

İş Sözleşmesinin İşçinin Yetersizliği Nedeniyle Geçerli Nedenle Feshi Halleri, Yasal Şartlar ve Yargıtay Uygulamalarındaki Örnekler

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 22.08.2026

Kaynak: 4857 sayılı İş Kanunu (18, 19 ve 21'inci maddeler) ile Yargıtay iş hukuku içtihatları

Kısa Cevap

İş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesi, **yetersizliğinden kaynaklanan geçerli bir sebeple** feshedilebilir (4857 sayılı Kanun md. 18). Yetersizlik sebepleri, 25'inci maddedeki haklı nedenle derhal fesih ağırlığına ulaşmayan; ancak işin normal akışını, verimliliği ve çalışma huzurunu olumsuz etkileyen durumlardır. Fesihten önce **işçinin yazılı savunmasının alınması zorunludur** (md. 19); performans gerekçeli fesihlerde ayrıca **önceden tebliğ edilmiş ölçülebilir hedefler, ihtar ve son çare (ultima ratio) ilkesi** aranır.

Geçerli Nedene Dayalı Feshin Yasal Çerçevesi

4857 sayılı İş Kanununun "Feshin geçerli sebebe dayandırılması" başlıklı 18'inci maddesi uyarınca, iş güvencesi kapsamındaki işyerlerinde işveren iş sözleşmesini ancak geçerli bir sebebe dayanarak feshedebilir. İş güvencesi hükümlerinin uygulanması için şu şartlar bir arada bulunmalıdır:

- İşyerinde **otuz veya daha fazla işçi** çalışıyor olması,
- işçinin en az **altı aylık kıdemini** bulunması (yer altı işlerinde çalışan işçilerde altı aylık kıdem şartı aranmaz),
- iş sözleşmesinin **belirsiz süreli** olması.

Bu şartlar varsa işveren feshi ancak işçinin **yeterliliğinden, davranışlarından veya işletmenin, işyerinin ya da işin gereklerinden** kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandırabilir.

İşçinin Yetersizliğine Bağlı Geçerli Fesih Hâlleri

Yetersizlik sebepleri; haklı fesih (md. 25/II) boyutuna varmayan ancak işin normal akışını, verimliliği ve çalışma huzurunu olumsuz etkileyen durumlardır. Kanun gerekçesi ve Yargıtayın yerleşik kararları doğrultusunda yetersizlik sayılan temel hâller:

- **Performans ve verim yetersizliği:** Ortalama olarak benzer işi görenlerden belirgin şekilde daha az verimli çalışma; işe alımda veya özgeçmişte gösterilen niteliklerden beklenenden düşük performans.
- **Odaklanma ve öğrenme güçlüğü:** İşe yoğunlaşmanın giderek azalması, işe yatkın olmama, öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği.
- **Sağlık durumu ve sık hastalanma:** Sık sık hastalanarak iş akışını aksatma; işçiyi tamamen çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını sürekli olumsuz etkileyen rahatsızlıklar.
- **Uyum ve yetenek yetersizliği:** İşyeri ortamına, ekibe veya yenilenen teknolojik iş süreçlerine uyum yetersizliği; işçinin zihinsel veya bedensel yetersizliği.

Uyulması Gereken Yasal Usuller

Daha önceki sirkülerlerimizde (2026/131) İşkolları Yönetmeliğindeki belediye taşımacılığı değişikliğini ve (2026/130) Yargıtayın belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin kararını incelemiştik. Yetersizlik nedeniyle yapılacak fesihlerde işe iade riskiyle karşılaşmamak için uyulması gereken usuller:

- **Yazılı savunma şartı (md. 19):** İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebeplerle iş sözleşmesi, hakkındaki iddialara karşı **savunması alınmadan** feshedilemez. Savunma alınmadan yapılan yetersizlik fesihleri usulden geçersiz sayılır.
- **Yazılı bildirim ve sebep şartı (md. 19):** Fesih bildirimi yazılı yapılmak ve fesih sebebi açık ve kesin şekilde belirtilmek zorundadır.
- **Performans değerlendirme düzeni:** Performans düşüklüğü gerekçeli fesihlerde; işçiye objektif ve ölçülebilir hedeflerin verilmiş olması, değerlendirme kriterlerinin önceden tebliğ edilmiş olması ve düşük performans hâlinde ihtar verilerek eğitim/geliştirme imkânı tanınmış olması gerekir.
- **Son çare (ultima ratio) ilkesi:** İşveren feshten önce, yetersiz kalan işçiyi yapabileceği başka bir bölümde veya pozisyonda değerlendirme imkânının bulunup bulunmadığını araştırmalıdır.
- **Geçersiz feshin sonuçları (md. 21):** Feshin geçersizliğine karar verilirse işveren işçiyi **bir ay içinde** işe başlatmak zorundadır; başlatmazsa en az dört, en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Ayrıca çalıştırılmadığı süre için en çok **dört aya kadar**

doğmuş ücret ve diğer hakları ödenir.

İş akdi fesih süreçleri, performans değerlendirme kriterlerinin kurgulanması, yazılı savunma ve ihtar şablonlarının hazırlanması ve işe iade dava risk analizi için danışmanlık kadromuzla iletişime geçebilirsiniz.

Sık Sorulan Sorular

İş güvencesi hangi işçileri kapsıyor?

Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, en az altı aylık kıdemi bulunan ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçileri. Yer altı işlerinde çalışanlarda altı aylık kıdem şartı aranmaz.

Performans düşüklüğü tek başına fesih sebebi olur mu?

Objektif ve ölçülebilir hedeflerin önceden tebliğ edilmiş olması, düşük performansın belgelenmesi, ihtar verilerek düzeltme imkânı tanınması ve son çare ilkesinin gözetilmesi gerekir. Bu adımlar tamamlanmadan yapılan fesih geçersiz sayılabilir.

Yetersizlik fesihlerinde savunma almak zorunlu mu?

Evet. 19'uncu madde uyarınca işçinin yeterliliği veya verimi ile ilgili nedenlerle yapılan fesihte savunma alınması zorunludur.

Sık hastalanma yetersizlik sayılır mı?

İşçiyi tamamen çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını sürekli olumsuz etkileyen ve iş akışını aksatan rahatsızlıklar, geçerli sebep kapsamında değerlendirilebilir.

Son çare ilkesi ne anlama geliyor?

İşverenin, feshe gitmeden önce işçiyi yapabileceği başka bir bölümde veya pozisyonda değerlendirme imkânını araştırmasıdır.

Resmî Kaynaklar

- 4857 sayılı İş Kanunu (18'inci madde — feshin geçerli sebebe dayandırılması; 19'uncu madde — sözleşmenin feshinde usul; 20'nci madde — fesih bildirimine itiraz ve usulü; 21'inci madde — geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları)

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Somut uygulamaya öncesinde ilgili resmî kaynakların güncel hâli ve şirketin özel koşulları ayrıca değerlendirilmelidir.

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirküleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/is-sozlesmesinin-iscinin-yetersizligi-nedeniyle-gecerli-nedenle-feshi-halleri-yasal-sartlar-ve-yargitay-uygulamalarindaki-ornekler/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 00:39 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net