

## Deneme Süreli İş İlişkisi ve Deneme Süreli İş İlişkisinde Ortaya Çıkan Sorunlar

Doğancan ERASLAN \*

<sup>1</sup> Sakarya Üniversitesi, Türkiye

### Makale Bilgisi

### ÖZET

#### Makale Geçmişi

Geliş Tarihi: 04.07.2023

Kabul Tarihi: 07.05.2024

Yayın Tarihi: 14.06.2024

#### Anahtar Kelimeler:

İş Sözleşmesi,  
Deneme Süresi,  
İş Kanunu,  
Deneme Süreli İş  
Sözleşmeleri,  
Fesih.

İşçi ve işveren arasında iş ilişkisi meydana getiren iş sözleşmesi, iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerdendir. Tarafların, sözleşmeden kaynaklanan borçları yerine getirmekle yükümlü olmasından dolayı sözleşme akdedecekleri tarafı hiç tanımadan iş ilişkisi kurmaları kendileri açısından birtakım riskler barındıracaktır. Söz konusu bu riskler işçiden, işverenden ya da işin niteliğinden kaynaklanabilmektedir. Kanun koyucu, tarafların ortaya çıkabilecek bu riskleri olabildiğince azaltması, belli bir süre boyunca geçici bir ilişki kurarak iş sözleşmesi meydana getirme düşüncesini deneyimlemesi ve kendileri açısından daha az riskli sözleşmeler meydana getirebilmesi amacıyla iş sözleşmesine deneme süresi şartı koyulması yönünde düzenlemeler yapmıştır. Çeşitli yasalarda düzenlenen bu süreler, tarafların çalışma ilişkisi meydana getirmesini kolaylaştırmak ve yaşanabilecek pek çok olumsuzluğu önlemek amacıyla oluşturulmuştur. Bu çalışmada, İş Kanunu ve diğer kanunlarda düzenlenen deneme süreli iş sözleşmelerine dair bilgiler verilmiş, bu sözleşmelerde mevcut olan uyumsuzluklar ele alınmıştır.

## The Probationary Employment Relationship and Problems Arising in the Probationary Employment Relationship

### Article Info

### ABSTRACT

#### Article History

Received: 04.07.2023

Accepted: 07.05.2024

Published: 14.06.2024

#### Keywords:

Employment Contract,  
Probationary Period,  
Labor Law,  
Employment Contracts with  
Probationary Period,  
Termination.

The employment contract that creates an employment relationship between the employee and the employer is one of the contracts that impose debts on the two parties. Since the parties are obliged to fulfill the obligations arising from the contract, establishing a employment relationship without knowing the party with whom they will conclude the contract will carry some risks for themselves. These risks may arise from the employee as well as from the employer or the nature of the work. In order to reduce these risks that may arise for the parties as much as possible, to experience the idea of creating an employment contract by establishing a temporary relationship for a certain period of time and to create less risky contracts for themselves, the legislator has made arrangements to put a probationary period requirement on the employment contract. These periods, which are regulated by various laws, have been established in order to facilitate the parties to form an employment contract and to prevent many negativities that may occur. In this study, information about the probationary employment contracts regulated in the Labor Law and other laws was given and the disputes existing in these contracts were discussed.

### To cite this article:

Eraslan, D. (2024). "Deneme Süreli İş İlişkisi ve Deneme Süreli İş İlişkisinde Ortaya Çıkan Sorunlar", *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(1), s. 72-90. <https://doi.org/10.51120/NEUHFD.2024.109>



\* dogan614169@gmail.com

---

## GİRİŞ

Tarafların güvene dayalı olarak meydana getirdikleri ve sözleşmenin her iki tarafı için de sürekli bir borç ilişkisi yaratan iş sözleşmesi, sözleşmenin taraflarına sözleşme imzalamadan önce birbirleri hakkında yeterli bilgi sağlama konusunda yetersizdir. Bundan dolayı sözleşmenin tarafları, iş sözleşmesini akdetmeden önce hem birbirleri hakkında daha detaylı bilgi edinmek hem de menfaatlerini koruyabilmek amacıyla iş sözleşmesine deneme süresi koymaktadır.

İş sözleşmelerinde deneme süresine yer verilmesi işçi ve işveren açısından oldukça yararlı olabilmektedir. İlk olarak sözleşmeye koyulacak deneme süresi şartı işverene, işe almak istediği işçinin işe yatkın olup olmadığı hakkında bilgi verir. İşçinin sahip olduğu becerileri, işçinin çalışma şekli ve çalışkanlığı, iş yeri düzenine uyum sağlayıp sağlayamayacağı, işçinin verimi gibi konularla ilgili bilgi edinmek için sözleşmeye deneme süresi koymak işveren açısından haklı bir gerekçe oluşturur. Aynı şekilde işçinin de işverenin sahip olduğu işyerinin düzenini, çalışma şartlarını, çalışma ortamını deneyimlemesi ve bu konularla ilgili bilgileri öğrenebilmesi, kendisinin işe uygun olup olmadığı hususunda fikir edinebilmesi için deneme süresi gerekmektedir. Deneme süresi içinde kendisinin işe uygunluğunu ölçecek olan işçinin, çalışacağı iş pozisyonu veyahut çalışacağı işyeri hakkında olumsuz izlenimleri olması durumunda daha rahat bir şekilde iş sözleşmesine son verme imkânı mevcuttur.

Deneme süresi eklenen iş sözleşmeleri bir yandan işverene işçi hakkında bilgi edinme imkânı sağlarken bir yandan da işçinin işe uygunluğunu ölçmesini sağlamaktadır. Deneme süreli iş sözleşmeleri tarafların belirli bir süre boyunca iş ilişkisi hakkına fikir edinip daha sonraki süreç için sözleşmeye devam edip etmeyeceğini belirler. Dolayısıyla deneme süresi, tarafların nihai kararlarını sonraya bıraktıkları bir test etme süresi olarak adlandırılabilir. Ancak, olumlu sonuçlar yaratan bu sürenin uygulanmasında bazı sorunlarla karşılaşılabilir.

Çalışmamızın ana konusunu Türk İş Hukukunda yer alan deneme süreli iş sözleşmeleri oluşturduğundan, çalışmamızın ilk bölümünde, Türk Hukuku açısından deneme süreli iş kavramı ve deneme süreli iş sözleşmesinin hukuki niteliği üzerinde durulmuştur. Çalışmamızın daha iyi anlaşılabilmesi için ikinci bölümde, deneme süreli iş ilişkisine dair iş hukukunda ve sair kanunlarda yer alan düzenlemelerden bahsedilmiştir. Bu düzenlemelere ilişkin sorunlar ve uyuşmazlıklar ele alınmış, bu sorunlara ilişkin Yargıtay kararlarına ve doktrinde yer alan görüşlere değinilmiştir. Çalışmamızın üçüncü bölümünde deneme süreli iş sözleşmesinde karşılaşılan birtakım sorunlara değinilmiştir. Sırasıyla ceza koşulu, iş güvencesizliği, işçinin çalışma koşulları, iş sözleşmesinin feshi sorunları ele alınmış, bu sorunlara ilişkin görüşler ortaya konmuştur.

Çalışmamızın “Sonuç” bölümünde ise genel bir değerlendirme yapılarak deneme süreli iş sözleşmesi hakkındaki görüşümüz açıklanmıştır.

## I. Deneme Süresi ve Hukuki Niteliği

## A. Genel Olarak

Ekonomik gücünü devam ettirebilmek için çalışmak zorunda olan işçi, iş sözleşmesinin korunmaya muhtaç olan ve yasa koyucunun yapacağı düzenlemelerle işveren karşısında zayıflığı azaltılan tarafıdır<sup>1</sup>. İşveren ise istihdam ettiği işçinin yeteneği veya performansı hakkında bilgi sahibi olmayan taraftır. Bu sebeple hem zayıf durumdaki işçiyi korumak hem de işverene işçi hakkında daha detaylı bilgi edinmesini sağlamak amacıyla deneme süreli iş sözleşmesi uygulanmaya başlamıştır.

Deneme sözcüğü, sözlükte “denemek işi, sınama, deneyim, tecrübe, son biçimini bulmamış, taslak durumunda olan bir gerçeğin veya ileri sürülen bir fikrin doğruluk derecesinin veya yanlışlarının bulunması için yapılan araştırmalar<sup>2</sup>” şeklinde tarif edilmiştir. Ancak Türk hukukunda yer alan düzenlemelere bakıldığında deneme süresi ile ilgili herhangi bir yasal açıklama ya da tanım yapılmadığı görülecektir. İş Kanunu’ndaki 15. madde incelenecek olursa; deneme süresinin azami süresine ilişkin bilgi veren bir düzenleme olduğu ancak deneme süresine ilişkin herhangi bir tanım yapılmadığı ortaya çıkacaktır. Bu sebeple deneme süresinin tanımına ilişkin görüşler, öğreti ve uygulamalarla ortaya konmuştur.

Tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları sonucunda kurulan iş sözleşmesi ilişkisinde, tarafların birbirlerinin niteliği, işe yatkınlığı, uyumu gibi konularda herhangi bir bilgi edinmesi oldukça güçtür. Deneme süreli iş sözleşmeleri, taraflara bu konularda çeşitli bilgiler edinmeyi ve meydana getirilecek olan iş sözleşmesinin sağlıklı bir biçimde oluşmasını sağlar<sup>3</sup>. Deneme süresi uygulamasının ortaya çıkışının en önemli sebebi sözleşme meydana getirecek tarafların korunmaya değer menfaatlerini güvence altına almaktır<sup>4</sup>.

İş sözleşmesi akdedildiği sırada birbirlerini tanımayan tarafların, sürekli ve kişisel bir ilişki kuran iş sözleşmelerini istenen şekliyle meydana getirebilmek ve iş sözleşmesi çerçevesinde birlikte çalışmalarını kolaylaştıracak bir başlangıç süresi<sup>5</sup> belirlemesiyle oluşan deneme süreli iş sözleşmesi, uzun süreli bir seçim süreci olarak da değerlendirilebilir. Herhangi bir deneme süresi öngörülmemesi halinde taraflar sözleşme meydana getirme konusunda kararsız kalacak ve birtakım çekincelere sahip olacaktır. Bu kararsızlıkların ve şüphelerin giderilmesi açısından da deneme süresi oldukça önemlidir<sup>6</sup>. Ayrıca deneme süresinin uygulanması iş sözleşmesinin yapısına uygundur, çünkü deneme süresi, tarafların hem kişisel olarak uygunluğunu hem de iş sözleşmesine uygunluğunu test ederek meydana getirilecek iş ilişkisinin akıbetini belirleme noktasında önemli bilgiler verecektir<sup>7</sup>.

Sözleşme serbestisi çerçevesinde her türlü iş sözleşmesinde deneme kaydına yer vermek

<sup>1</sup> Yürekli, Sabahattin. *Türk İş Hukukunda Deneme Süreli İş Sözleşmesi*, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 2.

<sup>2</sup> <https://www.kelimecim.com/anlam-bul/deneme-kelimesinin-anlami>.

<sup>3</sup> Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal. Ulaş. *İş Hukuku*, 7. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, 2022, s.515; Soyer, Polat. “Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri”, *Çalışma Ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, C.1, S.16, 2008, s. 33.

<sup>4</sup> Yargıtay 9. HD, E. 2008/6168, K. 2008/32048, T. 25.11.2008(Yargıtay); Yargıtay 9.HD, E. 2011/17043, K. 2013/16871, T. 3.6.2013(Yargıtay).

<sup>5</sup> Fırak Şimşek, Ayşe. “Türk Hukukunda Deneme Süreli İş İlişkileri”, *TİSK Akademi*, C.4, S.7, 2009, s.9.

<sup>6</sup> Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri*, 5. Baskı, Barış Yayınları, Ankara, 2014, s. 237 – 240; Ekmekçi, Ömer/ Yiğit, Esra. *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 5. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2023,73.

<sup>7</sup> Esener, Turhan. *İş Hukuku*, 3.Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978, s. 137; Akyiğit, Ercan. *İçtihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi*, 3.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008, s. 290 – 295.

mümkündür. Ancak bu durum, deneme süresi kaydının her iş sözleşmesinde olduğu ya da sözleşmede yer almasının zorunlu olduğu anlamına gelmemektedir. Eğer taraflar bu kaydı sözleşmeye koymak isterlerse ve bu hususta ortak bir iradeye varırlarsa deneme süresi meydana gelecektir<sup>8</sup>. Bu kaydı sözleşmeye koyup koymama konusunda taraflar tamamen özgürdür<sup>9</sup>. Dolayısıyla meydana getirilen her sözleşme kendiliğinden deneme süresine haiz nitelikte olmayıp tarafların bu kaydı sözleşme içerisinde kesinlikle belirtmesi gerekmektedir<sup>10</sup>.

Deneme süreli iş sözleşmeleri, işveren ile işçinin nihai olarak ortak bir karara varamadıkları sözleşmelerdir. Bu ilişkinin normal bir iş ilişkisinden farklı olan yönü, tarafların sözleşme kaynaklı borçlarını denemek amacıyla yerine getirmeleri, tarafların rahat bir şekilde ve tazminat ödenmeden sözleşmeden dönebilmesidir<sup>11</sup>. Kısacası, deneme süresi, bir iş ilişkisinde fesih ihbar önelerine uymanın ortadan kaldırıldığı ve bunun sonucu olarak iş ilişkisinin geçici olmasının zorunlu olduğu bir seçim süreci evresidir. Bu durumda iş sözleşmesi oluşmakta ve hükümlerini meydana getirmekte fakat deneme amacıyla kabul edilen süre içinde iş ilişkisi sürekliliği olmayan bir nitelik taşımaktadır. Sonuç olarak, deneme süresi kaydı içeren iş sözleşmelerinde, iş sözleşmesi taraflar arasında oluşmuştur; ancak taraflar belli bir süre içinde, iş sözleşmesini tazminatsız sona erdirme yetkisini haizdir. Bozucu yenilik doğuran bir hak niteliğini taşıyan bu yetki, deneme süresi içinde işçi veya işveren tarafından kullanıldığı takdirde, iş sözleşmesi sona ermiş, kullanılmadığı takdirde ise iş ilişkisi en başından geçerli olmak üzere devam eder hale gelir, yani yeni bir iş sözleşmesi meydana getirilmiş olmaz.

Yapılan bu tanımlamalar ve açıklamalar ışığında, deneme süreli iş sözleşmesi; belirli<sup>12</sup> ya da belirsiz süreli olmasına bakılmaksızın bir iş sözleşmesine eklenecek bir maddeyle<sup>13</sup>, işçinin çalışma şartlarını ve ortamını görmesi, sözleşme ile üstlenilen işin işçinin başvurduğu ve çalışmak istediği pozisyona uygunluğu ve en nihayetinde işi yapabilme kabiliyetini anlamasını; işverenin de işçinin sözleşmeyle üstlendiği işi yapabilme yeteneğini, çalışkanlığını, diğer işçiler ile olan uyumunu, verimini belirlediği; işçinin ve işverenin kendilerine ait olan özelliklerin sınıandığı<sup>14</sup>, tarafların birbirlerini değerlendirerek iş sözleşmesi ile nihai olarak bağlanıp bağlanmama iradelerini saklı tuttukları ve iş ilişkisine devam etmek istememeleri halinde, ihbar süresine uyma zorunluluğu olmadan, sözleşmeyi serbestçe sona erdirebildikleri, bir başlangıç evresi olarak tanımlanabilir.

## B. Deneme Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuki Niteliği

Deneme süresi kaydını içeren sözleşmelerin niteliği konusunda farklı düşünceler ortaya konmuştur. Bu düşüncelerin içeriği ve niteliği birbirinden farklı olmakla birlikte deneme süresi

<sup>8</sup> Soyer, s.29; Ekmekçi/Yiğit, s. 71; Lokmanoğlu, Salim Yunus. “Deneme Süreli İş İlişkisi.” *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Y. 7, S. 24, 2016, 628-631.

<sup>9</sup> Ezer, Burcu. “Deneme Süresi İçinde İş Sözleşmesini Fesih Hakkının İşveren Yönünden Sınırları”, *ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi*, S.2, 2022, s.1173.

<sup>10</sup> Narmanlıoğlu, s. 238.

<sup>11</sup> Fırak Şimşek, s. 7; Ezer, s.1169; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 520; Tunçomağ,Kenan/Centel, Tankut. *İş Hukukunun Esasları*, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul,2022,73-74; Lokmanoğlu, s. 623.

<sup>12</sup> Yargıtay 9.HD, E.2008/9422, K. 2009/11563, T. 21.04.2009(Yargıtay).

<sup>13</sup> Çelik, Nuri. *İş Hukuku Dersleri*, 36.Baskı, Beta Yayın, İstanbul, 2023, s. 256; Ezer, s.1163.

<sup>14</sup> Yargıtay 9.HD, E. 2011/17043, K. 2013/16871, T. 3.6.2013(Yargıtay); Yargıtay 9.HD, E. 2008/6168, K. 2008/32048, T. 25.11.2008(Yargıtay); Süzek, Sarper. *İş Hukuku*, 23. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2023, s. 213 – 214; Kaplan, Hasan Ali. “Deneme Süreli İş Sözleşmeleri” , Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.8,S.1, 2013,s.236.

kaydı içeren sözleşmelerin görüşlerde belirtilen isimlerle oluşması ya da adlandırılması zorunlu değildir. Tarafların deneme kayıtlı iş sözleşmesini diledikleri çerçevede meydana getirmeleri mümkündür<sup>15</sup>.

Deneme süreli iş sözleşmelerinin hukuki niteliği hakkındaki görüşleri anlamak ve bu görüşlerin ne ölçüde deneme süreli iş sözleşmelerine uygun ya da yakın olduğunu belirlemek için tek tek ele almak gerekecektir.

