Evlilik Feshi ve Çıkış Kodu

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi	08.06.2026	Onama

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2026/6437	2026/5279	1475 s. İş K. 14, 5510 s.K. 9/3, HMK 106/2, HMK 370/1, HMK 362

ÖZET

Evlendikten üç ay sonra noter ihtarıyla sözleşmeyi fesheden kadın işçinin kıdem tazminatı ve Kod 48'in düzeltilmesi tespiti, işverenin devamsızlık savunmasına rağmen onandı; ihbar tazminatı davası temyizi miktardan reddedildi. Karşı oy çıkış kodu talebinde hukuki yarar görmedi.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/evlilik-nedeniyle-fesih-cikis-kodu-tespiti-2026-5279/ →

Karar metni

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

9. Hukuk Dairesi 2026/6437 E. , 2026/5279 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi

SAYISI : 2025/1736 E., 2025/3362 K.

İLK DERECE MAHKEMESİ : Ankara 26. İş Mahkemesi

SAYISI : 2024/429 E., 2025/153 K.

BİRLEŞEN DAVA

MAHKEMESİ : Ankara 83. İş Mahkemesi

SAYISI : 2024/464 E., 2024/71 K.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı-birleşen dava davacısı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda gereği düşünüldü:

Miktar veya değeri temyiz kesinlik sınırını geçmeyen davalara ilişkin nihai kararlar, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 362. maddesi uyarınca temyiz edilemez. Temyize konu edilen miktarın kesinlik sınırının altında kalması hâlinde anılan Kanun'un 366. maddesi atfıyla aynı Kanun'un 352/1-(b) hükmü uyarınca temyiz dilekçesinin reddine karar vermek gerekir.

Dosya içeriğine göre; birleşen davada davanın reddine karar verilmiş olup temyize konu edilen miktar Bölge Adliye Mahkemesinin karar tarihi dikkate alındığında, 04.06.2025 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7550 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 20. maddesi ile değiştirilen 6100 sayılı Kanun'un ek madde 1/2 hükmü uyarınca; birleşen dava tarihi itibarıyla kesinlik sınırı olan 378.290,00 TL'nin altında kaldığı anlaşılmakla; davalı-birleşen davada davacı vekilinin birleşen davaya yönelik temyiz isteminin miktardan reddine karar vermek gerekmiştir.

Asıl davaya ilişkin olarak gerekli şartları taşıdığı anlaşılan davalı-birleşen davada davacı vekilinin temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildi.

Davalı-birleşen davada davacı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılması istenilmiş ise de 6100 sayılı Kanun'un 369/2 hükmü gereğince duruşma isteğinin miktardan reddi ile incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı-birleşen davada davalı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 19.12.2019-27.05.2024 tarihleri arasında davalı işyerinde tıbbi laboratuvar teknikeri olarak çalıştığını, asgari ücret aldığını, davacının 26.02.2024 tarihinde evlendiğini, 27.05.2024 tarihli noter ihtarnamesiyle iş sözleşmesinin evlilik sebebiyle davacı tarafça feshedildiğini, 2024 yılının Mayıs ayına ait ücretinin ödenmediğini, 01.05.2024 tarihinde çalışmasına rağmen genel tatil ücretinin ödenmediğini, yıllık izinlerinin kullandırılmadığını ileri sürerek kıdem tazminatı, ücret alacağı, yıllık ücretli izin, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsili ile davacının iş sözleşmesinin evlililik nedeniyle sona erdiği tespit edilerek işten çıkış kodunun bu şekilde değiştirilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı-birleşen davada davacı vekili cevap ve karşı dava dilekçesinde; davacının laboratuvar teknikeri olarak çalıştığını, 24.05.20 24... .05.2024 tarihlerinde Şirket müdür yardımcısı tarafından davacının mola saati olmamasına rağmen çalışmadığının tespit edildiğini, 27.05.20 24... .05.2024 tarihlerinde ise ard arda iki gün işe gelmemesi sebebiyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini, genel tatil günlerinde çalışması hâlinde ücretinin ödendiğini, tüm alacaklarının eksiksiz ödendiğini savunarak davanın reddini istemiş, birleşen dava ile de iş sözleşmesinin davacının devamsızlığı sebebiyle feshedildiğini, ihbar tazminatının tahsili amacıyla davacı-birleşen davada davalı aleyhine icra takibi yapıldığını, itiraz üzerine takibin durduğunu ileri sürerek

