; Kuruma başvuru şartının yerine getirilmediğini hangi tarihler arasında çalışıldığının net olarak belirtilmediğini savunarak davanın reddini istemiştir.

Davalı ... vekili cevap dilekçesinde özetle; zamanaşımı definde bulunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile

"1-Davanın Sağlık Bakanlığı yönünden reddine,

2-Sosyal Güvenlik Kurumu yönünden pasif husumet yokluğundan reddine" karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

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

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde; talebi gibi karar verilmesi gerektiğini beyan etmektedir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, meslek kodunun düzeltilmesine ilişkin Kurum işleminin iptali istemine ilişkindir.

1- 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5/b maddesi uyarınca "İdari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun 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 iş yeri 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, iş yerinde 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 Kanununda 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 Kanundan kaynaklanan bir uyuşmazlık olup Kurum tarafından işlem yapılmasını gerektirdiğinden HMK'nın 124 üncü maddesi

uyarınca yasal hasım olan Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 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.

2- Diğer taraftan 11.09.2014 tarihli Mükerrer Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6552 sayılı Kanunun 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 12.01.2022 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, Sosyal Güvenlik Kurumuna husumet yöneltilmeli, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun davalı olarak katılımı sağlanarak savunması alınmalı, 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, İlk Derece 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.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1-Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun kabulüne ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

İlk Derece Mahkemesi kararının sair hususlar incelenmeksizin BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz harcının istek halinde temyiz eden ilgiliye iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

Üye ...'ın muhalefetine karşı; Başkan ... ile Üyeler ..., ... ve ...'nun oyları ve oy çokluğuyla,23.09.2025 tarihinde karar verildi.

KARŞI OY

Dava, taşeron firma bünyesinde çalışmakta iken 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname uyarınca sürekli işçi kadrosuna atanan davacının, meslek kodunun fiilen yaptığı işe uygun olarak değiştirilmesi ile TİS kaynaklı ücret ve diğer alacaklarının tahsili istemine ilişkindir.

Meslek kodları Türkiye İş Kurumu tarafından Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün "Milli meslek sözlüklerinin hazırlanması ve kullanılması" yönündeki önerileri baz alınarak uluslararası mesleki sınıflama sistemi olan ISCO-88 (International Standard Classification of Occupational) ile uyumlu olarak belirlenen meslek unvanların sınıflandırılmasına yarayan kod sistemidir. Söz konusu kod sistemi ulusal iş gücü piyasasında yer alan mesleklere ilişkin verilerin etkin bir şekilde toplanabilmesi ve toplanan bu verilerden yola çıkarak ulusal meslek standartlarının oluşturulması, iş gücü piyasasının meslekler açısından ne şekilde bir yapıya sahip olduğunun belirlenmesi ve iş gücü piyasasına ilişkin politika üretiminde kullanılmaktadır.

İşverenler tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna gönderilen sigortalı işe giriş bildirgelerinde ve aylık prim ve hizmet belgelerinde meslek kodunun girildiği bölümlere işverenler çalıştırdıkları sigortalı için geçerli olan kodu girilmekte ve sigortalılara ilişkin işverenlerce girilen meslek kodları Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kayıt altına alınmaktadır.

5510 sayılı Kanunun 102. maddesine 15.07.20 16... sayılı Kanunun 51. maddesi ile "Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların işyerlerinde 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 uygulanır" şeklinde düzenlenme yapılmıştır.

Sosyal Güvenlik Kurumu işverenlerce yapılacak başvuru ile hatalı meslek kodu düzeltme işleminin gerçekleştirilebilmekte, 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 uygulanmaktadır. İdari para cezalarına itirazlar ise idari yargıda çözümlenmektedir.

Bireysel iş hukuku açısından meslek kodu bildirimi işçinin yaptığı iş, çalışma koşulları, sendika açısından tabi olduğu iş kolu ve yetkili sendika tespiti için önemli olup; sosyal güvenlik hukuku açısından ise, prime esas kazanç tespiti ile fiili hizmet zammı konusunda önemlidir. Bu ayırımı doğru belirlemek uyuşmazlığın hangi mahkeme, hangi yargılama hukuku uygulanarak, hangi delillerle çözüleceği bakımından önemlidir. Sayın çoğunluk bu ayırımı yapmaksızın meslek kodunun yanlış bildirilmesinin 5510 sayılı Kanunun 102. maddesinde idari para cezasına tabi tutulmasını sosyal güvenlik hukukunun uygulaması için yeterli görmüş, hizmet tespiti davalarından uygulanan re'sen araştırma ilkesini uygulama yoluna gitmiştir. İşveren tarafından eksik veya zamanında yapılmayan bir işleme, idari para cezası uygulanması onun sosyal güvenlik kapsamına alınmasını gerektirmez. İşverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı sorumluluklarının belirli zamanlarda ve belirli şekilde yerine getirilmesini amaçlamayan idari para cezasının iptaline yönelik davalar idari işlem olarak idari yargıda çözümlenmekte olup, bir işleme yaptırım uygulanması onun sosyal güvenlik davası olmasını gerektirecek bir sonuç doğurmayacaktır.

