

# BÜLTEN

13 Haziran 2025

## İş Sözleşmelerinde Tamamlama Kriterleri

İşveren ile işçi arasındaki iş ilişkisinin temelini oluşturan iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı yükümlülüklerini ve haklarını belirleyen en temel hukuki belgelerdir. Bu nedenle sözleşmelerin yalnızca şekli bir metin olmanın ötesine geçerek, işin yürütülmesinde belirleyici, yönlendirici ve ölçülebilir bir yapı sunması büyük önem arz etmektedir.

İş dünyasında başarılı bir iş ilişkisi kurmanın temelinde, beklentilerin açıkça ortaya konulması yatar. Bu bağlamda, iş sözleşmelerinde yer alan **tamamlama kriterleri (completion criteria)**, çalışanların görev tanımlarını ve sorumluluklarını sadece tanımlamakla kalmaz, aynı zamanda performans değerlendirmelerinin objektif bir zemine oturtulmasını sağlar.

Günümüzde birçok iş sözleşmesi, genel geçer görev tanımlarıyla sınırlı kalmakta; bu durum, hem çalışan hem de işveren açısından belirsizlik doğurmaktadır. Özellikle iş ilişkisinin sona erdirilmesi gibi kritik anlarda hukuki ihtilaflara neden olabilmektedir. Oysa ki **tamamlama kriterleri**, yalnızca “ne yapılması gerektiğini” değil, “nasıl ve ne şekilde tamamlandığında görevin yerine getirilmiş sayılacağını” da tarif eder.

İş sözleşmelerinde yer verilen tamamlama kriterleri (completion criteria), söz konusu yapının etkinliğini doğrudan etkileyen ve özellikle görev ifasının denetlenebilirliği açısından son derece kritik olan bir unsurdur. Tamamlama kriterlerinin yalnızca görev tanımlarının bir uzantısı olarak görülmemesi; aynı zamanda bu görevlerin hangi nitelikte, ne zaman ve nasıl tamamlanmış sayılacağını belirleyen somut ölçütler olarak değerlendirilmesi gerekir.

### 1. Tamamlama Kriterlerinin Tanımı ve Fonksiyonu

Tamamlama kriterleri, işçinin ifa etmesi beklenen görevlerin yalnızca kapsamını değil; bu görevlerin hangi ölçütlere göre başarıyla yerine getirilmiş sayılacağını da ortaya koyan objektif standartlardır. Başka bir deyişle, işçinin işini yapıp yapmadığına ilişkin değerlendirmelerin yalnızca soyut görev tanımlarına dayanması, özellikle iş hukukunda işverenler için ispat külfeti açısından yeterli değildir. Tamamlama Kriterlerinde görev tanımına ek olarak, bu görevin somut biçimde nasıl ifa edileceğini gösteren kriterlerin de sözleşmede yer alması gerekmektedir.

Örneğin bir “satış temsilcisi” pozisyonu için görev tanımı “müşteri portföyünü geliştirmek ve satış yapmak” şeklinde özetlenebilir. Ancak bu görev tanımının tamamlama kriteri içermemesi halinde, görev ifasının yeterli düzeyde yerine getirilip getirilmediği hususunda objektif değerlendirme yapılamayacaktır. Bu nedenle, söz konusu tanıma ek olarak; aylık belirli sayıda müşteri ziyareti yapılması, her ziyaretin raporlanması, satış hedeflerinin belirli yüzdelerle karşılanması gibi ölçülebilir tamamlama kriterlerinin sözleşmeye eklenmesi gerekir.

Örnek olarak satış temsilcisinin tamamlama kriterlerinde aylık minimum 50 müşteri ziyareti gerçekleştirmek, Her ziyaretin ardından raporlama yapmak, Aylık satış hedefinin en az %90'ını gerçekleştirmek şeklinde somut kriterler yazıldığında işçinin işini yapmadığı daha net şekilde ispatlanacaktır. Bu durumda mahkemede işçinin işini gereği gibi yapıp yapmadığı tartışma konusu olmaktan çıkacak ve çalışanın işi yapmadığı daha net tespit edilecektir.

Bu kriterler sayesinde çalışanın performansı ölçülebilir hale gelecek ve yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği açıkça görülebilecektir.