itirazın iptaline, alacağın %20'sinden aşağı olmamak üzere davacı-birleşen davada davalının icra inkar tazminatına mahkumiyetine karar verilmesini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; somut olayda iş sözleşmesinin davacı-birleşen davada davalı tarafından evlilik sebebiyle feshedildiği, dosyada mevcut evlilik cüzdanından işçinin 26.02.2024 tarihinde evlendiği, iş sözleşmesinin işçi tarafından evlilik tarihinden itibaren bir yıl içerisinde feshedildiği ve kıdem tazminatına hak kazandığı, işverenin haklı fesih beyanına itibar edilmediği, birleşen davanın reddine karar verildiği, çıkış kodunun düzeltilmesi talebi yönünden ise iş sözleşmesinin işçi tarafından evlilik nedeniyle sonlandırıldığı anlaşılmakla 28.05.2024 tarihli işten ayrılış bildirgesinde Kod (48) olarak yazılı çıkış kodunun iptali ve düzeltilmesi gerektiğinin tespitine karar verildiği, davacının eksik ödenen ücret alacağı ile kullandırıldığı veya karşılığı ücretin ödendiği ispatlanamayan yıllık ücretli izin ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti taleplerinin hüküm altına alındığı gerekçesiyle asıl davanın kabulüne, birleşen davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı-birleşen davada davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; İlk Derece Mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davalı-birleşen davada davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davalı- birleşen davada davacı vekili asıl davaya ilişkin temyiz dilekçesinde;

a. İşçinin mazeretsiz devamsızlığı nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiğini, evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshi iddiasının gerçeği yansıtmadığını, asıl davanın reddi gerektiğini, kararda fesih değerlendirmesinin hatalı olduğunu,

b. Davacının tüm ücret ödemelerinin zamanında ve eksiksiz şekilde yapıldığını, hatalı inceleme ile karar verildiğini,

c. Sadece 2024 yılı Mayıs ayı bordrosunun incelendiğini, banka kayıtlarının denetlenmediğini, hükme esas alınan bilirkişi raporunun hatalı tespitler içerdiğini, rapora itirazlarının dikkate alınmadığını,

d. Kıdem tazminatında faiz başlangıcının hatalı olduğunu ileri sürmüştür.
1. Davalı-birleşen davada davacı vekilinin birleşen davaya ilişkin temyiz dilekçesinin miktardan reddine karar verildiğinden, bu konudaki temyiz sebeplerine yer verilmemiştir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş sözleşmesini feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı, işçinin dava konusu alacaklara hak kazanıp kazanmadığı, kıdem tazminatına hükmedilen faiz ile çıkış kodunun düzeltilmesi gerektiğinin tespiti istemine ilişkindir.

Bölge adliye mahkemelerinin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Kanun'un 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- birleşen davada davacı vekilinin asıl davaya ilişkin temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

A. Birleşen Dava Yönünden

Davalı-birleşen davada davacı vekilinin temyiz dilekçesinin miktardan REDDİNE,

Peşin alınan temyiz karar harcının isteği hâlinde davalı-birleşen davada davacıya iadesine,

B. Asıl Dava Yönünden

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

Aşağıda yazılı temyiz giderinin davalı-birleşen davada davacıya yükletilmesine,

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

08.06.2026 tarihinde oy çokluğuyla karar verildi.