### 1. Geçici Akit

Geçici akit görüşü; deneme süreli iş sözleşmelerinin muvakkat yani geçici akit olduğunu ileri sürmektedir. Bu görüş açısından deneme süreli iş sözleşmesinin amacı işle ilgili olan şartları incelemek, özellikle işçinin iş için yeterli olup olmadığını anlama şansını elde etmek olduğundan tarafların deneme süresini memnun edici bulması durumunda nihai bir iş sözleşmesi meydana getirmeleri söz konusu olacaktır. Aksi durum oluşur ise sözleşmeye son vereceklerdir. Bu yüzden deneme süreli iş sözleşmeleri geçicidir<sup>16</sup>. Süre bitiminde taraflar anlaşırsa nihai bir iş sözleşmesi oluşacaktır. Bu durumda taraflar birbirlerine bağlı olan ve biri diğerini takip eden iki sözleşme yapacaktır.

Ancak muvakkat akit görüşüne katılmak mümkün değildir, çünkü bu görüşte de ileri sürüldüğü üzere deneme süresinde taraflar muvakkat durumdadır. Sürenin bitiminde iş ilişkisinin geleceğinin ne olacağı belli olacaktır. Duruma göre ya sözleşme imzalanarak kesin iş ilişkisi kurulacak ya da geçici olan ilişki sona erecektir. Fakat muvakkat akit görüşünde iddia edildiği üzere iki sözleşme meydana getirilmesi söz konusu olmaz, çünkü deneme süresinin bitmesiyle birlikte taraflar nihai kararlarını iş sözleşmesi yapmak yönünde verirlerse yeniden bir sözleşme düzenleyip imzalamazlar<sup>17</sup>. En başta imzaladıkları deneme süreli sözleşme üzerinden taraflar arasındaki ilişki belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak devam eder. Dolayısıyla iş hayatındaki uygulamalarla veya yasa hükümleriyle uyumlu olmadığından, bu görüşün deneme süreli iş sözleşmelerinin niteliğini açıklama konusunda yeterli olmadığı ortadadır.

### 2. Taliki Şart

Taliki şart görüşü ise; deneme süreli iş sözleşmelerinde iş sözleşmesinin en başta kurulduğunu, ancak sözleşmenin sonuçları doğurabilmesi için bu süreç sonunda tarafların iş ilişkisinden memnun olmaları ve tatmin edici bir netice almaları gerektiğini ileri sürmektedir<sup>18</sup>. Taliki şarta bağlı sözleşme görüşü ilk başta akla yatkın gelse de birtakım sorunları bünyesinde barındırmaktadır. İlk olarak sözleşmenin meydana gelmesi ve sonuçlarını doğurması ya şarta ya da işverenin memnun olup sözleşme meydana getirme yönünde iradesi olmasına bağlıdır. Ancak iş sözleşmesi gereğince işverenin tek taraflı ve iradi olarak şart koyması geçerli olmadığı gibi taraflar arasındaki eşitlik ilkesine ve sözleşme serbestisine de zarar verecektir. Diğer taraftan deneme süreli sözleşmeler kurulmakla birlikte hüküm ve sonuçlarını doğurur. Ancak taliki şart görüşünde durum böyle değildir. Taliki şarta göre sözleşme sonraki süreçte şartın

<sup>15</sup> Yürekli, s. 12 – 13; Tunçomağ/Centel; 74-75.

<sup>16</sup> Uygur, Turgut. *Açıklamalı - İçtihatlı Borçlar Kanunu 5.Cilt*, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2010, s. 615 – 620.

<sup>17</sup> Yürekli, s. 13; Fırak Şimşek, s. 18.

<sup>18</sup> Esener, s. 138.

sağlanması ile birlikte hükümlerini doğuracaktır. Bu durum, deneme süreli iş sözleşmelerinin yapısına uymamaktadır<sup>19</sup>.

Bu görüşün uygulanabilmesi için taraflar sözleşmenin başında iki farklı akit imzalamalı ve biri diğerine bağlı olacak şekilde düzenlenmelidir<sup>20</sup>. Sözleşmenin tarafları muvakkat akit görüşündeki gibi, öncelikle deneme sözleşmesi yapmalı, belirlenen sürenin sonuna kadar mevcut sözleşmenin feshedilmemesi durumunda asıl akdin hüküm ifade edeceğini kabul etmelidirler. Sürenin bitmesi ile ilk akit son bulacak ve olumsuz geciktirici şart gerçekleştiğinde ikinci akit hükümlerini doğuracaktır. Bu şekilde yapılmadığı takdirde deneme süreli iş sözleşmelerinin taliki şarta bağlı sözleşmeler olduğunu söylemek mümkün olmayacaktır.

### **3. Bozucu Şart**

Bozucu şart görüşünde ise sözleşme süresinin sonunda taraflardan herhangi biri memnun olmamış ise sözleşmeyi fesheder ve böylelikle bozucu şart gerçekleşir. Fesih ile birlikte artık sözleşme son bulmuş olacaktır. Bu durumda sözleşme en baştan itibaren geçerli olacak şekilde kurulacak, hüküm ve sonuçlarını meydana getirecek aksi durum söz konusu olduğunda ise sözleşme sona erecektir. Fesih de geçmişi etkilemeyeceğinden taraflar deneme süresi zarfında elde ettikleri hakların ve edimlerin sahibi olacaktır<sup>21</sup>.

Bu görüşte, tarafların sözleşmeyi sona erdirmeye yetkileri saklı tutulduğu ve yenilik doğuran bir şart olan bozmaya yönelik açıklama ile sözleşme ilişkisinin bittiği kabul edilmektedir<sup>22</sup>.

Tüm bu görüşlerle birlikte öğretilerde farklı düşünceler de dile getirilmiştir. Bir görüşe göre deneme süresini ihtiva edecek şekilde oluşturulan iş sözleşmeleri, hem yasaya hem de iş hayatındaki işleyişe uygundur. Ancak gerçekleşmesi gereken bozucu şart objektif olmalı, yani tamamen kişilerden ve ilişkilerden bağımsız, tesadüfi gelişen bir olay olmalıdır. Aksi takdirde her türlü bozucu şartı fesih olarak kabul etmek sözleşme yapısına uygun olmayacaktır. Bu tür fesih tamamen işverenin keyfi iradesiyle oluşacağından, işçinin performansını beğenme ya da beğenmeme olgusu subjektif olacaktır<sup>23</sup>.

Diğer bir görüş ise iş sözleşmesinin deneme süresinden ayrı bir ilişki olarak ele alınmaması gerektiğini, deneme süresinin de iş sözleşmesine dâhil olacağını ve buna bağlı olarak deneme süresi sonrasında devam eden iş ilişkisi açısından işe başlama tarihinin deneme süresinin başlangıcı olacağını söylemektedir<sup>24</sup>. Başka bir görüşe göre tarafların kesin nitelikte işlem doğuran iş sözleşmesini meydana getirmektense deneme süresi öngörmeleri gayet doğaldır. Deneme süresi içinde sürekliliği kesin olmayan, bozulmaya müsait bir yapısı olan iş ilişkisi, sürenin bitimiyle kesin hale gelir ve sonuçlarını meydana getirir. İş Kanunu'ndaki diğer fesih yöntemlerinden daha farklı ve daha kolay fesih imkânı tanınması sebebiyle de sui generis bir sözleşme niteliğini haizdir<sup>25</sup>.

---

<sup>19</sup> Yürekli, s.13-14.

<sup>20</sup> Yürekli, s. 14 – 15.

<sup>21</sup> Yürekli, s. 15-16.

<sup>22</sup> Günay, Cevdet İlhan. *İş Hukuku: Yeni İş Yasaları*, 5.Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013, s. 307.

<sup>23</sup> Yürekli, s. 15 – 18.

<sup>24</sup> Narmanlıoğlu, s. 240.

<sup>25</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 507 – 520.



Öğretide ve diğer kaynaklarda ileri sürülen tüm görüşlerin yanı sıra Yargıtay da birçok kararında deneme süresini ihtiva eden iş sözleşmelerinin kurulduğu anda iş ilişkisinin kesin olarak oluştuğunu dolayısıyla daha sonraki bir süreçte yeniden bir sözleşme imzalanmasına gerek olmadığına, işçinin çalışma süresine bağlı olan hakları açısından da deneme süresinin başladığı anın esas alınacağını birçok kararında belirtmiştir<sup>26</sup>.

Özetlemek gerekirse; belirli ya da belirsiz süreli olmasının öneminin olmadığı deneme kaydını içeren iş sözleşmeleri, taraflara iş ilişkisinin geleceğine dair kararlarının oluşmasına katkıda bulunan, tarafların iş ilişkisinin içeriği hakkında bilgiler edinmesini sağlayan ve bozucu yenilik doğuran bir hakla tek taraflı ve tazminatsız olarak fesih imkânı veren kendine özgü yapısı olan sözleşmelerdir. Deneme süreli iş sözleşmeleri diğer iş sözleşmeleri gibi kurulduğu anda hüküm ve sonuçlarını meydana getirdiği gibi iş ilişkisinde tarafların yerine getirmekle yükümlü olduğu görevlerin de doğmasına sebep olacaktır. Bu nedenle taraflar, Deneme süreli iş sözleşmelerine diğer iş sözleşmeleri gibi yaklaşmalı ve buna uygun hareket etmelidir.

