

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHMEMİ
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2936

Karar No. 2026/102

Tarihi: 22.01.2026

- **PERFORMANSA DAYALI FESİH**
- **PERFORMANS DÜŞÜKLÜĞÜ NEDENİYLE İŞÇİNİN İZLEMESİNE ALINMASI**
- **İŞÇİNİN PERFORMANSINI YÜKSELTMEYE DÖNÜK EĞİTİM VERİLMEMESİ**
- **PERFORMANSI BELİRLEMESİNE DÖNÜK OBJEKTİF ÖLÇÜTLERİN BELİRLENMEMİŞ OLMASI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: Davacıya performans düşüklüğü nedeniyle daha önce yazılı uyarı verilmiş ve akabinde işçi izleme sürecine alınmış ise de, sürecin sadece performans ölçümlerini izlemeye yönelik olduğu, somut olarak performans geliştirmeye yönelik destek verildiğini dair bir bilgi ve belge yer almadığı, davacıya verilen eğitimlerin bankacılık işleyişine ilişkin genel eğitimler olduğu, somut olarak davacının performansını yükseltmeye yönelik eğitim verildiğinin işveren tarafından ortaya konulamadığı anlaşılmaktadır.

Dosya içinde objektif bir performans ölçümü ile somut olarak hangi verilerin hangi durumda olması halinde başarılı olunacağına dair bir belirleme yoktur. Davalı banka tarafından performans ölçümüne esas olarak gösterilen ölçümlere bakıldığında ölçümün davacının kapasitesine ve özelliklerine uygun olduğu ortaya konulamayan subjektif olarak belirlenen hedeflere yönelik gerçekleştirme oranı ile davacının gayreti ve çabası ile çalışması dışındaki müşteri tercihleri,

ekonomik koşullar, alışkanlıklar, rekabet vb etkenlere göre değişen kredi kartı, vadeli mevduat vb bankacılık araçlarının satışlarına göre yapıldığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla davacının salt performansını ölçen bir sistemin varlığı davalı tarafından ortaya konulamamıştır. Davacıya performansını düzeltmesi için destek olunduğu, eğitim verildiği ispatlanamamıştır.

Bu nedenlerle işveren tarafından gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayanmadığı kabul edilmelidir. Davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi yönünde hüküm kurulması isabetsizdir.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ

Davacı vekili, müvekkilinin davalıya ait işyerinde 02.01.2019-05.07.2024 tarihleri arasında “Müşteri Danışmanı” olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı veya geçerli nedene dayanılmaksızın feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine karar verilmesini ve işe iade davasının yasal mali sonuçlarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının iş sözleşmesinin performans yetersizliği nedeni ile geçerli sebebe dayalı feshedildiğini, müvekkili bankanın performans sisteminin objektif ve ölçümlenebilir nitelik taşıdığını, değerlendirmeye esas kriterler ve süreçlerin tüm personele duyurulduğunu, davacının pusula başarı skorunun bağlı bulunduğu bölge ve banka geneli ortalamasının oldukça altında kaldığını, davacının fesihten önce 22.03.2024 tarihinde yazılı olarak uyarılmasına ve kendisine gerekli eğitimlerin verilmesine rağmen performansında bir değişiklik olmadığını beyanla davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ

İlk derece mahkemesi; davacının fesih öncesinde 22.03.2024, 22.06.2024, 28.06.2024 tarihli tutanaklara göre performans düşüklüğü nedeniyle yazılı olarak uyarıldığı, işverenin performans değerlendirmelerinin objektif, sayısal verilere dayalı ve anlaşılabilir olduğu, işçinin performansının beklenilenin altında kaldığı, davacının performansının düzelmesine yönelik parametrik kayıt altında işveren tarafından destek verildiği, daha önce şubesinin değiştirildiği, feshin son çare olması ilkesi kuralına uyulduğu, işveren tarafından gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayandığı gerekçesi ile davanın reddine karar vermiştir.