## 2. Tamamlama Kriterlerinin Uyuşmazlık Risklerinin Azaltılmasındaki Avantajları

İş hukukunda işverene tanınan yönetim hakkının en önemli unsurlarından biri, işçinin görevlerini yerine getirip getirmediğini izleyebilme ve değerlendirebilme yetkisidir. Bu hakkın etkin biçimde kullanılabilmesi ise, işçinin yükümlülüklerinin açık, anlaşılır ve ölçülebilir şekilde tanımlanmış olmasına bağlıdır.

Tamamlama kriterleri, bu noktada doğrudan ispat kolaylığı sağlaması açısından işverenin lehine önemli bir rol oynar. Özellikle iş akdinin haklı ya da geçerli nedenle feshi söz konusu olduğunda, işverenin “işçinin görevlerini yerine getirmediği” yönündeki iddiasının yalnızca görev tanımına dayanması yetersiz kabul edilebilir. Oysa görev tanımıyla birlikte açık şekilde tanımlanmış tamamlama kriterleri mevcutsa, işverenin işçinin yükümlülüklerini ihlal ettiğini somut verilerle ispatlaması mümkün hale gelir, işverenin elinde objektif veri olur.

İşverenin iş sözleşmesini feshetmesi gerektiğinde, “işçinin görevlerini ihmal ettiği” yönündeki savını, sözleşmede yer alan tamamlama kriterlerine dayandırması, hukuki dayanıklılığı artırır. Aynı şekilde, çalışan da performansının adil biçimde değerlendirildiğinden emin olur.

İşçi açısından da tamamlama kriterlerinin belirlenmiş olması, performansının hangi esaslara göre değerlendirileceğini bilmesini sağlar. Bu durum, işverenin keyfi değerlendirmelerine karşı koruyucu bir işlev göreyerek işçinin lehine bir denge unsuru teşkil eder.

Tamamlama kriterleri yalnızca yapılacak işin nicelik ve nitelik boyutunu değil, aynı zamanda bu işin nasıl izleneceği ve kontrol edileceği mekanizmaları da içermelidir. Aksi halde, görev ne kadar net tanımlanmış olursa olsun, denetlenebilirlik unsuru eksik kaldığında işveren açısından uygulama ve yönetim açısından zorluklar doğabilecektir.

Bu nedenle, iş sözleşmesinde tanımlanacak her bir görev için aşağıdaki dört temel unsur dikkate alınmalıdır:

Tamamlama kriterlerinin iş sözleşmelerinde yer alması, yalnızca hukuki bir güvence değil; aynı zamanda stratejik bir yönetim aracıdır. Nitelikli insan kaynağının sürdürülebilir performansa dayalı olarak yönetilebilmesi, bu tür ölçülebilir yapıların sistematik biçimde uygulanmasını zorunlu kılmaktadır.

## Sonuç

Sonuç olarak, iş sözleşmelerinde tamamlama kriterlerine yer verilmesi, işveren ile işçi arasındaki ilişkiyi daha şeffaf, ölçülebilir ve sürdürülebilir bir zemine oturtmaktadır. Bu kriterlerin yalnızca görev tanımına indirgenmeden, görevlerin tamamlandığını gösterecek şekilde ölçülebilir hedefler ve denetim mekanizmaları ile birlikte yapılandırılması; hem işverenin yönetim hakkını hukuki zemine oturtmasına, hem de işçinin hak ve yükümlülüklerini açık şekilde bilerek hareket etmesine olanak tanır.

Bu nedenle, özellikle nitelikli işgücünün istihdam edildiği sektörlerde, iş sözleşmelerinin yalnızca genel ifadelerle değil, stratejik ve detaylı tamamlama kriterleriyle yapılandırılması önem arz etmektedir.

Özetle, tamamlama kriterleri, iş sözleşmelerinde genellikle göz ardı edilen ancak oldukça stratejik bir unsurdur. Bu kriterlerin sadece görevleri değil, aynı zamanda kontrol mekanizmalarını da içermesi; işverenin yönetsel gücünü pekiştirirken, çalışanın da neye göre değerlendirileceğini bilmesini sağlar. Bu da uzun vadede daha sağlam, şeffaf ve sürdürülebilir bir iş ilişkisi doğurur.

