

DURMUŞ DÜLGER HUKUK BÜROSU

www.yucedurmus.av.tr

İşyeri Muhasebe ve İnsan Kaynakları Sorumlusunun Performans Düşüklüğü Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshine İlişkin Bir Yargı Kararının İncelenmesi

İNCELENEN YARGI KARARI

Kayseri Bölge Adliye Mahkemesinin 16.01.2024 karar tarihli, 2024 / 36 esas, 2024 / 78 karar sayılı istinaf kararında özetle; davacının davalı işyerinde (04.05.2006 – 31.12.2022) tarihleri arasında muhasebe ve insan kaynakları sorumlusu olarak çalıştığı, işçinin performansını ölçecek bir performans sisteminin olmadığı, yazılı ve tebliğ edilmiş olması gerektiği, objektif ve ölçülebilir temelleri olması gerektiği, çalışanın performansını değerlendirerek düşük performans söz konusu ise gerektiğinde işçiye konu ile ilgili eğitim vermek, düzelmesi için önlemlerin alınması gerektiği, çalışanın iş sözleşmesinin doğrudan feshedilmesinin doğru ve geçerli olmayacağı bu sebeple performans düşüklüğü nedeni ile iş akdinin feshi söz konusu olamayacağından davalı tarafın istinaf itirazlarının reddi ile yerel mahkeme tarafından verilen işe iade kararının usul ve yasaya uygun olduğuna kesin olarak karar verilmiştir.

PERFORMANS NEDİR? NASIL ÖLÇÜLMELİDİR?

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 üretim düzeyi ise işçinin verimliliğini gösterir. Başka bir anlatımla performans iş sürecinde yer alan emeğin bir boyutu verimlilik ise birim zamanda harcanan emeğin bir sonucudur. Buna göre performansı yüksek olan işçinin verimlilik düzeyinin de yüksek olması beklenir.

İşçinin performans ve verimlilik sonuçlarının fesih için geçerli bir nedene dayanak olabilmesi için objektif ölçütlerin belirlenmesi zorunludur. Performans ve verimlilik standartları işyerine özgü olmalıdır. Objektiflik ölçüsü o iş yerinde 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 değerlendirmesinde objektif olabilmek ve fesih için 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 gerçekleştirilmesi beklenen iş ve kişisel gelişim hedeflerine bu kriterler esas alınmalıdır. Bu kriterler çalışanın görev tanımına, verimine, işyeri kurumsal ilkelerine, uyulması gereken işyeri kurallarına uygun olarak objektif ve somut olarak ortaya konmadan, buna yönelik performans değerlendirme formları hazırlanmalıdır. İşyerine özgü çalışanların performansının değerlendirilebileceği, performans değerlendirme sistemi geliştirmeli ve uygulanmalıdır.

Performans ve verimlilik sonuçlarına dayalı geçerli bir nedenin varlığı için süreklilik gösteren düşük veya düşme eğilimli sonuçlar ve bu sonuçların düzeltilmesi ve iyileştirilmesi adına gerekli eğitim ve düzenlemeler yapılmış olmalıdır. Koşullara göre değişen, süreklilik göstermeyen veya sürekli olduğu anlaşılmayan sonuçlar geçerli neden için yeterli kabul edilmeyecektir.

PERFORMANS NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİ NASIL FESHEDİLİR?

Çalışanın performans düşüklüğü nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için; yukarıda belirtilen prosedür uygulanmalı, performans değerlendirmesinden önce objektif performans değerlendirme kurallarının belirlenip çalışanlara bildirilmesi ve performansının düşüklüğü tespit edilen işçiye performans arttırıcı eğitim verilip tekrar değerlendirme yapılması gerekir.

Bu kurala uyulmaksızın iş akdinin feshedilmesi, performans değerlendirilmesine esas objektif kuralların varlığının kanıtlanamaması, çalışanın performansında süreklilik gösteren bir düşük veya düşme eğilimi sonucu olmaması, değerlendirmenin tüm yılı kapsamayıp kısa bir süreyi kapsamaması, feshin son çare olma ilkesine uyulmaması feshi geçersiz kılar.

24.04.2024, Çorlu

 DURMUŞ DÜLGER HUKUK BÜROSU

Av. Yüce DURMUŞ

► Web : www.yucedurmus.av.tr

► E-Posta : hukukdurmus@gmail.com

► Büro Cep Telefon : (0530) 964 0429