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

ADANA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
11.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/850
Karar No. 2026/589
Tarihi: 03.06.2026

●PERFORMANS NEDENİYLE FESİH
●İŞÇİNİN PERFORMANSININ DÜŞÜK OLDUĞUNDAN SÖZ EDEBİLMEK İÇİN İŞYERİNDE OBJEKTİF ÖLÇÜTLERİN BELİRLENMESİ ZORUNLU OLDUĞU
●GEÇERSİZ FESİH
●İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATININ BELİRLENMESİNDE İŞÇİNİN KIDEMİNE VE YILLIK İZİN İÇİN GEREKLİ BEKLEME SÜRELERİ ÖRNEK ALINARAK BELİRLENMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ 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 performansı yüksek olan işçinin verimlilik düzeyinin de yüksek olması beklenir. İşçinin performans ve verimlilik sonuçlarının geçerli bir sebebe 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

sebebin varlığı için süreklilik gösteren düşük veya düşme eğilimli sonuçlar olmalıdır. Şartlara göre değişen süreklilik göstermeyen sonuçlar, geçerli sebep için yeterli kabul edilmeyebilir. Ayrıca performans ve verimliliğin yükseltilmesine dönük hedeflere ulaşılmaması tek başına geçerli sebep olmamalıdır. İşçinin kapasitesi yüksek hedefler için yeterli ise ancak işçi bu hedefler için gereken gayreti göstermiyorsa geçerli sebep söz konusu olabilir.

Diğer taraftan, performans değerlendirilmesinde objektif olabilmek ve geçerli sebebi kabul edebilmek için performans değerlendirme kriterleri önceden saptanmalı, işçiye tebliğ 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. İşçinin çalışma standartları ve mesleki özellikleri daha sonraki performans ve verimlilik ölçümü bakımından işverenin kabul ettiği sınırlar olarak dikkate alınır. Ancak bu sınırların altına düşülmesi ve bunun süreklilik göstermesi halinde geçerli sebep doğabilir. İşveren, bu sınırların üstünde bir performans ve verimlilik beklentisinde haklı olduğunu ileri sürüyorsa, bu beklentiyi doğrulayacak eğitim ve iş şartlarının iyileştirilmesi gibi performans arttırıcı olanakları sağladığını da ispatlamalıdır.

Somut uyuşmazlıkta; davalı işveren davacının iş akdinin performans düşüklüğü nedenleriyle haklı nedenle feshedildiğini savunmuş ise de, davalı tarafça performans değerlendirme sisteminin ve kriterlerinin

sunulmadığı, performans değerlendirmesinden sonra hedef belirlenip belirlenmediği, bu hedeflerin objektif ve uygulanabilir olup olmadığı, davacıya tebliğ edilip edilmediği hususunda belge sunulmadığı, emsal işçilere göre performans düşüklüğü bulunup bulunmadığı, izleme sürecine alınıp alınmadığı, alındıysa eğitim verilip verilmediği hususlarında da belge sunulmadığı, feshin geçerli sebebe dayandığının ispat yükü davalıda olup, davalı taraf davacının performans düşüklüğü gösterdiğini, bu düşüklüğün süreklilik arz ettiğini, davacının performansını geliştirmesi yönünde davacıya eğitim verildiğini ve davacının performansını artırmak için bir çaba harcamadığını yeterli ve inandırıcı delillerle ispatlayamamıştır. Mahkemece feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadeye karar verilmesi isabetlidir.

Yerleşik uygulayama göre, yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır.

İlk Derece Mahkemesince verilen karara karşı istinaf başvurusu üzerine dosya Dairemize gönderilmekle, incelendi.