K AR Ş I O Y

Davacı işçi asıl davada, iş sözleşmesini evlilik nedeniyle feshettiğini belirterek işten çıkış kodunun düzeltilmesini ve kıdem tazminatı ile birlikte bir kısım alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir. Birleşen davada davacı işveren vekili, ihbar tazminatının tahsili amacıyla gerçekleştirilen icra takibine itirazın iptalini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesince asıl davanın kabulüne, birleşen davanın ise reddine ilişkin verilen karar, davalı-birleşen davada davacı vekili tarafından istinaf edilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesince kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi hâlinde kıdem tazminatına hak kazanacağı, evlilik nedeniyle iş sözleşmesini fesheden davacının ihbar öneli vermesinin gerekmediği gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Davalı-birleşen davada davacı vekilince temyiz olunan karar, Dairemizce asıl davaya yönelik temyiz bakımından onanmış, karşı davaya yönelik temyiz talebi ise miktar itibarıyla kesinlikten reddedilmiştir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 9/3 hükmü gereğince iş sözleşmesi sona eren sigortalı hakkında işten ayrılmasını takip eden 10 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 çıkış kodları iş sözleşmesinin nasıl sonladığını ve sona erme sebebini göstermektedir. İşveren Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından belirlenmiş olan işten çıkış kodlarından birini gerçeğe uygun olarak işaretlemekle yükümlüdür. İşten çıkış kodunun gerçeğe uygun bildirimi, işçinin işsizlik ödeneğine hak kazanması ya da başka bir işe girmesinde 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. SGK'nın 2013/11 sayılı Genelgesi'nde, işverenlerin işten ayrılış nedenine yönelik değişiklik talepleri, 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 de, lehine sonuçlanmış olan ihbar ve kıdem tazminatı ya da işe iade davasına ilişkin kesinleşmiş Mahkeme kararı ile başvurarak, düzeltme isteğinde bulunabilir. İşçinin böyle bir dava açmadan işveren tarafından işten çıkış koduna yönelik yapılan bildirimin gerçeği yansıtmadığı iddiasıyla dava açması da mümkündür. Ancak işveren tarafından yapılan bildirimin gerçeği yansıtmadığı iddiasıyla ayrı bir dava açabilmesi için güncel hukuki yararının varlığını ortaya koymalıdır.

Türkiye İş Kurumunun (İŞKUR) 2020/1 sayılı Genelgesi uyarınca fesih bildirimine ilişkin belgeler, ihbar ve kıdem tazminatının ödendiğini gösteren bordro veya banka dekontu, arabulucu tutanağı, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandığını belirten veya 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 51. maddesi kapsamında fesih işleminin yapıldığı yönünde bir ifadeye yer veren kesinleşmiş mahkeme kararı gibi somut belgelerle İŞKUR'a başvurarak işsizlik ödeneğinin ödenmesini isteyebilir.

Uygulamada "çıkış kodunun düzeltilmesi" olarak adlandırılan ve sadece işveren aleyhine açılan dava ile çıkış kodunun gerçeğe aykırı olarak Kuruma bildirildiğinin tespiti talep edilmektedir. Başka bir anlatımla, SGK'ya yönetilmeyen söz konusu dava ile iş sözleşmesinin sona erme nedenin belirlenmesi istenmektedir. Dolayısıyla anılan dava niteliği itibarıyla tespit davasıdır.

6100 sayılı Kanun'un 106/2 hükmüne göre, kanunda belirtilen durumlar dışında tespit davası açan davacı, dava açmakta hukuken korunmaya değer güncel bir yararının bulunduğunu açıkça ortaya koymak zorundadır. Bu nedenle diğer davalarda aranan hukuki yarar yanında tespit davası açan

davacının, kendisi için söz konusu olan tehlike veya tereddütlü durumun ortaya çıkaracağı zararın ancak tespit davası ile giderilebileceğini ispat etmesi gerekir. Şayet davacı, kendisini tehdit eden tehlikenin tespit davası ile giderilebileceğini ispat ederse hukuki yararının varlığından söz edilebilir. Tespit davası ile elde edilecek hukuki koruma başka bir yolla veya başka bir davayla sağlanabiliyorsa bu konuda tespit davası açmakta hukuki yarar bulunmamaktadır. Bir dava içerisinde iddia veya savunma olarak ileri sürülebilecek hususlar da tespit davasının konusu olamaz (doktrindeki bir esere atıf).