## **II. Çeşitli Kanunlarda Yer Alan Düzenlemeler**

### **A. Genel Olarak**

Taraflara ihbarsız ve tazminat ödemeksizin sözleşme ilişkisini feshetme imkânı veren deneme süreli iş sözleşmelerine ilişkin İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu (TBK), Meslek Eğitim Kanunu'nda hükümler yer almaktadır. Her kanun açısından farklı süreler ve uygulamalar düzenlenmesi, hem söz konusu kanunların uygulanacağı işlerin niteliği hem de çalışacak olan işçilerin performansı esas alınarak oluşturulsa da birçok farklı kanunda deneme süresine ilişkin hüküm bulunması yeknesaklığı bozmuş ve pek çok sorun meydana getirmiştir.

Deneme süresi kaydı sözleşmede özellikle belirtilmesi gereken ve sözleşmede yer almadığı takdirde uygulanmayacak bir unsur olduğundan<sup>27</sup> deneme süresinin olduğunu ileri süren taraf bu savını kanıtlamakla yükümlüdür<sup>28</sup>. Deneme süreli iş sözleşmelerini anlamak için her kanun açısından tek tek inceleme yapmak gerekecektir.

### **B. İş Kanunu'nda Düzenlenen Deneme Süreli İş Sözleşmelerine İlişkin Hükümler**

Deneme süreli iş sözleşmeleri kendilerine özgü ayrı bir kanunu olanlar ile İş Kanunu hükümlerinin kendileri hakkında uygulanmayacağı İş Kanunu'nda belirtilen kişiler haricindeki tüm iş ilişkilerinde uygulama alanı bulabilecektir. Ayrıca İş Kanunu'nun 10. maddesinde düzenlenen hüküm uyarınca süreksiz işlerde çalışan işçilerin de deneme süreli iş ilişkisinin kapsamına dâhil olmadığı, uygulama alanı dışında olduğu belirtilmiştir<sup>29</sup>.

İş hukuku hem güncelliğini sürdürerek çağın gerektirdiklerini karşılamak hem de tarafların iş ilişkisini korumak amacıyla yıllar içerisinde değişiklikler yaşamıştır. Deneme süreli iş sözleşmeleri de bu süreç içerisinde gelişim ve değişim göstermiştir. Her değişiklikte yapısı

<sup>26</sup> Yargıtay 9.HD, E. 2011/17043, K. 2013/1687, T. 3.6.2013(Yargıtay); Yargıtay 9.HD, E.2009/16980, K. 2011/19788, T. 30.06.2011(Yargıtay).

<sup>27</sup> Ezer,s.1165

<sup>28</sup> Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim. *Bireysel İş Hukuku*, 10. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2020, s.60 – 61.

<sup>29</sup>Laçiner, Vedat. “Deneme Süreli İş İlişkisinde Ortaya Çıkan Hukuki Sorunlar”, *SÜİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, C. 12, S. 23, 2012, s. 317 – 318.

ve içeriği gelişen ve değişen bu sözleşmeler, hem işçilerin çalışacakları iş yerleri hakkında bilgi edinmesini sağlamak hem de işverenin çalıştıracacağı işçileri özenle seçmesi açısından oldukça önemli olduklarından çağın gereklerine uymalı ve zamana göre değişmelidir.

Kanunda yer alan düzenlemeler de bu değişimi takip etmiştir. Yasalardaki maddeler ışığında deneme süresi, İş Kanunu'na tabi olan ve otuz günden fazla süreyle çalışan yani süreksiz işlerde çalışmayan kişiler için uygulanabilecek bir kayıttır. Tarafların her iş sözleşmesine deneme süresi koyma zorunluluğu bulunmamaktadır.

Deneme süreli iş sözleşmesini farklı kılan en önemli unsur olan ihbarsız ve tazminatsız fesih konusunda pek çok farklı görüş mevcuttur. Bu fesih konusundaki bir görüş, deneme süresinin sonunda işçiyle iş ilişkisine devam etmenin ya da etmemenin tamamen taraf iradelerine bağlı olduğunu, işçinin işe uygunluğu, üstün performans göstermesi gibi etkenlerin sözleşmenin kesin nitelik kazanmasını sağlamadığını dolayısıyla işverenin devam etme iradesine bağlı olarak sözleşmenin süreceğinin ileri sürmektedir<sup>30</sup>.

Başka bir görüş ise, herhangi bir objektif neden olmaksızın iş sözleşmesini deneme süresi içinde fesheden ya da haksız bir nedenle devam etmeyen işverenlerin hakkın kötüye kullanılması sebebiyle işçiye tazminat ödemesi gerektiğini savunmaktadır<sup>31</sup>. Diğer bir görüş ise, iş sözleşmesinin deneme süresi içinde yasada da belirtildiği üzere tazminatsız ve ihbarsız feshedilebileceğini, bu nedenle de işçiye bir tazminat ödenmesinin mümkün olmadığını, tazminat ödenebilmesinin tek yolunun sözleşmeyi sonra erdiren objektif nedenlerin yasa koyucu tarafından belirtilmesi olduğunu, sübjektif nedenlerin feshede gerekçe olarak gösterilemeyeceğini ancak kanunda yer alması durumunda tazminat ödenebileceğini ileri sürmektedir<sup>32</sup>.

Yasadaki düzenlemeler ve iş hayatındaki uygulamalar dikkate alındığında; deneme süreli iş sözleşmeleri için herhangi bir neden gerekmeksizin sözleşmelerin sona erdirilebileceği ve tarafların tazminat ödemekle yükümlü olmayacağı ortadadır<sup>33</sup>. Bu nedenle tarafların iradelerine bağlı olarak sözleşmenin akıbeti belli olacaktır.

### **C. Basın İş Kanunu'nda Düzenlenen Deneme Süreli İş Sözleşmelerine İlişkin Hükümler**

Basın İş Kanunu'nda deneme süresine ilişkin hüküm m.10'da düzenlenmiştir. Bu hükümde basın iş sözleşmesine tabii olan işçiler için en çok üç aylık deneme süresinin olabileceği, bu süreçte İş Kanunu'na tabi olan işçiler gibi tazminat ve ihbar öneli verilmeksizin sözleşmenin sona erdirilebileceği, deneme süresi sonunda yazılı iş sözleşmesi yapılmasının zorunlu olduğu ve bu sürenin mesleğe yeni girenler için uygulanabileceği yer almaktadır<sup>34</sup>.

Maddeyi inceleyecek olduğumuzda deneme süreli iş sözleşmesiyle iş ilişkisi kurup çalışmaya başlayan gazetecilere deneme süresi olarak en çok üç ay verilebileceği belirtilmektedir. Ayrıca yasal düzenleme herhangi bir şart içermediğinden belirsiz ya da belirli süreli basın iş sözleşmesine deneme süresi kaydı koyulabilir. Diğer kanunlarda yer alan yasal

---

<sup>30</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.65.

<sup>31</sup> Narmanlıoğlu, s.185-190.

<sup>32</sup> Akyiğit, s. 298.

<sup>33</sup> Günay, s. 311; Çil, Şahin. 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara,2007,s165.

<sup>34</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 517.



düzenlemelerde olduğu gibi Basın İş Kanunu'nda da deneme süresi azami olarak belirtilmiştir ve bu hüküm mutlak emredici norm niteliğindedir. Azami nitelikte sürenin belirlenmesi hususunda kanun koyucunun amacının ne olabileceği konusunda farklı görüşler mevcuttur.

Öğretide, azami nitelikte süre konma sebebinin stajyerlerin çalıştırılma şartlarını korumak, işverenlerin sahip olduğu hakların kötüye kullanılmasına mani olmaktır<sup>35</sup>. Kanun koyucunun yasanın düzenlemesi sırasında oluşturduğu çalışma komisyonu raporunda ise “gazetecilik mesleğine girecek olanlara, mesleğe dair sahip olması gereken yetenek ve becerileri daha hassas biçimde ölçerek tayin etmek gerektiği ” fikrinden yola çıkılmıştır<sup>36</sup>.

Hükme bakıldığında diğer yasal düzenlemelere benzer olarak tarafların deneme süresi içinde ihbarsız ve tazminatsız olarak sözleşmeyi sonlandırmasının mümkün olduğu anlaşılabacaktır. Kanundaki azami sürenin bitiminde yeni bir sözleşme imzalanması gerektiği söylene de deneme süresinin bitiminde herhangi bir sözleşme imzalanmadan çalışmaya devam edilmesi durumunda işçi artık gazeteci sıfatını haiz olacaktır. Yargıtay bir kararında<sup>37</sup>, deneme süresinin bitmesine rağmen tarafların sözleşmeyi feshetmeyip çalışma ilişkisine devam etmesi durumunda, çalışmaya devam eden kişinin artık gazeteci sıfatına sahip olduğuna hükmetmiştir. Sürenin bitmesinin ardından yazılı bir sözleşme meydana getirilmemiş olmasının da gazetecilik niteliğine ait hak ve borçlara bir etkisinin olmayacağı kabul edilmiştir.

