

Kurumların insan kaynağını yönetirken başvurduğu performans değerlendirme sistemleri, genellikle yıl sonunda formalite icabı doldurulan belgeler olarak görülür. Oysa İş Kanunu ve Yargıtay içtihatları nezdinde bu formlar; bir personelin terfi etmesini, prim almasını veya işten çıkarılmasını meşrulaştıran en kritik hukuki delillerdir. Yöneticilerin nesnel verilere (KPI) dayanmadan, sadece kişisel kanaatleriyle yaptığı düşük değerlendirmeler, kurumu ağır mobbing suçlamalarıyla ve kaybedilmesi kesin olan işe iade davalarıyla yüzleştirmektedir.

Kurumunuzun performans yönetim sistemi aşağıdaki idari ve hukuki standartlara ne ölçüde uyum sağlıyor?

1. SÜBJEKTİF KRİTERLER VE MOBBİNG (PSİKOLOJİK TACİZ) RİSKİ

- Soru:** Yöneticileriniz çalışanların performans notunu verirken; ölçülebilir hedeflere (SMART) ve somut verilere mi dayanıyor, yoksa "uyumsuz, isteksiz, yetersiz" gibi tamamen kişisel yoruma açık, sübjektif ifadeler mi kullanıyor?
- Gizli Risk:** Yargıtay kararlarına göre, somut bir veriye (satış rakamı, hata oranı, tamamlanan proje sayısı vb.) dayanmayan düşük performans notları hukukten geçersizdir. Bir çalışana üst üste düşük not verilmesi ve bu notlara dayanarak görev yerinin değiştirilmesi veya priminin kesilmesi, mahkemelerce doğrudan "Mobbing (Psikolojik Taciz)" olarak kabul edilir. Kurumunuz, sübjektif değerlendirme yapan yöneticiler yüzünden ağır manevi tazminatlara mahkum edilebilir. Bu değerlendirme kriterlerini yasal olarak nasıl objektif hale getireceksiniz?

2. DÜŞÜK PERFORMANS NEDENİYLE FESİH VE İŞE İADE DAVALARI

- Soru:** Performansı yetersiz olan bir personeli işten çıkarmadan önce; kendisine düşük performansının nedenlerini yazılı olarak bildirip savunmasını alıyor ve ona kendini düzeltmesi için makul bir süre (Performans İyileştirme Planı) tanıyor musunuz?
- Gizli Risk:** İş Kanunu'nun 19. maddesi çok nettir: Hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Performans düşüklüğü gerekçesiyle, çalışana eğitim vermeden veya iyileşme şansı tanımadan yapılan fesihler mahkemeden anında döner. İşçi işe iade davasını kazandığında, kurum 4 ila 8 aylık "boşta geçen süre ücreti" ve "işe başlatmama tazminatı" ödemek zorunda kalır. Bu yasal fesih sürecini sıfır hatayla nasıl kurgulamalısınız?

3. GERİ BİLDİRİM EKSİKLİĞİ VE "SESSİZ İSTİFA" MALİYETİ

- Soru:** Kurumunuzda performans görüşmeleri sadece yılda bir kez, form imzalatmak için mi yapılıyor? Yöneticileriniz, yıl içinde personelin hatalarını biriktirip yıl sonunda sürpriz bir düşük notla mı karşılıyor?
- Gizli Risk:** Geri bildirim (feedback) mekanizmasının anlık ve yapıcı çalışmadığı kurumlarda, çalışanların aidiyet duygusu hızla yok olur. Yıl sonunda beklemediği bir düşük not alan çalışan, kuruma olan güvenini yitirir ve "sessiz istifa" (sadece kendinden isteneni yapma, inisiyatif almama) sürecine girer. Bu durum, kurumun yenilikçi kapasitesini öldürür ve nitelikli insan kaynağının (turnover) kaybedilmesine neden olur.

PERFORMANS YÖNETİMİNİ YASAL STANDARTLARA TAŞIMAK

Eğer yukarıdaki kritik sorulara tereddütsüz ve mevzuata uygun net cevaplar veremiyorsanız, kurumunuzun insan kaynağı yönetimi devasa bir hukuki ve mali risk altındadır. Bu krizleri mahkeme salonlarında tazminat ödeyerek değil, uzmanlardan proaktif olarak öğrenmek zorundasınız. Süreçlerinizi mevzuata uygun yönetmek, kurumsal riskleri azaltmak ve kurumunuza özel eğitim planlaması yapmak için Vizyonder Performans Değerlendirme ve Hedef Belirleme Eğitimi programına hemen başvurun.

VIZYONDER EĞİTİM DANIŞMANLIK VE TEKNOLOJİ A.Ş.

İSTANBUL	:	Meşrutiyet Mahallesi, Kodaman Sokak, Bahar Apartmanı No:6 Daire:7 Nişantaşı - Şişli / İSTANBUL
ANTALYA	:	Etiler Mah. Evliya Çelebi Cad. No:23 /106 Muratpaşa / Antalya
MERSİS NO	:	0925131571200001
İLETİŞİM	:	0.212 232 2016
GSM	:	0.545 335 2016
Eposta	:	bilgi@vizyonder.org.tr
TİCARET SİCİL NO	:	142629
KURUMLAR V.D.:	:	9251315712
Faks:	:	0.850 811 2016
	:	0.545 332 2016