Bireysel iş hukukunu ilgilendiren davalarda; işçiye çalıştırılan işe uygun ücret ödenmediği, vasıflı işlerde çalışmasına karşın kadroyu alınırken meslek kodunun hatalı bildirildiği, vasıflı işlerde çalışmasına karşın toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olarak vasıfsız işte görevlendirdiği, toplu iş sözleşme hükümlerinin uygulanmadığı gibi gerekçeler ile yapılan işe uygun meslek kodunun düzeltilmesi talep edilmektedir. Bu uyuşmazlıklarda verilen kararların temyiz incelemesi Dairemizin görevinde olmayıp Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin görevindedir.

Sosyal güvenlik hukuku açısından, sadece eksik bildirilen prime esas kazançların veya fiili hizmet süresi zammı tespitini amaçlayan meslek kodu düzeltme taleplerine ilişkin davalarda, işveren yanında Sosyal Güvenlik Kurumu da davaya dahil edilmek suretiyle yargılama yapılacak, temyiz incelemesi de Dairemiz tarafından yerine getirilecektir. Prime esas kazancın tespiti davasında, işveren tarafından sigortalıya yapılan ücret ödemelerinin tamamının Kuruma prime esas kazanç olarak bildirilmediği, fiili olarak ödenen gerçek ücretin tespiti ile bu ücret üzerinden sigorta primi kesilmesi, dolayısıyla daha fazla aylık alınması amaçlanmaktadır. Fiili hizmet süresi zammına yönelik meslek kodu ise sigortalıya fazladan pirim ödeme gün sayısı kazandırmakta olup sigortalının sigortalılık durumlarını doğrudan etkilemektedir. 5510 sayılı Kanunda veya başka bir kanunda meslek koduna göre ücret belirleneceği ve buna bağlı olarak prime esas kazanç bildirileceğine yönelik hiçbir düzenleme bulunmamakta olup, sadece meslek kodunun değiştirilmesi prime esas kazancın değiştirilmesini sonucunu doğurmayacaktır.

Somut olayda davacı, taşeron firma bünyesinde çalışmakta iken, 02.04.2018 tarihinde Sağlık Bakanlığı kadrosuna 696 sayılı KHK kapsamında girdiğini, kadroya temizlik işçisi olarak geçirilmiş ise de; hiçbir zaman temizlik işinde çalışmadığını, vasıflı eleman olarak çalıştığını, işyerinde uygulanan TİS nin 29. maddesine göre "vasıfsız işçi kadrosunda bulunmakla beraber, bir yıl süreyle vasıflı işçiler tarafından yapılması gereken bir işte çalışmış olanlar bu sürenin sonunda vasıfsız bir işte çalıştırılamazlar" hükmü gereğince vasıflı bir işte çalıştıktan sonra tekrar temizlik

işinde çalıştırılamayacağını ve buna göre meslek kodunun değiştirilmesini ve TİS kaynaklı ücret ve diğer alacaklarının tahsilini talep etmiştir. Davaya konu uyuşmazlık 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 4857 sayılı Kanun ve TİS hükümlerinin uygulanmasına ilişkin olup, tamamen iş hukukundan kaynaklanmaktadır. Davacının talebinin yapmış işe uygun olarak meslek kodunun değiştirilmesi ve işçilik alacaklarının tahsili olduğu, eksik prime esas kazanç ve hizmet bildirilme, fiili hizmet zammından yararlandırılmama gibi sosyal güvenlik hakkına ilişkin bir uyuşmazlığın da bulunmaması karşısında, işçi olan davacı ile işvereni arasında iş akdinden doğan iş bu davanın sosyal güvenlik hukukunu doğrudan ilgilendiren bir dava olmadığından temyiz incelemesinin Dairemizce değil 9. Hukuk Dairesi tarafından yapılması gerekmektedir. Sayın çoğunluk tarafından davanın sosyal güvenlikle ilgili kabul edilerek Sosyal Güvenlik Kurumuna da davanın yöneltilmesi gerektiğine yönelik bozma kararına bu nedenle katılamıyorum.