Madde metninde yaşanan sorunlardan biri de deneme süresinin yalnızca ilk defa mesleğe giriş yapacak olanlar için uygulanabileceğinin belirtilmesidir<sup>38</sup>. Bu hüküm gereğince, hâlihazırda staj döneminin bitirmiş, meslekte tecrübe sahibi olanlar için deneme süreli iş sözleşmesinin yapılıp yapılamayacağı belli değildir. Bu durum, hem öğretilerde hem pratikte farklı görüşleri meydana getirmiştir.

Bir görüşe göre yasa koyucu bu yasal düzenleme ile stajyerler hakkında düzenlemeler yapmak istemiştir. Kanun koyucunun bu maddeyi yapma amacı stajyerlerin çalışma şartlarını ve haklarını korumak olduğundan bu süreler düzenlenmiştir. Ancak bu madde nedeniyle tecrübe sahibi olan gazetecilere deneme süresi uygulanmayacağı söylenemez. Tecrübe sahibi olanlara dair Basın İş Kanunu'nda düzenleme olmadığından, bu kişilere TBK hükümleri uygulanmalıdır<sup>39</sup>.

Hem Yargıtay<sup>40</sup> hem de öğretilerde yer alan bazı yazarlar<sup>41</sup> ise aksi görüş ileri sürmektedir. Madde hükmünün anlamını sadece mesleğe yeni girenler olarak yorumlamakta ve sadece bu niteliğe sahip kişiler için deneme süresi uygulanabileceği söylenmektedir. Buna yönelik olarak Yargıtay bir kararında hâlihazırda staj dönemini bitirmiş, tecrübe sahibi olan bir işçinin başka bir işverenin yanında işe başlaması halinde deneme süreli sözleşme imzalanmayacağını belirtmiştir<sup>42</sup>.

<sup>35</sup> Sümer, Haluk Hadi. *Bireysel Basın İş Hukuku*, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 71.

<sup>36</sup> Oğuzman, Kemal. *Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi*, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1955, s.19.

<sup>37</sup> Yargıtay 9. HD, E. 1969/5050, K. 1969/8083, T. 11.7.1969(Kazancı).

<sup>38</sup> Koç, Muzaffer. “Deneme Süresi ve Hukuki Sonuçları.” *Terazi Hukuk Dergisi*, S. 43,2010, s. 107.

<sup>39</sup> Soyer, s. 33.

<sup>40</sup> Yargıtay 9. HD, E.1963/13761, K. 1963/9654, T. 04.11.1963(Yargıtay).

<sup>41</sup> Şimşek, s.11; Şakar, Müjdat. *Basın İş Hukuku / Gazetecilerin Çalışma İlişkileri*, 1. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2002, s. 1 – 5.

<sup>42</sup> Yargıtay 9. HD, E.1969/5050, K.1969/8083, T. 11.07.1969(Yargıtay).

Bu durumda madde metninin sadece stajyerler için öngörüldüğü ortadadır. Ancak bu düzenlemeden yola çıkılarak tecrübe sahibi olanlar hakkında deneme süresi uygulanıp uygulanamayacağı sorununun nasıl çözüleceği belirsizdir. Bazı yazarlara göre bu kişilere yönelik herhangi bir yasal düzenlemenin olmaması, deneme süreli iş sözleşmesi yapılmasına mani değildir. Sözleşme serbestisi ilkesinin dikkate alarak tecrübe sahibi olanlar için de deneme süresi kararlaştırılabileceğini ileri sürmektedirler<sup>43</sup>.

Diğer bir görüş ise göre, kanunda net bir şekilde deneme süresi kararlaştırılabileceğine ilişkin bir düzenleme yoksa tarafların sözleşme özgürlüğüne dayanarak deneme kaydı kararlaştırmaları mümkün olmamalıdır. Deneme süresi, iş sözleşmesinin sürekliliğini etkileyen, ihbar sürelerini ortadan kaldıran etkisiyle işçinin aleyhine nitelik taşır. Fesih bildirim sürelerine ilişkin hükümler sözleşme özgürlüğünün sınırını belirler. Dolayısıyla tecrübe sahibi çalışanlar için deneme süreli iş sözleşmesi uygulanmamalıdır. Bu duruma çözüm olarak ise yasa koyucunun maddenin anlamını daha açık ve anlaşılır bir şekilde değiştirmesi, duruma netlik kavuşturması gerektiği ortadadır. Ayrıca tüm basın işçilerine daha kapsamlı bir düzenleme olan TBK hükümlerinin uygulanmasının daha isabetli olacağı kanısındadır<sup>44</sup>.

Basın İş Kanunu'ndaki düzenlemenin yapısı dikkate alındığında bu hükmün stajyerler için oluşturulduğu ortadadır. Maddede belirtilen stajyer kelimesi ise gazetecilik mesleğine yeni başlayanları nitelemek için kullanılmıştır. Ancak stajyerlik dönemi deneme süresinden farklı olarak öğrenim amacına sahiptir ve mesleğe giriş yapabilmek açısından tamamlanması gereken bir aşamadır. Deneme süresi ise bilindiği üzere öğretim amaçlı değil, işçinin ve işverenin sahip olduklarını iddia ettikleri yeteneklerin ve şartların gösterildiği bir dönemdir. Bu sebeple de deneme süreli iş ilişkisini kapsayan ya da aynı içerikte olan bir dönem olmadığından stajyer kelimesinin kullanımı eleştirilmektedir<sup>45</sup>. Tümüyle değerlendirme yapılacak olursa maddenin stajyerle ait düzenlemeler içerdiğini söylemek daha isabetli olacaktır. Bu sebeple hâlihazırda tecrübe dönemini tamamlamış olan gazetecilere TBK hükümlerinin uygulanması daha makul olacaktır.

#### **D. Deniz İş Kanunu'nda Düzenlenen Deneme Süreli İş Sözleşmelerine İlişkin Hükümler**

Deniz İş Kanunu'nda deneme süresi ile ilgili hüküm yer almaktadır. Deniz İş Kanunu m.10'a göre deneme süresi en fazla bir ay olup sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçilere uygulanabileceği, tıpkı İş Kanunu'nda olduğu gibi bildirimsiz ve herhangi bir tazminat ödemeksizin sona erdirilebileceği belirtilmiştir.

Deniz İş Kanunu'nda yer alan hüküm incelendiğinde; İş Kanunu'nda yer alan düzenlemeden deneme süresinin uzunluğu ve deneme süresi kaydının sadece belirsiz süreli iş sözleşmesinde yer alabileceği hususları açısından farklı olduğu görülecektir. Bu durumda Deniz İş Kanunu kapsamında olup da belirli süreli sözleşmelerle çalışanlar için bu hüküm uygulama alanı bulamayacaktır. Nitekim Yargıtay kararlarında<sup>46</sup> da belirsiz süreli iş sözleşmeleri için

<sup>43</sup> Soyer, s.33; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. "Deneme Süreli İş Sözleşmeleri." *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 11, S.2, 62.

<sup>44</sup> Laçiner, s.322-324.

<sup>45</sup> Soyer, s. 32; Şuğle, Mehmet Ali. *İş Hukuku Açısından Gazeteci*, 1. Baskı, ÇGD Yayınları, Ankara, 2001, s. 110 – 115.

<sup>46</sup> Yargıtay 9. HD, E. 2011/17043, K. 2013/16871, T. 3.6.2013(Kazancı).

deneme süresinin olabileceği, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar için bu sürenin kararlaştırılmayacağı kabul edilmiştir.

Her ne kadar yasal düzenlemeye göre belirli süreli iş sözleşmelerinde deneme süresi kaydı olamayacağı yer olsa da tarafların sadece deneme amacıyla bir sözleşme meydana getirmelerinde bir engel yoktur<sup>47</sup>. Eğer taraflar ortak bir karara varıp süreyi kendi aralarında belirlerlerse deneme süresine sahip belirli süreli bir sözleşme yapabileceklerdir.

### **E. Mesleki Eğitim Kanunu'nda Düzenlenen Deneme Süreli İş Sözleşmelerine İlişkin Hükümler**

3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 14. maddesinde, çıraklar için deneme süresinin uygulanması gerektiğini, bu sürenin bir ile üç ay arasında olabileceğini, deneme süresinin sona ermesini takip eden on gün içerisinde aksi durum bildirilmediği takdirde çırağın çıraklık sözleşmesinin devam edeceğine yer verilmiştir.

Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere çıraklara deneme süresi uygulamak serbest bırakılmamış, aksine mecburi bir unsur olarak belirtilmiştir. 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun uygulanma amacı çırakların meslek içerisinde yetişip yeteneklerini geliştirmesi ve iş ile alakalı eğitiminin verilmesi olduğundan deneme süresi kaydının varlığı bu kanun açısından zorunludur<sup>48</sup>.

Deneme süreli iş sözleşmelerine dair hükümler içeren diğer kanunlarda olduğu gibi Mesleki Eğitim Kanunu uyarınca da herhangi bir tazminat ödemeksizin taraflar sözleşmeye son verebilecektir<sup>49</sup>.