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

A) DAVACININ İSTEMİNİN ÖZETİ

Davacı vekili; davacı işçinin önce davalı işverenin

Payas tesislerinde 10.07.2007-12.06.2025 tarihleri arasında haberleşme cihazları bakım ve onarımcısı işçisi olarak çalıştığını, davalı şirket tarafından emeklilik nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiğini, davacıya fesih bildiriminin yapılmadığını, davacının hiçbir gerekçe gösterilmeden işten çıkarılmış olmasının hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğunu belirterek davacının hizmet akdinin fesih işlemlerinin haksız ve geçersiz olduğunun tespiti ile davacının aynı parasal hakları ile işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

B) DAVALININ CEVABININ ÖZETİ

Davalı vekili; davacının 26.04.2002-12.06.2025 tarihleri arasında davalı şirkette çalıştığını, davacının iş akdinin performans düşüklüğü nedeniyle davalı şirket tarafından feshedildiğini, davacının bizzat kendisinin el yazısı ile yazdığı ve

sonrasında ıslak imza ile imzaladığı dilekçeyi reddetmesi ile irade sakatlığına uğradığını ileri sürmesinin kötü niyetli olduğunu ve kabul edilmemesinin gerektiğini belirterek davanın reddini talep etmiştir.

C) İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ

İlk Derece Mahkemesince yapılan yargılama sonucunda; "...1-Davanın KABULÜ İLE,

2-Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının davalı şirket nezdindeki İŞE İADESİNE;

3-Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde davalı tarafından ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi ve fesih nedeni de dikkate alınarak takdiren davacının 6 aylık brüt ücreti tutarında (brüt 518.535,00 TL olarak) BELİRLENMESİNE,

4-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının (brüt 501.784,34 TL olarak) davalıdan tahsilinin GEREKTİĞİNİN TESPİTİNE..." şeklinde karar verilmiştir.

D) İSTİNAF NEDENLERİ

Davalı vekili; yerel mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken davanın kabulüne dair karar verilmiş olup usul ve yasalara aykırı olan bu kararın kaldırılmasının gerektiğini, uzun yıllardır davalı şirkette çalışan davacının düşük performans gösterdiğini, çalışma arkadaşları ile üstleri tarafından verilen görevleri dikkatli ve özenli bir şekilde yerine getirmediğini veya hiç yerine getirmediğinin tespit edildiğini, bu durumun davacının performans kayıtlarına yansıdığını ve davacının düşük performans notu aldığını, davalı şirketin iş sözleşmesinin feshinin son çare olması ilkesine uygun bir şekilde davacının çalışma hayatı boyunca davacıya uyarılarda bulunduğunu, sonrasında disiplin kurulunun toplandığını ve davalı şirket tarafından davacının iş akdinin feshedilmesi yönünde karar verildiğini, davacının davalı şirketin iş akışına zarar verdiğinin değerlendirildiğini, davalı şirketin davacının sebep olduğu olay karşısında gerekli özeni ve dikkati gösterdiğini, özlük dosyasında görüleceği üzere davalı şirketin davacının savunmasını almak üzere yazılı bir bildirimde bulunduğunu, ancak davacının savunma vermekten imtina ettiğini, davalı şirketin ise davacının yazılı belgeyi imzalamaktan kaçınması nedeniyle durumun o yerde tutanakla tespitinin yani tutanağa bağlanması yoluna başvurduğunu, davalı şirketin fesih bildirimi yapmak suretiyle haklı şekilde davacının iş akdini geçerli nedene dayanarak feshettiğini, somut olayda sunulan performans raporlarından görüldüğü üzere davacının yaşına bağlı olarak iş performansının işin gerektirdiği verimlilik seviyesinin altında kaldığının tespit edildiğini, bu nedenle davacının iş akdinin davalı şirket tarafından geçerli nedenle feshinin haklı olduğunu, yerel mahkeme tarafından takdir edilen tazminat miktarının hatalı olduğunu ve davanın talebin zamanaşımına uğramış olması sebebiyle reddinin gerektiğini belirterek istinaf yoluna başvurmuştur.

E) DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE GEREKÇE

Dairemizce, istinaf dilekçesinde öne sürülen sebepler ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 355 inci maddesi uyarınca kamu düzenine ilişkin hususlar gözetilerek inceleme ve değerlendirme yapılmıştır.

Dava; işe iade istemine ilişkindir. Mahkemece davanın kabulüne karar verilmiş, karar davalı tarafından istinaf edilmiştir.