İSTİNAF SEBEPLERİ:

Davacı vekili, dosya kapsamında bulunan tutanaklara göre davacının performansının "sayısal verilere tabi" olduğu belirtilmiş ise bu sayısal verilerin nasıl oluştuğu, davacıya bu hedeflerin gerçekçi bir şekilde tebliğ edilip edilmediği, hedeflere ulaşması için davacıya yeterli eğitim veya destek sağlanıp sağlanmadığı

konularında mahkemece yeterli inceleme yapılmadığını, davacıya verilen eğitimin eğitimin performans düşüklüğü iddialarından önceki bir döneme ait olduğunu, davalı banka tarafından müvekkile verilen hedeflerin eğitimine, çalıştığı şubeye ve portföyüne uygun olmadığını, işveren tarafından ulaşılması imkansız hedeflerin belirlendiğini, davacının çalıştığı şubenin sınırlı ticari faaliyetin olduğu bir semtte bulunduğunun dikkate alınmadığını, bankanın kendi faiz oranlarını yükseltmesi ve özellikle semt şubelerinde satışları etkileyecek kampanyalar düzenlememesi gibi dışsal faktörlerin de müvekkilin hedeflerini tutturmasını güçleştirdiğini, davanın reddine karar verilmesinin isabetsiz olduğunu ileri sürerek istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

GEREKÇE

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18/1. maddesine göre, işveren, iş sözleşmesini işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerle geçerli olarak feshedebilir. 4857 sayılı Kanun'un gerekçesinde hangi hallerin işçinin yetersizliği nedeniyle geçerli fesih hakkı bahşedeceği örnek kabilinden sayılmış olup bunlar; ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma, gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansla sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması, işe yatkın olmama, öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği, sık sık hastalanma, çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleridir.

Kanunun gerekçesinde ifade olunan yetersizlikten kaynaklanan sebepler dışında, işçiyle yapılan iş sözleşmesi, işyeri personel yönetmeliği, kurumsal çalışma ilkeleri veya işyerine özgü performans değerlendirme kriterlerinde yer alan işçinin verimliliği ile ilgili beklentilerin karşılanamaması halinde de geçerli sebeple fesih uygulanabilir.

Performans, en basit tanımıyla verimliliğin ölçülmesidir. İşçinin iş sürecinde harcadığı ve işin üretimine kattığı emeğin kalitesi ve düzeyi, işçinin performansını oluşturur. Birim zamanda işçinin harcadığı emeğin sonucu olan üretimin düzeyi ise işçinin verimliliğini gösterir. Başka bir anlatımla performans, iş sürecinde yer alan emeğin bir boyutu, verimlilik ise birim zamanda harcanan emeğin sonucudur. Buna göre performans yüksek olan işçinin verimlilik düzeyinin de yüksek olması beklenir. İşçinin performans ve verimlilik sonuçlarının geçerli bir nedene dayanak olabilmesi için objektif ölçütlerin belirlenmesi zorunludur. Performans ve verimlilik standartları işyerine özgü olmalıdır. Objektiflik ölçütü o işyerinde aynı işi yapanların aynı kurallara bağlı olması şeklinde uygulanmalıdır. Performans ve verimlilik standartları gerçekçi ve makul olmalıdır. Performans ve verimlilik sonuçlarına dayalı geçerli bir nedenin varlığı için süreklilik gösteren düşük veya düşme eğilimli sonuçlar olmalıdır. Koşullara göre değişen, süreklilik göstermeyen sonuçlar geçerli

neden için yeterli kabul edilmeyebilir. Ayrıca performans ve verimliliğin yükseltilmesine dönük hedeflere ulaşamaması tek başına geçerli neden olmamalıdır. İşçinin kapasitesi yüksek hedefler için yeterli ise, ancak işçi bu hedefler için gereken gayreti göstermiyorsa geçerli neden söz konusu olabilir.

Diğer taraftan, performans değerlendirilmesinde objektif olabilmek ve geçerli nedeni kabul edebilmek için, performans değerlendirme kriterleri önceden saptanmalı, işçiye tebliğ edilmeli, işin gerektirdiği bilgi, beceri, deneyim gibi yetkinlikler, işyerine uygun davranışlar ve çalışandan gerçekleştirmesi beklenen iş ve kişisel gelişim hedeflerinde bu kriterler esas alınmalıdır. Bir başka anlatımla, çalışanın niteliği, davranışları ve sonuçta ulaştığı hedef önemli olmaktadır. Bu kriterler çalışanın görev tanımına, verimine, işverenin kurumsal ilkelerine, uyulması gereken işyeri kurallarına uygun olarak objektif ve somut olarak ortaya konmalı ve buna yönelik performans değerlendirme formları hazırlanmalıdır. İşyerine özgü çalışanların performansının değerlendirileceği Performans Değerlendirme Sistemi geliştirilmeli ve uygulanmalıdır.

Somut olayda davacının iş sözleşmesinin "... uzun bir süredir görevine gereken dikkat ve özeni göstermediği görev ve sorumluluklarınızın gereğini tam olarak yerine getiremediği, yöneticilerinizin uyarılarına kayıtsız kaldığı, 2023 yılına ilişkin pusula skorunuzun ortalamanın altında olduğu ve 2024 yılında da düşük performans gösterdiği, benzer çalışanlara oranla başarısızlığımız aynen devam ettirdiği..." gerekçesi ile 4857 Sayılı Kanunun 18. Maddesine dayanılarak feshedildiği görülmektedir.