### **F. Borçlar Kanunu'nda Düzenlenen Deneme Süreli İş Sözleşmelerine İlişkin Hükümler**

Türk Borçlar Kanunu'nda m.433'te; deneme süreli hizmet sözleşmelerinin azami iki ay süre ile yapılabileceği, diğer kanunlarda olduğu gibi herhangi bir tazminat ödemeden ve fesih için ihbarda bulunmadan sözleşmeye son verilebileceği şeklinde düzenleme yapılmıştır.

TBK' da düzenlenen deneme süresi belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin son bulması başlığı altında ele alındığından, deneme süresinin sadece belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinde yer alabileceği öngörülebilir. Ancak maddenin başlığı ya da konusu bu hükmün uygulanma alanını daraltmamaktadır. Bu durumda belirli süreli hizmet sözleşmelerinde de deneme süresi kaydı mümkündür. Çünkü kanun maddesinde deneme süresinin sadece belirsiz süreli sözleşmelere yönelik olabileceğine dair bir kısıtlama mevcut değildir<sup>50</sup>. Taraflar her hizmet sözleşmesinde deneme süresi öngörmek zorunda olmayıp tamamen irade serbestisi içerisinde karar vereceklerdir<sup>51</sup>. Aynı şekilde tarafların deneme süresi öngörmesi ancak süreyi belirlememesi durumunda da TBK hükümleri uyarınca iki aylık azami süre deneme süresi sayılacak, sonraki süreç için olağan bir hizmet sözleşmesi hükümleri uygulanacaktır<sup>52</sup>.

<sup>47</sup> Laçiner, s. 325.

<sup>48</sup> Uşan, Fatih. *Çıraklık Sözleşmesi*, 1. Baskı, Mimoza Yayınevi, Konya, 1994, s. 57 – 58.

<sup>49</sup> Fırak Şimşek, s. 13; Uşan, s. 57 – 58.

<sup>50</sup> Laçiner, s. 319 – 320.

<sup>51</sup> Centel, Tankut. *İş Hukuku C. 1: Bireysel İş Hukuku*, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 1994, s. 96.

<sup>52</sup> Uygur, s. 617; Soyer, s. 29.

Öte yandan evde hizmet sözleşmeleri için de deneme süreli sözleşmelerin yapılabileceği düzenlenmekle birlikte herhangi bir sürenin yasada belirtilmemesi durumu da uygulamada sorun olabilmektedir. Ancak evde hizmet sözleşmelerinin yapısı düşünüldüğünde yapılacak işler için belirli bir süre öngörülmemesi doğaldır. Yapısı gereği deneme süresi bir işin biteceği güne kadar olacaktır. Dolayısıyla bir süre belirlemek sözleşmenin yapısına uygun olmayacaktır. Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus TBK' da belirtilen iki aylık süreyi aşmamak olmalıdır.

### **III. Deneme Süreli İş Sözleşmesinde Karşılaşılabilecek Sorunlar**

#### **A. Cezai Şart Sorunu**

TBK içerisinde düzenlenen ve alacaklı ile borçlu arasında belirlenen, sözleşmede belirlenen edimin ifa edilmemesi durumunda ortaya çıkan ve asıl edime bağlı bir alacaktır. Cezai şart ile asıl edimin ifasını korumak ve ifa yerine getirilmediği takdirde sözleşmede belirlenen alacağı güvenceye almak amaçlanmaktadır. Bu nedenle de bu şartın iş hukukunda uygulanması mümkün olup kural, “yalnızca” işçi aleyhine olacak şekilde cezai şart kararlaştırılamamasıdır<sup>53</sup>.

Deneme süreli iş ilişkileri açısından yaşanan sorun ise cezai şartın ödenmesi zamanıyla alakalıdır. Buna ilişkin olarak Yargıtay bir kararında, iş sözleşmesinde deneme süresinin olması ve bu süre içerisinde sözleşmenin sona erdirilmesi halinde yasa da dikkate alınarak herhangi bir cezai şart ödemesi yapılmayacağını belirtmiştir<sup>54</sup>.

Cezai şartı ödenmesinin tek yolu, işverenin bu süreç içinde işçilerin iş ile alakalı eğitimine yönelik harcamaların olmasıdır. Bu nitelikteki harcamalar, işçilerden cezai şart ödemesi olarak talep edilebilecektir. Nitekim Yargıtay<sup>55</sup>, işverenin eğitim için yaptığı ödemelerin istenebileceğini, işçilerin deneme süresinde tazminatsız sona erdirme hakkının bu ödemeler açısından uygulanamayacağını, tazminat ödememe durumunun ihbar tazminatı açısından ortaya çıkacağını ve bu sebeple de işverenlerin cezai şart kararlaştırarak eğitime dair harcamaları talep edebileceğini kabul etmektedir.

#### **B. İş Güvencesizliği Problemi**

İşçilerin işverenler tarafından keyfi sebeplerle işten çıkarılmasını önlemek ve çalışanların iş hayatının sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla oluşturulan iş güvencesi<sup>56</sup>, İş Kanunu'nda düzenlenmiş ve belirli şartlara tabii tutulmuştur. Bu şartlardan en önemlisi işçinin iş güvencesine sahip olabilmesi için en az altı aylık kıdeminin bulunması gerektiğidir. Fakat deneme süreli sözleşmelerin yapısı göz önüne bulundurulduğunda en çok iki ay veya dört ay olabileceğinden işçilerin kanunda yazılı şartları karşılamadığı için iş güvencesi sistemine dâhil olmadıkları görülecektir.

Herhangi bir sebebe ihtiyaç duyulmadan fesih imkânı vermesi de deneme süreli sözleşmelerin iş güvencesi kapsamına alınamayacağını bir diğer göstergesidir. Deneme süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçiler, bu süre boyunca belirsizlik içindedir çünkü sözleşmenin

---

<sup>53</sup> Laçiner, s. 363-364.

<sup>54</sup> Yargıtay 9.HD, E.2003/13060, K.2004/3239, T. 25.02.2004(Kazancı).

<sup>55</sup> Yargıtay 9.HD, E.2004/29438, K.2005/19387, T. 26.05.2005(Kazancı).

<sup>56</sup> Ünsal, Engin. “İş Güvencesi”, *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.2, S.1, 2003, s. 189 -190.

devam edip etmeyeceğini ya da sözleşmeye her an son verilebileceği düşüncesini sürekli olarak taşımakta ve çalışma hayatının geleceğine dair bir tahminde bulunmamaktadır<sup>57</sup>. Aynı şekilde işçiler sürekli olarak işten çıkarılma tehlikesiyle karşı karşıya kalmakta ve işsiz kalma ihtimalini göz önünde bulundurarak hareket etmektedir. Bu endişeler de çalışanlarda kaygı ve stres gibi sorunlara yol açmakta hatta bu sorunların etkileri daha da ileri boyutlara ulaşarak psikolojik unsurlu hastalıklara da dönüşebilmektedir<sup>58</sup>. İş güvencesi ve tekrar istihdam edilme güvencesi olmayan işçilerin çoğalmasında toplumu etkileyecek, sosyal hayatta pek çok sorun baş gösterecek ve ülke içerisinde iş hayatına dair birçok problem yaşanacaktır<sup>59</sup>. İş güvencesi sistemindeki şartların çalışma hayatına uygun olmaması da işçilerin yaşadıkları ya da yaşayacakları sorunları azaltmamakta aksine gün geçtikçe artmasına sebep olmaktadır. Tüm bunlardan dolayı deneme süreli iş sözleşmeleri gibi iş güvencesine sahip olmayan işçiler için yasa koyucunun ayrı bir düzenleme yapması ya da bu tür işçileri de kapsayacak şekilde düzenleme yapması yerinde olacaktır.

### C. Sözleşme Taraflarının Borçları

İş sözleşmesini yapan ve bu ilişkinin tarafları olan işçi ve işverenin, yasalar ve diğer düzenlemeler uyarınca yerine getirmesi gereken yükümlülükleri bulunmakla birlikte sahip oldukları da birçok hak vardır. Deneme süreli iş sözleşmeleri de diğer iş sözleşmeleri gibi meydana getirildiği anda hüküm ve sonuçlarını doğurmaktadır. Dolayısıyla taraflar tıpkı diğer iş sözleşmelerinde olduğu gibi deneme süreli iş sözleşmesinde de birtakım yükümlülüklerle sahiptir. Bir iş sözleşmesinin deneme süreli olması, yasalarda düzenlenen görev ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz, yasaya uygun olmayan düzenlemelere de izin vermemektedir. Yargıtay da deneme süresi içinde normal bir iş ilişkisi çerçevesinde hareket edilmesi gerektiğini, tarafların yerine getirmesi gereken görevlerinde herhangi bir azalma ya da farklılık olmayacağını kararlarıyla ortaya koymuştur<sup>60</sup>. Bu kapsamda işçinin sahip olduğu ücret, prim gibi alacaklar korunmakta ve işçiye bu hakların ödenmesi gerekmektedir<sup>61</sup>. Aynı şekilde işçinin çalışma süresine bağlı olan hakları açısından deneme süresi içerisinde çalıştığı zaman da çalışma süresine eklenecek ve hakları bu süreye uygun olarak belirlenecektir<sup>62</sup>.