Taraflar arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu, davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan işveren vekili konumunun bulunmadığı, davacı işçinin kıdeminin 6 aydan fazla olduğu, davalıya ait iş yerlerinde otuz (30) işçiden fazla işçi çalıştığı konularında uyuşmazlık bulunmamaktadır.

İş sözleşmesinin 12.06.2025 tarihi itibariyle feshedildiği, davacı işçi tarafından yasal bir aylık sürede 27.06.2025 tarihinde davalıya karşı arabulucuya başvurulduğu, görüşmelerin 01.07.2025 tarihinde anlaşmazlıkla sonuçlandığı, davacı tarafından süresi içerisinde 07.07.2025 tarihinde yetkili ve görevli mahkemede işe iade davası açıldığı anlaşılmıştır.

Davacı iş akdinin işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini ileri sürmüş, davalı işveren davacının iş akdinin yaşa bağlı olarak iş performansının işin gerektirdiği verimlilik seviyesinin altında kalması nedeniyle iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur. İşten ayrılış bildirgesinde fesih kodunun -kod 4- olarak bildirildiği görülmüştür.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin haklı ya da geçerli nedene dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleridir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin (ll) numaralı bendinde, işveren açısından haklı nedenle derhal fesih hâllerini düzenlenmiştir. Maddede düzenlenen haller, işverene iş sözleşmesini bildirim sürelerine uymaksızın ve tazminatsız feshetme hakkı veren fesih hâlleri olarak kanunda yer almıştır.

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 performansı yüksek olan işçinin verimlilik düzeyinin de yüksek olması beklenir. İşçinin performans ve verimlilik sonuçlarının geçerli bir sebebe 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 sebebin varlığı için süreklilik gösteren düşük veya düşme eğilimli sonuçlar olmalıdır. Şartlara göre değişen süreklilik göstermeyen sonuçlar, geçerli sebep için yeterli kabul edilmeyebilir. Ayrıca performans ve verimliliğin

yükseltilmesine dönük hedeflere ulaşılmaması tek başına geçerli sebep olmamalıdır. İşçinin kapasitesi yüksek hedefler için yeterli ise ancak işçi bu hedefler için gereken gayreti göstermiyorsa geçerli sebep söz konusu olabilir.

Diğer tarafla, performans değerlendirilmesinde objektif olabilmek ve geçerli sebebi kabul edebilmek için performans değerlendirme kriterleri önceden saptanmalı, işçiye tebliğ 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. İşçinin çalışma standartları ve mesleki özellikleri daha sonraki performans ve verimlilik ölçümü bakımından işverenin kabul ettiği sınırlar olarak dikkate alınır. Ancak bu sınırların altına düşülmesi ve bunun süreklilik göstermesi halinde geçerli sebep doğabilir. İşveren, bu sınırların üstünde bir performans ve verimlilik beklentisinde haklı olduğunu ileri sürüyorsa, bu beklentiyi doğrulayacak eğitim ve iş şartlarının iyileştirilmesi gibi performans arttırıcı olanakları sağladığını da ispatlamalıdır.

Somut uyuşmazlıkta; davalı işveren davacının iş akdinin performans düşüklüğü nedenleriyle haklı nedenle feshedildiğini savunmuş ise de, davalı tarafça performans değerlendirme sisteminin ve kriterlerinin sunulmadığı, performans değerlendirmesinden sonra hedef belirlenip belirlenmediği, bu hedeflerin objektif ve uygulanabilir olup olmadığı, davacıya tebliğ edilip edilmediği hususunda belge sunulmadığı, emsal işçilere göre performans düşüklüğü bulunup bulunmadığı, izleme sürecine alınıp alınmadığı, alındıysa eğitim verilip verilmediği hususlarında da belge sunulmadığı, feshin geçerli sebebe dayandığının ispat yükü davalıda olup, davalı taraf davacının performans düşüklüğü gösterdiğini, bu düşüklüğün süreklilik arz ettiğini, davacının performansını geliştirmesi yönünde davacıya eğitim verildiğini ve davacının performansını artırmak için bir çaba harcamadığını yeterli ve inandırıcı delillerle ispatlayamamıştır .Mahkemece feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadeye karar verilmesi isabetlidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, Mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. İş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşılamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesindeki sendikal nedenle yapılan fesihlerdir. Bu maddede

sendikal neden halinde işe başlatmama tazminatının işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirleneceği açıklanmıştır.