Davacının performansının pusula adı verilen bir uygulama ile ölçüldüğü, su uygulamaya göre ise HGO (Hedef Gerçekleştirme Oranı) ile bankacılık araçlarının satışına göre puanlama yapıldığı, davacının 2023 ve 2024 döneminde performans ölçümlerinin ay ve ay gösterildiği, 2023 yılı ortamasının %84 olarak gösterildiği, 2024 yılı ilk 6 ayı için %45 olarak puanlandığı görülmektedir.

Davacıya performans düşüklüğü nedeniyle daha önce yazılı uyarı verilmiş ve akabinde işçi izleme sürecine alınmış ise de, sürecin sadece performans ölçümlerini izlemeye yönelik olduğu, somut olarak performans geliştirmeye yönelik destek verildiğini dair bir bilgi ve belge yer almadığı, davacıya verilen Eğitimlerin bankacılık işleyişine ilişkin genel eğitimler olduğu, somut olarak davacının performansını yükseltmeye yönelik eğitim verildiğinin işveren tarafından ortaya konulmadığı anlaşılmaktadır.

Dosya içinde objektif bir performans ölçümü ile somut olarak hangi verilerin hangi durumda olması halinde başarılı olunacağına dair bir belirleme yoktur. Davalı banka tarafından performans ölçümüne esas olarak gösterilen ölçümlere bakıldığında ölçümün davacının kapasitesine ve özelliklerine uygun olduğu ortaya konulamayan subjektif olarak belirlenen hedeflere yönelik gerçekleştirme oranı ile davacının gayreti ve çabası ile çalışması dışındaki müşteri tercihleri, ekonomik koşullar, alışkanlıklar, rekabet vb etkenlere göre değişen kredi kartı, vadeli mevduat vb bankacılık araçlarının satışlarına göre yapıldığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla

davacının salt performansını ölçen bir sistemin varlığı davalı tarafından ortaya konulamamıştır. Davacıya performansını düzeltmesi için destek olduğu, eğitim verildiği ispatlanamamıştır.

Bu nedenlerle işveren tarafından gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayanmadığı kabul edilmelidir. Davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi yönünde hüküm kurulması isabetsizdir.

HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucunda, davacının istinaf başvurusunun yukarıda belirtilen nedenlerle kabulüne karar vermek gerekmiş ve tüm dosya kapsamına göre aşağıda yazılı şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM

I-Davacı vekilinin istinaf başvurusunun HMK 353/1-b.2 maddesi gereğince KABULÜ İLE, İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININKALDIRILMASINA,

II- Davanın KABULÜNE,

1-Davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının İŞE İADESİNE,

2-Davacının karar kesinleştikten sonra yasal süre içinde başvurmamasına rağmen işverenin süresi içinde davacıyı işe başlatmaması halinde davalı tarafından ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 5 aylık brüt ücret tutarında 164.475,00TL brüt olarak belirlenmesine,

3-Davacının işe iadesi için işverene yasal süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak, kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer hakları olan brüt 225.334,84TL'nin davalı tarafından davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,

4- Hüküm tarihinde yürürlükte bulunan Harçlar Tarifesine göre belirlenen 732.00 TL karar ve ilam harcından, peşin yatırılan 427.60 TL harcın mahsubu ile bakiye 304.40 TL harcın davalıdan alınarak Hazineye irad kaydına

5-Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T göre takdir ve tayin olunan 45.000.00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine

6-Davacı tarafça karşılanan başvurma harcı ve peşin harç toplamı 855.20 TL ile 5.649.00-TL sair yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

7- 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ve Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği tarife hükümleri uyarınca belirlenen 2.080.00 TL nin davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına

8-Davacı tarafından yatırılan 615.40 TL istinaf maktu harcının talebi halinde davacıya iadesine,

9-Davacı tarafından istinaf kanun yolu için sarfedilen 300,00TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

10-HMK'nın 359. maddesinin 3. fıkrası gereği kararının tebliğ ile 302. maddesinin 5. fıkrası gereği harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin **İLK DERECE MAHKEMESİ** tarafından yapılmasına,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda, ilk derece mahkemesi tarafından verilen karar tarihinde yürürlükte olan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/a maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca mahiyeti itibarıyla **KESİN** olmak üzere 22.01.2026 tarihinde oybirliği ile karar verildi.