Deneme süreli iş sözleşmesi tarafların işçi ve işveren sıfatına yönelik herhangi bir farklılık oluşturmamakta, işverenin ücret ödeme gibi borçları devam ettiği gibi işçinin de sadakat gösterme ve işyeri düzenine uygun çalışma borcu da devam etmektedir<sup>63</sup>. Bunların yanı sıra işçilerin sahip olduğu sendikal haklar ya da toplu sözleşmelerle tanınan hakları da geçerliliğini korumakta ve işçinin bu haklara sahip olması engellenmemektedir.<sup>64</sup> Bu sebeplerden dolayı işçinin işe başladığı tarih olarak deneme süresinin başı esas alınmalı ve sigorta başlangıç tarihi de bu tarih olmalıdır. Taraflar arasında oluşturulan ve deneme süresi kaydı içeren iş sözleşmelerinin “deneme süresi” adı altında düzenlenmesi, işçinin sigortasını

<sup>57</sup> Çakır, Özlem. “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, *Çalışma ve Toplum*, C.1, S.12, 2007, s. 120.

<sup>58</sup> Çakır, s. 120 – 122.

<sup>59</sup> Yürekli, s. 50 – 55.

<sup>60</sup> Yargıtay 9.HD, T. 23.10.1970, E.1970/8604, K.1970/11400, T. 23.10.1970(Kazancı).

<sup>61</sup> Yargıtay 9.HD, E. 1978/309, K. 1978/3634, T.10.03.1978(Kazancı); Süzek, s. 213 – 214; Kaplan, s. 244-245; Tunçomağ/Centel, s. 77; Koç, s. 108.

<sup>62</sup> Süzek, s. 213.

<sup>63</sup> Şimşek, s. 27.

<sup>64</sup> Soyer, s. 31.

başlatmamak için geçerli bir neden olmayıp haksız bir menfaatin varlığını göstermektedir<sup>65</sup>.

#### **D. Fesih Problemi**

Deneme süresi kaydı içeren sözleşmelerin diğer iş sözleşmelerinden en büyük farkı, belirli süreli veya belirsiz süreli olup olmadığı önemli olmaksızın bildirimsiz ve tazminatsız bir şekilde iş sözleşmesine son verme imkânı sağlamasıdır<sup>66</sup>. Deneme süresine ilişkin yasalarda yer alan hükümler incelendiğinde sözleşmeye istenildiği zaman son verilebileceği ve herhangi bir yazılı bildirim yapılması gerekmediği anlaşılmaktadır.

Deneme süreli sözleşmelerde sözleşmeyi sona erdirmek için haklı bir nedene ya da herkes tarafından objektif bir fesih sebebi olarak görülen bir olaya da ihtiyaç yoktur<sup>67</sup>. Dolayısıyla taraflar fesih serbestisine sahiptir. Fesih bildirimini ile tarafların yükümlülükleri ve borçları son bulur<sup>68</sup>. Ayrıca bozucu yenilik doğuran bir hak olan fesih imkânının da kullanılabilmesi için herhangi bir süre sınırı ya da yasal bir süre bulunmamaktadır<sup>69</sup>. Bu sebeple sözleşmeyi deneme süresinin son günü de feshetmek mümkünken deneme süresinin ilk günü de feshetmek imkânı mevcuttur.

Kanun maddesinden de anlaşılacağı üzere tarafların herhangi bir tazminat ödemeyeceği olgusu Yargıtay tarafından da belli bir zamana kadar kabul edilmekteydi<sup>70</sup>. Ancak zamanla gelişen ve değişen iş hukuku ve uygulamalarıyla birlikte Yargıtay'ın bu hususta verdiği kararlarda da değişiklikler olmuş ve iş sözleşmesi açısından bazı tazminatların ödenebileceği kabul edilmiştir. Öncelikle öğretide ileri sürülen bir görüş, tarafların tazminatsız olarak deneme süresine son verebileceğini, ancak bu feshin hakkın kötüye kullanımı olmaması ya da haksız eylem biçiminde olmaması gerektiğini, dürüstlük kuralına uygun hareket edilmesi, eğer bu tip bir durum mevcutsa haksız olarak fesheden tarafın kötü niyet tazminatı ödemesi gerektiği yönündedir<sup>71</sup>.

Öğretideki diğer bir görüş; fesih serbestisinin hakkın kötüye kullanımına izin vermediği yönündedir. Bu sebeple, sözleşmeyi sona erdiren taraf, sendikal nedenlerle ya da kötü niyet tazminatına yol açacak sebeplerle deneme süreli iş ilişkisine son vermemeli ve fesih sebebini tazminata yol açmayacak şekilde belirlemelidir. Aksi takdirde son veren taraf sendikal tazminat, kötü niyet tazminatı gibi ödemeleri yapmak zorunda kalacaktır. Ayrıca bu nedenlerle sözleşmeye son verildiğinde fesih serbestisine aykırılık oluşacağından ihbar tazminatı ödenmemesi olanağı da ortadan kalkacaktır çünkü haksız yapılan fesih söz konusu olduğundan taraflar ihbar tazminatı yükümlülüğünü haiz olacaktır<sup>72</sup>.

Yukarıda da değindiğimiz üzere Yargıtay da bu hususta kararlarını değiştirmiş ve sendikal tazminat ya da kötü niyet tazminatının ödenmesi gerektiği yönünde hüküm kurmaya başlamıştır<sup>73</sup>.

---

<sup>65</sup> Akyiğit, s.299; Narmanlıoğlu, s.188; Yürekli, 242 – 245.

<sup>66</sup> Çelik, s. 256; Centel, s. 96 – 97; Günay, s. 307 – 309.

<sup>67</sup> Soyer, s. 35 - 36.

<sup>68</sup> Soyer, s. 36.

<sup>69</sup> Yargıtay 9.HD, E. 1981/15195, K. 1981/73149, T.09.03.1981(Kazancı).

<sup>70</sup> Yargıtay 9.HD, E.2004/21240, K.2005/2941, T. 17.01.2005(Kazancı).

<sup>71</sup> Narmanlıoğlu, s.188; Yürekli, s. 258 – 260.

<sup>72</sup> Laçiner, s. 360 – 361.

<sup>73</sup> Yargıtay 9.HD, E.2009/15921, K.2009/13019, T. 11.05.2009(Yargıtay).



Taraflara fesih serbestisi verilmesi, deneme süreli iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirmeye imkânını ortadan kaldırmamaktadır. Belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi deneme süreli sözleşmelerde de haklı nedenlere sözleşmeler feshedilebilecektir. Ancak haklı nedenler kapsamında bazı sebepler fesih nedeni olamayacaktır. Bu durum deneme süreli iş sözleşmelerinin yapısından dolayı meydana gelmektedir. Örneğin; işçinin yetersizliği veya performans düşüklüğü, işçinin iş konusunda yeterli donanımına sahip olmaması gibi deneme süresinin amacını oluşturan konuların fesih sebebi yapılması mümkün olmayıp deneme süreli sözleşmelerin yapısına ve mantığına uymayacaktır<sup>74</sup>.

Deneme süreli iş sözleşmelerinde fesihte dikkate alınması gereken bir diğer husus da sözleşmesi feshedilen işçilerin, yeniden deneme süresi kaydı koyularak işe tekrar alınmasıdır. Bilindiği üzere deneme süreli sözleşmeler belirli süreli sözleşmelerin yapısına yakındır ancak belirli sürelerin bitiminden sonra yeniden belirli süreli sözleşme yapmak için objektif neden gereklidir. Deneme süreli sözleşmelerde ise durum farklıdır. Deneme süreli iş sözleşmesi sona erdirilen işçi aynı işyerine ve aynı işi görmek için istihdam edildiğinde deneme süresi uygulanmamalıdır çünkü söz konusu olan işçi, o işyerinde daha önce çalışmış ve iş sözleşmesinin içeriği hakkında bilgi sahibi olmuştur<sup>75</sup>.

Daha önce işyerinde çalışan işçilere deneme süresi uygulanmayacağından yola çıkılarak deneme süresinin işyerine yeni gelecek olan kişilere uygulanacağını söylemek mümkündür. Kaldı ki bu uygulama deneme süresinin oluşturulma amacına da uygundur<sup>76</sup>. Aynı şekilde daha önceden iş yerinde geçici iş ilişkisi ile çalışmış bulunan bir işçinin, aynı işyerinde işe başlaması durumunda deneme süresi kaydı uygulanamayacağı çünkü işveren işçi hakkında daha önceki çalışmalarından dolayı bilgi sahibi olduğu Yargıtay kararları ile de kabul edilmektedir. Söz konusu kararlardan birinde; işçinin işverene ait işyerinde geçici süreyle çalışan işçi niteliğine sahip olsa bile hâlihazırda iş sözleşmesinden doğan edimlerini fiili olarak ifa ettiği iş pozisyonunda çalışmaya devam etmesi için yeniden deneme süreli iş sözleşmesi yapılmasında geçerli ve hukuka uygun bir menfaatin olmadığına, davacı işçinin deneme süresini kaydına sahip iş sözleşmesinin meydana getirildiği sırada, yaklaşık beş ay süreyle işverenin emrinde ve işverene ait işyerinde genel servisler müdürü olarak çalıştığına ve işyerinde daha önceden çalışmış olduğundan iş sözleşmesi içinde yer alan deneme süresi kaydının geçersiz olduğuna yönelik hüküm verilmiştir<sup>77</sup>.