Yerleşik uygulayama göre, yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır.

Davacının davalı şirket nezdindeki kıdemi alındığında boşta geçen süre ücretinin 6 aylık brüt ücret olarak belirlenmesinde usul ve yasaya aykırılık bulunmadığı ayrıca zaman aşımının söz konusu olmadığı bu yöndeki istinaf nedenlerinin reddi gerektiği anlaşılmıştır.

Ancak, davacı tarafından dava açılırken 615,40 TL maktu harç yatırıldığı, ilk derece mahkemesi tarafından karar tarihi itibarı ile alınması gereken maktu harç 732,00 TL olduğu gözetilmeksizin eksik alınan 116,60 TL'nin tahsiline karar verilmesi gerekirken gerekli harcın peşin alınması nedeniyle harç alınmasına yer olmadığına şeklinde hüküm kurulması hatalı olup bu husus kamu düzenine ilişkin olduğundan re'sen gözetilerek davalı vekilinin istinaf başvurusunun kamu düzeni yönünden kabulü gerekmiştir

Bu açıklamalar altında, dosya kapsamı, mevcut delil durumu ve ileri sürülen istinaf sebepleri dikkate alındığında, davalının istinaf başvurusunun kabulü ile söz konusu yanılgı yeniden yargılamayı gerektirmediğinden, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/b-2'nci maddesi gereğince İlk Derece Mahkemesi kararı kaldırılarak yeniden esas hakkında karar vermek gerekmiştir.

F)HÜKÜM

1-Davalının istinaf başvurusunun kabulü ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/b-2'nci maddesi gereğince Dörtyol 1. İş Mahkemesi'nin 2025/299 esas, 2026/32 karar sayılı ve 15.01.2026 tarihli kararının KALDIRILMASINA, İlk Derece Mahkemesi hükmü yerine geçmek üzere;

2-DAVANIN KABULÜNE,

a)Davalı işveren tarafından gerçekleştirilen FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının davalı nezdinde İŞE İADESİNE,

b)Davacı işçinin, işe iade için davalı işverene kanuni süre içinde başvurmasına rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde, davacının kıdemi ve fesih sebebi dikkate alınarak takdiren 6 aylık ücreti tutarındaki brüt 518.535,00 TL tazminatın davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

c)Davacı işçinin, işe iade için davalı işverene kanuni süre içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok 4 aylık ücret ve diğer haklar tutarı olan brüt 501.784,34 TL'nin davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

ç)Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanan 3.140,00 TL arabuluculuk

ücretinin davalıdan tahsil edilerek Hazineye gelir kaydına,

d)Tahsili gereken 732,00 TL karar ve ilam harcından peşin alınan 615,40 TL harcın mahsubu ile bakiye 116,60 TL harcın davalıdan tahsil edilerek Hazineye gelir kaydına,

e)Davacı tarafından karşılanmış olan toplam 4.993,30 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

f)Davalı tarafından karşılanmış olan yargılama giderlerinin kendisi üzerinde bırakılmasına,

g)Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte olan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca belirlenen 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

h)Bakiye avansların yatıran taraflara iadesine,

3-İstinaf incelemesi yönünden;

a)Davalı tarafından peşin yatırılan istinaf karar harcının talebi halinde davalıya iadesine,

b)Davalı tarafından karşılanan 2.002,00 TL istinaf kanun yoluna başvurma harcı ile 555,00 TL tebligat giderinden oluşan toplam 2.557,00 TL istinaf yargılama giderinin davacıdan alınarak alınarak davalıya verilmesine,

c)İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından istinaf vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

ç)Bakiye istinaf avansının yatıran tarafa iadesine,

d)Kararın kesinleştirilmesi, tebliğ edilmesi ve harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda, 7036 sayılı Yasanın 8/a maddesi uyarınca kesin olmak üzere 03.06.2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.