

PERFORMANS DÜŞÜKLÜĞÜ-İŞE İADE DAVASI

Av. Erdoğan KAYA - www.gurselavukatlik.com

Çalışma yaşamında işverenler çalıştırdıkları işçilerin, belirli bir çalışma performansını yakalamasını ve bu performansın artarak devamını isterler. Ancak birçok kez işçinin çalışma performansı sadece kendisine bağlı olmayan sebeplerle düşüş göstermesi, işverenin farklı bir nedenden dolayı işçiyi işten çıkarmak isteyip de bu durumu gizleyip performans düşüklüğünü bahane ederek işçinin iş akdini sona erdirmesi vb. durumlar söz konusu olabilir. Hatta çalışma yaşamında birçok kez gerçek bir performans düşüklüğü olmamasına karşın sözde performans düşüklüğüne dayalı olarak işçinin iş akdi sona erdirilebilmektedir. İşte bu durumda işçinin işe iade davası açma hakkı gündeme gelmektedir.

Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için öncelikle işe iade davasının açılmasında aranan şekli şartları ele almakta fayda vardır.

İŞE İADE DAVASININ KOŞULLARI NELERDİR?

İşe iade davasının koşulları;

1-4857 s. İş Kanuna tabi işçi, Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci veya işyeri sendika temsilcisi olma,

2-Belirsiz süreli iş sözleşmesi,

3-İş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi,

4-İşyerinde en az 30 işçi olması,

5-En az 6 aylık kıdem(çalışma),

6-Geçerli fesih nedeninin bulunmaması,

7-İşveren vekili olmamak,(Bazı işveren vekillerinin de işe iade davası açma hakkı söz konusudur. Bu konuya ilişkin detaylı bilgi için “İşyeri Müdürünün İşe İade Davası” başlıklı yazımıza bakılabilir)

8-Fesih bildirimiminin tebliğinden itibaren 1 ay içinde dava açılması gereği söz konusudur.

Davanın açılışında aranan 1 aylık süre, hak düşürücü süre niteliğindedir ve bu nedenle de taraflarca ileri sürülme bile davaya bakan mahkemece resen bu konu göz önüne alınır. Eğer 1 aylık süre geçirilmişse de dava süresinde açılmadığı için reddedilmektedir.

İşe iade davasının açılmasını engelleyici sözleşme hükümleri geçersiz olacağı Yargıtay kararları ile vurgulanmıştır(Yargıtay 9. H.D.`nin 2004/32713 E. , 2005/1005 K. sayılı ve 13.01.2005 tarihli kararı).

İŞÇİNİN SAVUNMASI ALINMADAN PERFORMANSA DAYALI FESİH YAPILAMAZ.

4857 s. İş Kanununun 19 uncu maddesinde: “*Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.* ” denilmiştir. Görüldüğü üzere Kanun`da iş akdinin performans nedeniyle feshedilebilmesi için işçinin savunmasının zorunlu olduğu açıkça belirtilmiştir. Aksi takdirde geçersiz bir fesih durumu söz konusu olacaktır.

SAVUNMANIN FESİH TARİHİNDEN HEMEN ÖNCE ALINMIŞ OLMASI GEREKLİ

Performansa dayalı fesih yapılabilmesi için savunmanın fesihten hemen önce alınması gerekmektedir. Aksi takdirde Yargıtay feshin geçersiz bir fesih haline geleceğini ortaya koymuştur. Konuya ilişkin olarak Yargıtay 9. H.D. vermiş olduğu emsal nitelikteki kararda; fesihten 10 ay önce alınan savunmanın dikkate alınmaması gerektiğini belirtmiştir(2009/27227 E. , 2010/28394 K. sayılı ve 11.10.2010 tarihli kararı).

PERFORMANS DÜŞÜKLÜĞÜNÜN BELİRLENMESİ

Performans düşüklüğünden bahsedilebilmesi için bu durumun önceden objektif ölçütlerle belirlenen ve bir sisteme dayanan bir performans değerlendirme sistemine göre belirlenmesi gerekmektedir.

Performans değerlendirilmesinde objektif olabilmek ve 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 gerçekleştirmesi beklenen iş ve kişisel gelişim hedeflerinde bu kriterler esas alınmalıdır. Çalışanlara, ulaşmak için yapılması gerekenleri kontrol etme yetkisinde ve görev tanımı içinde olmadıkları hedef ve standartlar vermenin hiçbir yararı yoktur. Çalışanın görev tanımı içinde kalmayan ve kendisinden kaynaklanmayan, özellikle dış etkenlere bağlı kriterler dikkate alınmamalıdır.

Performans kriterlerinin objektif olarak belirlenmemesi halinde Yargıtay performansa dayalı feshin geçersiz sayılacağını açıkça vurgulamıştır(9. H.D.`nin 2008/20570 E. , 2009/6142 K. sayılı ve 09.03.2009 tarihli kararı).

İşçinin verim düşüklüğünün yaşlanma gibi bünyedeki doğal bir gelişime dayanması hâlinde işveren, işçinin verim ve performans düşüklüğüne katlanmalıdır(Yargıtay 9. H.D.`nin 2007/37515 E. , 2008/13801 K. sayılı ve 03.06.2008 tarihli kararı).

İşçi, yukarıda bahsetmiş olduğumuz işe iade davası şartları kendisi açısından mevcutsa ve performansa dayalı yapılan feshin belirttiği olduğumuz ve Yargıtay kararları ile de ortaya konulan koşullara aykırı olarak yapıldığını düşünüyorsa işe iade davası açabilir.