Deneme süreli iş sözleşmesinin feshi hakkında bir diğer husus da iş güvencesi sorunudur. Daha önce de bahsedildiği üzere deneme süreli iş sözleşmeleri yapısı gereği iş güvencesine uygun değildir. Ancak daha önce denenen bir işçi, yeniden deneme süreli bir iş sözleşmesi ile işyerinde çalışırsa ve bu çalışma süresi iş güvencesindeki şartları sağlarsa işçi iş güvencesinden yararlanır çünkü ikinci kez yapılan deneme süreli iş sözleşmesindeki deneme süresi geçersiz olacak ve işçi ilk çalışma süresi de dikkate alınarak işverenin yanında belirsiz süreli çalışan olarak görülecektir<sup>78</sup>.

<sup>74</sup> Laçiner, s. 361 – 362.

<sup>75</sup> Yargıtay 9.HD, E.2008/36062, K.2008/26704, T. 13.10.2008(Yargıtay).

<sup>76</sup> Soyer, s. 31; Demir, Fevzi. *Sorularla Bireysel İş Hukuku C. 1*, 1. Baskı, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, 2006, s. 101 – 102.

<sup>77</sup> Yargıtay 9.HD, E.2008/6168, K.2008/32048, T.25.11.2008(Yargıtay).

<sup>78</sup> Yargıtay 9.HD, E.2008/36062, K.2008/26704, T. 13.10.2008(Yargıtay).

Özetlemek gerekirse; yasa maddesi gereği tazminatsız ve ihbar süresi tanımaksızın sona erdirilebilen deneme süreli sözleşmeler, tarafların hiçbir tazminat ödememesi ya da herhangi bir sorumlulukları olmadığı anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla fesih sebepleri belirlenirken dürüstlük kuralına ve hakkın kötüye kullanılmamasına dikkat edilmelidir. Aksi takdirde tarafların tazminat borcu meydana gelecektir. Deneme süresiyle çalışmış bir işçi aynı işyerinde tekrar denemek amacıyla çalıştırılmaz. Tekrar çalıştırılmasının yolları ya farklı iş pozisyonları olması ya da işin gerektirdiği yeterlilik, bilgi ya da donanım, teknolojik gelişmelere bağlı olarak niteliğinin değişmesi olabilir. Bu sebepler dışında eski işçiye deneme süresi uygulanmamalı, deneme süresinin mantığına uygun olarak yeni işçilere bu süre tanınmalıdır.

## **SONUÇ**

Taraflara iş ilişkisi kurma konusunda bilgi ve deneyim sağlayan, iş hayatının gelişen ve dinamik yapısı açısından oldukça önemli olan deneme süreli iş sözleşmeleri, her ne kadar olumlu sonuçlar ortaya koymaya yönelik olsa da uygulamada bu süre işçiler aleyhine olacak şekilde kullanılmaktadır. Bu uygulamaların başlıca sebebi yasalarda deneme süresine ilişkin detaylı hükümler bulunmamasıdır. Bu sebeple deneme süresinde ortaya çıkabilecek sorunlara yönelik olarak yeni düzenlemeler yapılmalıdır. Diğer yandan Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu gibi kanunlar oldukça eski tarihlidir. Bu sebeple çağın ihtiyaçlarını karşılama noktasında sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple eski tarihli olan kanunlar güncellenmeli ve iş hayatının gereklerine uygun hale getirilmelidir.

Deneme süreli iş sözleşmelerinde yaşanan fesihle ilgili sorunlar, hakkın kötüye kullanılması ile meydana gelen fesihler ve dürüstlük kuralına aykırı olarak yapılan uygulamalara yönelik çözümler üretebilmek ve genel olarak işçilerin yaşadıkları problemlerin azaltılabilmesi için yasa koyucu tarafından İş Kanunu'nda yeni düzenlemeler yapılarak ortaya çıkması muhtemel sorunlara yönelik maddeler getirilmeli, deneme süreli iş ilişkilerini yaygınlaştırma ve iş sözleşmesi taraflarını korumaya yönelik uygulamalar geliştirilmelidir.

Deneme süresi içinde iş güvencesi sahip olmayan işçileri korumaya yönelik adımlar atılmalı ve hali hazırda uygulama alanı az olan iş güvencesi sistemini daha işler bir hale getirmek için kapsamı genişletilmelidir. Aynı zamanda her an işini kaybetme riskiyle karşı karşıya olan ve deneme süresi ile çalışan işçilere yönelik olarak ihbar süresi uygulaması getirilmelidir. Böylelikle sürenin bitiminden belli bir zaman önce işçiye bildirimde bulunularak hem işçinin çalışma hayatındaki geleceğine yönelik bilgi edinebilmesi sağlanır hem de işverenlerin deneme süresi adı altında işçileri tekrar tekrar işe alınmasının engellenmesine yönelik adımlar atılmış olacaktır.

**Çıkar Çatışması**

Çıkar çatışması bulunmamaktadır.

**Yazar Katkıları**

Makale tek yazarlıdır.

## REFERANSLAR

- Akyiğit, Ercan. *İçtihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi*, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. “Deneme Süreli İş Sözleşmeleri.” *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.11, S.2, 2012, 47-84.
- Centel, Tankut. *İş Hukuku Cilt 1: Bireysel İş Hukuku*, 2.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul,1994.
- Çakır, Özlem. “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, *Çalışma ve Toplum*, C.1, S.12, 2007, s. 117 – 140.
- Çelik, Nuri. *İş Hukuku Dersleri*, 36.Baskı, Beta Yayın, İstanbul, 2023.
- Çil, Şahin. *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, 2. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara,2007.
- Demir, Fevzi. *Sorularla Bireysel İş Hukuku 1. Cilt*, 1. Baskı, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara,2006.
- Ekmekçi, Ömer/ Yiğit, Esra. *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 5. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2023.
- Esener, Turhan. *İş Hukuku*, 3.Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara,1978.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim. *Bireysel İş Hukuku*, 10. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul,2020.
- Ezer, Burcu. “Deneme Süresi İçinde İş Sözleşmesini Fesih Hakkının İşveren Yönünden Sınırları”, *ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi*, S.2, 2022, s.1155-1220.
- Fırak Şimşek, Ayşe. “Türk Hukukunda Deneme Süreli İş İlişkileri”, *TİSK Akademi*, C.4, S.7, 2009, s.6-34.
- Günay, Cevdet İlhan. *İş Hukuku: Yeni İş Yasaları*, 5.Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara,2013.
- Kaplan, Hasan Ali. “Deneme Süreli İş Sözleşmeleri” , *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.8,S.1, 2013,s.235-246.
- Koç, Muzaffer. “Deneme Süresi ve Hukuki Sonuçları.” *Terazi Hukuk Dergisi*, S. 43, 2010, 99-111.
- Laçiner, Vedat. “Deneme Süreli İş İlişkisinde Ortaya Çıkan Hukuki Sorunlar”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, C. 12, S. 23, 2012, s. 313 – 378.
- Lokmanoğlu, Salim Yunus. “Deneme Süreli İş İlişkisi.” *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Y. 7, S. 24, 2016, 621-638.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş. *İş Hukuku*, 7. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara,2022.
- Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri*, 5. Baskı, Barış Yayınları, Ankara,2014.
- Oğuzman, Kemal. *Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi*, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul,1955.
- Soyer, Polat. “Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri”, *Çalışma Ve Toplum*,

*Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, C.1, S.16, 2008, s. 27-38.

Sümer, Haluk Hadi. *Bireysel Basın İş Hukuku*, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

Süzek, Sarper. *İş Hukuku*, 23. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2023.

Şakar, Müjdat. *Basın İş Hukuku / Gazetecilerin Çalışma İlişkileri*, 1.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2002.

Şuğle, Mehmet Ali. *İş Hukuku Açısından Gazeteci*, 1. Baskı, ÇGD Yayınları, Ankara, 2001.

Tunçomağ,Kenan/Centel, Tankut. *İş Hukukunun Esasları*, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul,2022.

Uşan, M. Fatih. *Çıraklık Sözleşmesi*, 1.Baskı, Mimoza Yayınevi, Konya, 1994.

Uygur, Turgut. *Açıklamalı-İçtihatlı Borçlar Kanunu*, 5.Cilt, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2010.

Ünsal, Engin. “İş Güvencesi”, *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.2, S.1, 2003, s. 187 – 204.

Yürekli, Sabahattin. *Türk İş Hukukunda Deneme Süreli İş Sözleşmesi*, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, Bursa, 2019.

### **Diğer Kaynaklar**

<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Yargıtay).

<https://www.kazanci.com.tr/> (Kazancı).