

NOT: Performans düşüklüğü nedeniyle iş akdinin feshedilmesi hakkında

T.C.
ÇEVRE, ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAKANLIĞI
Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü

Sayı: E-53773008-622.02-15365565

13/04/2026

Konu: Görüş (Performans Düşüklüğü Nedeniyle İş Akdinin Feshedilmesi)

..... BELEDİYE BAŞKANLIĞINA

İlgi: tarihli ve sayılı yazısı.

4857 sayılı Kanun kapsamında sürekli işçi kadrosunda çalışan, emeklilik hizmet sürelerini tamamlayan işçilerin performanslarının yetersiz olması ve verim alınamaması nedeniyle, re'sen emekliye sevk edilip edilemeyeceğine ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 4857 sayılı İş Kanununun;

1 inci maddesinde, *"Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.*

Bu Kanun, 4 üncü Maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3 üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar." hükmü,

18 inci maddesinde, *"Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.*

Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır. ..." hükmü,

19 uncu maddesinde, *"İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.*

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 05.04.2017 tarihli ve E:2015/1598, K:2017/643 sayılı kararında, *"Dosya kapsamında yer alan ve iş sözleşmesinin feshine dayanak gösterilen tutanaklar performans düşüklüğüne ilişkin olup, davalı işveren de savunmasında davacının çalışma verimini düşürmesi ve savunma vermekten imtina etmesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiğini açıklamış, yine performans düşüklüğüne ilişkin bir kısım belgeler sunmuştur. 4857 sayılı Kanunun "İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlıklı 25. maddesi incelendiğinde; işçinin performans düşüklüğünün, düzenlenen haklı fesih nedenleri arasında yer almadığı açıktır. İş sözleşmesinin feshine neden olarak gösterilen "düşük performans gösterme" 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde düzenlenen geçerli fesih nedenidir. Performans düşüklüğü haklı fesih nedeni oluşturacak ağırlıkta olmamakla birlikte işyerinin normal işleyişini bozan, iş görme borcunun gerektirdiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen hallerden olup geçerli fesih nedeni oluşturduğundan ve bu fesih şekli de işçinin kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanmasına engel teşkil etmediğinden davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken reddine karar verilmesi hatalıdır.*

Diğer taraftan, yerel mahkemece direnme kararında davacı işçinin iş sözleşmesinin feshine neden olan performans düşüklüğünün 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-h maddesinde düzenlendiği bu nedenle işveren feshinin haklı nedene dayandığı açıklanmıştır. İş Kanunu'nun 25/II-h maddesi, işçinin

yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesini bir haklı fesih nedeni olarak kabul etmektedir. Buna karşılık işçinin işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmesi geçerli fesih nedenidir. İşçi görevini uyarıya rağmen hiç yerine getirmese işveren haklı nedenle derhal; eksik, kötü, yetersiz bir biçimde yerine getirirse geçerli fesih hakkını kullanabilecektir.” denilmiştir.

Yine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin performans düşüklüğü nedeniyle iş akdinin feshine ilişkin yerleşik kararları bulunmaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 27.11.2017 tarihli ve E:2016/31461, K:2017/19066 sayılı kararında performans ve verimlilik *“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.”* şeklinde ifade edilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 08.04.2015 tarihli ve E:2015/5014, K: 2015/13582 sayılı kararında, *“Somut olayda, mahkemece davacının iş akdinin düşük performans nedeniyle geçerli nedenle feshedildiği kabul edilmiş ise de davacının süreklilik gösteren bir performans düşüklüğünün söz konusu olmadığı, davalı tarafından davacı işçiye verilen hedefin objektif olarak belirlenmediği, sorumlu olduğu bölgenin genişliği, trafik durumu gibi hususlar dikkate alınarak emsal işçi ile karşılaştırmaya elverişli olmadığı, davalı şirket tarafından çalışanın tabi tutulacağı performans kriterlerinin önceden belirlenerek ve çalışana işe başladığında tebliğ edilmediği, performans standartlarının işyerine özgü, hedef ve standartların, çalışanların görev tanımları ve yetkileri dahilinde ulaşabilecekleri şekilde saptanmadığı, davacının başka bir bölgede çalıştırılması yoluna gidilmediği, performansının düşük olduğu noktalarda meslek içi eğitime tabi tutulmadığı ve fesih işleminde ölçülülük ve son çare olması ilkesine riayet edilmediği anlaşılmalıyla yanılığılı değerlendirme ile davanın kabulü yerine reddine karar verilmesi isabetsizdir.”* denilmiştir.

Bu itibarla, ilgi yazıda belirtilen konu hakkında yukarıda yer verilen hüküm ve kararlar çerçevesinde işlem tesis edilmesinin uygun olacağı mütalaa edilmektedir.

Bilgilerini rica ederim.

.....

Bakan a.

Yerel Yönetimler Genel Müdürü