İş sözleşmesinin sona erme nedeni; işe iade, ihbar veya kıdem tazminatı talebiyle açılan davalarda da tespit edilmektedir. Bu tespit, işveren tarafından Kuruma bildirilen sona erme nedeninin gerçeğe aykırı olup olmadığını da içerir. Öyleyse işe iade, ihbar veya kıdem tazminatı ile birlikte yahut anılan davalar sonuçlandıktan sonra, çıkış kodunun düzeltilmesi istemiyle ayrı bir dava açılmasında güncel hukuki yararın varlığından söz edilemez. Aynı husus, arabuluculukta yapılmış anlaşmalar için de geçerlidir.

İşçinin; işe iade, kıdem ve/veya ihbar tazminatı taleplerinin kabul edildiğine ilişkin Mahkeme kararı ile birlikte SGK'ya müracaat ederek çıkış kodunun düzeltilmesini sağlaması mümkündür. Buna göre, çıkış kodunun düzeltilmesi davasını açmasında güncel hukuki yararının varlığından söz edilemez. Nitekim SGK bu uygulamasını 11.03.2025 tarihli ve 2025/8 sayılı Genelge'si ile "Sigortalılığın; kıdem tazminatı veya ihbar tazminatı ödenmeyecek şekilde işten ayrılış nedeni bildirilerek sona ermesi akabinde arabuluculuk anlaşma belgesi veya mahkeme kararı ile işçiye, kıdem tazminatı veya ihbar tazminatı ödenmesine yönelik karar verilmesi durumunda sigortalı işten ayrılış nedeni, sigortalı veya işverenin ilam niteliğindeki arabuluculuk anlaşma belgesi veya mahkeme kararı ile Kuruma müracaatı üzerine ilgili mahkeme veya arabuluculuk kararına uygun olan işten ayrılış nedeni ile değiştirilecektir." şeklinde açıklığa kavuşturmuştur.

İnceleme konusu dosyada, davacı kıdem tazminatının hüküm altına alınması isteminin yanı sıra çıkış kodunun düzeltilmesine karar verilmesini de talep etmiştir. Mahkemece iş sözleşmesinin evlilik nedeniyle feshedildiği gerekçesiyle asıl davada davacının kıdem tazminatı talebinin kabulüne, birleşen davada davalı vekilinin ihbar tazminatı talebinin ise reddine karar verilmiştir. İhbar ve kıdem tazminatı talebine ilişkin açılan davalarda, feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığı değerlendirilecek; dolayısıyla işten çıkış kodunda belirtilen fesih sebebinin gerçeği yansıtıp yansıtmadığı tespit edilmiş olacaktır. Kıdem tazminatına ilişkin davada yapılan bu tespitin çıkış kodunun düzeltilmesine yönelik açılan davada verilecek tespit kararından hiçbir farkı yoktur. Davacının kıdem tazminatı davası ile çıkış kodunun düzeltilmesine yönelik amacına ulaşması mümkün olduğuna göre, çıkış kodunun düzeltilmesine karar verilmesi talebiyle dava açmasında güncel hukuki yararının varlığından söz edilemez.

Açıklanan nedenlerle çıkış kodunun düzeltilmesine ilişkin davanın güncel hukuki yarar yokluğu nedeniyle usulden reddi gerektiği görüşünde olduğumdan Sayın Çoğunluğun asıl davada verilen kararın onanması yönündeki görüşüne katılamıyorum.