

Performans Nedeniyle Fesihlerde Nelere Dikkat Edilmeli?

Resul Kurt - 09.11.2015

İş sözleşmelerinin sonlandırılmasında dikkat edilmesi gereken hususlar, hem işletmeler ve hem de çalışanlar açısından büyük bir önem taşımaktadır. Performans nedeniyle fesih, işe iade davalarında, işverenlerin en fazla dava kaybettiği nedenlerin başında gelmektedir. Performans nedeniyle fesihlerde bir takım süreçlerin işletilmesi gerekmekte olup, bu süreçlere uyulmaması halinde işe iade davalarının genellikle işveren tarafından kaybedildiği görülmektedir. Özellikle, iş güvencesi kapsamında olup etkin bir performans değerlendirme sistemi bulunmayan işletmelerin “Performans Düşüklüğü” gerekçesiyle fesih yapmalarında ciddi sıkıntılar yaşanması kaçınılmaz bir durumdur. Bu nedenle fesihle ilgili süreçlerde mutlaka savunma alınması ve eğitim verilip kişinin kendisini geliştirmesine fırsat verilmesi aranmakta, fesih son çare olarak görülmesi gereklidir.

Performans düşüklüğüne ilişkin işçinin mutlaka savunması alınmalıdır. Ayrıca, performans yönelik değerlendirmeler önceden uyarılar-ihtarlar yapılmalı ve işçinin savunması alınarak eğitimler vs. verilmelidir.

Bir performans değerlendirme sisteminde;

- İşverenin belirlediği performans kriterlerinin somut, işyeri koşullarına uygun ve ölçüme elverişli olması gereklidir.
- Belirlenen performans kriterleri hakkaniyete uygun olmalı ve aynı konumdaki çalışanlara aynı zaman diliminde eşit olarak uygulanmalıdır.
- İşverenin belirlediği performans standartları önceden işçiye yazılı olarak bildirilmiş olmalıdır.
- İşçinin performansının düşük olması nedeninin işçiden mi yoksa dış bir etkenden mi kaynaklandığı araştırılmalı ve işçinin performansına olumsuz yönde etki yapan nedenlerin ortadan kaldırması için gereken yapılmış olmalıdır.

- Performans ve verimlilik sonuçlarına dayalı fesih için geçerli neden söz konusu ise, süreklilik gösteren performans düşüklüğü ve düşme eğilimli sonuçlarla ilgili olarak çalışanların derhal dikkati çekilmelidir.
- İşyerine işçi alma ve işten çıkarma yetkisi verilen işveren vekillerinin, iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilebilmesi için işçinin performansının düşük olmasının tek başına yeterli olmadığı, ayrıca işyerinde işin yürütümünde olumsuzluğa yol açmış olması gerektiği anlatılarak bu konuda bilgi edinmeleri sağlanmalıdır.
- İşçi işten çıkarılmadan önce gerekli sözlü ve yazılı uyarılar yapılmalı buna rağmen düzelme olmadığı takdirde işçinin işine son verilmezden önce yazılı savunması alınmalıdır.
- Performans yetersizliği nedeniyle iş sözleşmesinin feshi yoluna gidilmiş ise feshin geçerli olup olmadığı araştırılırken veya meydana gelen bir işten çıkarma işlemi incelenirken, bir yandan yasal açıdan gerekli olan işten çıkarma prosedürü, diğer yandan işletmede uygulanan performans değerlendirme yönteminin özellikleri ayrı ayrı, daha sonra da birbirleriyle olan etkileşimleri açısından dikkatle incelenip değerlendirilmelidir.

İşverenin performans değerlendirmesinin objektif olmaması durumunda işe iade kararının verilmesi muhtemeldir.

İşçinin yeterliliğinde ve verimliliğinde işçinin üstlendiği işte normal olarak verimli çalışmayı gösterip göstermediği önemlidir.

Yargıtay'ın bir kararında (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 03.06.2008 tarihli, Esas No:2007/37515 ve Karar No:2008/13801 Sayılı Kararı.) "işçinin verimsizliğinin iş sözleşmesinin geçerli fesih nedenini oluşturabilmesi için, iş sözleşmesi feshedilen işi ile aynı veya benzer işi gören işçinin verimi arasında bir karşılaştırma yapılır. Bu konuda işveren, işçinin verimindeki eksikliği tespit etmek için tam bir veri araştırmakla yükümlüdür. Ancak bu karşılaştırma yapılırken, her insanın farklı yapı ve farklı çalışma kabiliyetine sahip olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Kuşkusuz işçinin verim düşüklüğünün yaşlanma gibi bünyedeki doğal bir gelişime dayanması hâlinde işveren, işçinin verim ve performans düşüklüğüne katlanmalıdır. İş sözleşmesinin geçerli feshi, ancak, işçinin ilgili işyerinde çalışabilmesi için aranan profile bütünüyle artık uymadığının kabul edilebildiği an mümkün olabilecektir." denilmektedir.

Sonuç olarak bir performans değerlendirme sistemi sağlıklı ve objektif kriterlere dayanmalıdır. Performans nedeniyle fesihlerde her zaman feshin son çare olması ilkesine dayanılmalıdır. Bir işçinin ihtar/uyarı verilmeden, savunması alınmadan, eğitim verilmeden ve kendisindeki gelişmeleri ölçülmeden, varsa fesih yerine başka bölümde veya görevde değerlendirilme yolu araştırılmadan iş sözleşmesinin doğrudan performans düşüklüğü gerekçesiyle feshedilmesi durumunda, feshin geçerli neden dayanmadığı

gerekçesiyle işe iade kararı çıkma ihtimali yüksektir.

Kaynak: <http://www.dunya.com/performans-nedeniyle-fesihlerde-nelere-dikkat-edilmeli-161986yy.htm>

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA