

Sirküler Tarihi : 09/01/2025

Sirküler No : 2025/7

DENEME SÜRESİ

I. GİRİŞ:

Deneme süresi hem işçi hem de işveren için tarafların iş sözleşmelerini devam ettirip ettirmemeye karar verdikleri dönemi ifade eder.

Kanun koyucunun öngördüğü süreler “yasal azami” süre olduğundan taraflar kendi aralarında daha uzun bir süre belirleseler dahi bu deneme süresi olarak kabul edilmez.

II- DENEME SÜRESİYLE İLGİLİ HUKUKİ DÜZENLEME

4857 sayılı İş Yasası’nın 15. maddesi düzenlemesi bağlamında, taraflar, iş sözleşmesine deneme süresi koyup koymamakta serbesttirler. İş sözleşmesinin, belirli süreli veya belirsiz süreli olması, sözleşmeye deneme süresi konulmasına engel değildir. İş sözleşmenin türü ne olursa olsun deneme süresi konulabilir.

4857 sayılı İş Yasası’nın 15. maddesine göre; “Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.”

Deneme süreli iş sözleşmesi belirli şekil şartına bağlı tutulmamıştır.

Deneme süresinin başlangıcı, işçinin fiilen işe başladığı tarihtir. Deneme süresi içerisinde işçi tarafından alınan rapor süresi, yapılan devamsızlık deneme süresini uzatmayacaktır.

854 sayılı Deniz İş Yasası’nda süresi belirli olmayan iş sözleşmelerinde deneme süresi en çok bir ay (854/10. Md.), 5953 sayılı Basın İş Yasası’nda mesleğe ilk giren gazeteciler için deneme süresi en çok üç aydır. Borçlar Yasasına göre ise, uzun süreli sözleşmelerde deneme süresi şart edildiği takdirde, aksi kararlaştırılmadıkça, ilk iki ay deneme süresi sayılır.

III- DENEME SÜRESİ VE İŞÇİLİK HAKLARI

A- SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI AÇISINDAN

Deneme süresinde işçinin kayıt dışı istihdamı mümkün değildir.

Sigortasız çalıştırılan her bir çalışan başına iki asgari ücret ceza uygulanmaktadır.

B- İHBAR TAZMİNATI AÇISINDAN DENEME SÜRESİ İÇİNDE İŞÇİ VE İŞVEREN, HERHANGİ BİR TAZMİNAT ÖDEMEKSİZİN YA DA BİLDİRİM SÜRESİ VERMEKSİZİN SÖZLEŞMEYİ DERHAL FESHEDEBİLİR

Deneme süresinin geçmesinden sonra sözleşmenin sona erdirilmesi halinde artık genel hükümler uygulanır.

C- İŞ GÜVENCESİ, KIDEM TAZMİNATI VE YILLIK ÜCRETLİ İZİN AÇISINDAN

İşçinin çalıştığı sürenin belirlenmesinin gerekli olduğu bütün durumlarda, özellikle ihbar ve kıdem tazminatlarının, yıllık ücretli izin hakkının doğum ve hesabında deneme süresi göz önünde tutulur.

D- ÜCRET, FAZLA ÇALIŞMA, TATİL MESAİSİ VE DİĞER İŞÇİLİK HAKLARI AÇISINDAN

Deneme süresi içinde işçinin çalıştığı günlere ait ücreti ve diğer hakları saklıdır.

Deneme süresinde işçi, sendikaya üye olabilir, greve katılabilir. İşçiye yasalarla sağlanmış tüm haklardan yararlanır.

