

# DENEME SÜRESİ İÇİNDE İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESİH HAKKININ İŞVEREN YÖNÜNDEN SINIRLARI \*

*Limits of Termination the Employment Contract by  
the Employer during the Probationary Period*

**Burcu EZER\*\***

## Öz

İş sözleşmelerinin işçi ve işveren arasında sürekli ve güvene dayalı kişisel ilişkiler kurmasının bir sonucu olarak, tarafların birbirlerini daha iyi tanıyabilmek ve işçinin işe, işyerine ve çalışma ortamına olan yatkınlığını ölçmek adına iş sözleşmesinde deneme süresi kararlılıklarını mümkünür. Bu imkân doğrultusunda taraflara deneme süresi içinde veya sonunda iş sözleşmesini bildirim sürelerine uymaksızın


\* Bu çalışma, 15.06.2022 tarihinde 8. Uluslararası Asos Congress Hukuk Sempozyumunda sunulan “Deneme Süresi İçinde veya Sonunda Yapılan Fesihler Yönünden İşverenin Fesih Hakkı ve Bu Hakkın Sınırları” başlıklı özet bildirinin genişletilmiş ve güncellenmiş halidir.

\*\* Arş. Gör. Dr., Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı. E-posta: burcuezer@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4376-656X.

Makale Gönderim Tarihi/Received: 23.07.2022.

Makale Kabul Tarihi/Accepted: 13.09.2022.

**Atıf/Citation:** Ezer, Burcu. “Deneme Süresi İçinde İş Sözleşmesini Fesih Hakkının İşveren Yönünden Sınırları.” *ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi* 4, no. 2 (2022): 1155-1220.

“Bu eser, Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License ile lisanslanmıştır. / This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.” 

feshetme ya da deneme süresinin sonunda iş sözleşmesine devam etme seçeneği sunulmuştur. Deneme süresi içinde veya sonunda yapılan fesihler yönünden fesih hakkını genel fesih kurallarına göre kolaylaştıran bu hükümler, uygulamada özellikle işverenlerin fesih hakkını kötüniyetli, ölçsüz ya da hukukun genel ilkelerine aykırı kullanmalarının önünü açmıştır. Bu çalışmada deneme süresi içinde yapılan fesihler yönünden işverenin fesih hakkını ve bu hakkın sınırlarını ele almak; deneme kaydının geçerliliği, süresi, bireysel veya toplu iş sözleşmesiyle getirilen sınırlara uygunluk, dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağına uygunluk ve eşitlik ilkesine uygunluk yönünden işveren fesihlerini incelemek amaçlanmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Deneme Kaydı, Deneme Süresi, İş Sözleşmesinin Feshi, Bildirimsiz Fesih, Kolaylaştırılmış Fesih Hakkı.

## **Abstract**

As a result of employment contracts establishing permanent and fiduciary personal relations between employee and employer, it is possible for the parties to decide on a probationary period in the employment contract in order to get to know each other better and to measure the employee's predisposition to work, workplace and working environment. Accordingly this opportunity, the parties were given the option to terminate the employment contract during or at the end of the probationary period without complying with the notice periods or to continue the employment contract at the end of the probationary period. These provisions, which facilitate the right of termination in terms of terminations made during or at the end of the trial period, according to the general termination rules, in practice paved the way for employers to use their termination rights in bad faith, excessively or contrary to the general principles of law. This study aims to discuss the employer's right

of termination and the limits of this right in terms of terminations made during the probationary period and to examine the terminations made by employers in terms of the duration and legality of the probationary period, compatibleness with the limits set by the employment contracts or collective agreements, the rule of good faith, prohibition of abuse of rights and the principle of equality.

**Keywords:** Trial Clause, Probationary Period, Termination of Employment Contract, Termination without Notice, Facilitated Termination Right.

## GİRİŞ

Deneme süreli iş sözleşmesi, tarafların iş sözleşmesine deneme kaydı eklemesi halinde ortaya çıkan sözleşmedir. İş sözleşmesine deneme kaydı eklenmesi, iş sözleşmesinin kişisel, güvene dayalı ve sürekli nitelikte bir ilişki kurmasının sonucu olarak ve tarafların sözleşmeyle bağlanmadan önce bir süreliğine birbirlerini deneme/tanıma ihtiyacıyla doğmuştur.<sup>1</sup> İşverenler işçinin kişisel niteliklerini, mesleki bilgi ve becerisini, tecrübesini, performans ve verimliliğini, işyeri ve diğer işçilerle

---

<sup>1</sup> Münir Ekonomi, *İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku*, 3. Baskı (İstanbul: Teknik Üniversite Matbaası, 1984), 84; Polat Soyer, "Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri," *Çalışma ve Toplum*, 1 (2008), 27; Kadir Arıcı, *Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku* (Ankara: Gazi Kitabevi, 2022), 90; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 3. Baskı (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021), 71; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, 7. Baskı (Ankara: Lykeion Yayınları, 2022), 515; Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, 2. Baskı (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2021), 171; Vedat Laçiner, "Deneme Süreli İş İlişkisinde Ortaya Çıkan Hukuki Sorunlar," *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12, 23 (2012), 316; Faruk Barış Mutlay, "4857 sayılı İş Kanunu Bakımından Deneme Kaydı İçeren İş Sözleşmelerine İlişkin Sorunlar ve Sözleşmenin Tazminatsız Sona Erdirilmesinin Anlamı," *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 16, 61 (2019), 40-41.

uyumunu, çalışma tarzını görmek amacıyla; işçiler ise işin ve çalışma ortamının kendilerine uygun olup olmadığını öğrenmek ve işveren ile işyerindeki diğer işçileri tanımak amacıyla deneme süreli iş sözleşmesi yapmayı tercih etmektedir.<sup>2</sup> Deneme süreli iş sözleşmelerinde taraflar, deneme süresiyle sınırlı olmak üzere iş sözleşmesini bozma yetkisini saklı tutmaktadırlar.<sup>3</sup> Ancak bu bozma yetkisi dışında iş sözleşmesi, tüm hüküm ve sonuçlarını doğuracak biçimde geçerli olarak kurulmuş olmaktadır.

Deneme süreli iş sözleşmeleri yönünden uluslararası mevzuatta genel nitelikte düzenleyici ya da sınırlayıcı düzenlemelerden söz etmek mümkün değildir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) İş Sözleşmesine Son Verilmesine Dair 158 sayılı Sözleşmesinde,<sup>4</sup> taraf devletlere deneme kaydı içeren

---

<sup>2</sup> Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 19. Baskı (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2020), 254; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 34. Baskı (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2021), 246-247; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 515; Fevzi Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, 10. Baskı (İzmir: Albi Yayıncılık, 2017), 108; Sabahattin Yürekli, *Türk İş Hukukunda Deneme Süreli İş Sözleşmesi* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019), 19-26; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Deneme Süreli İş Sözleşmeleri," *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11, 2 (2012), 49-50; Hasan Ali Kaplan, "Deneme Süreli İş Sözleşmeleri," *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8, 1 (2013), 236; Ayşe Fırac Şimşek, "Türk Hukukunda Deneme Süreli İş İlişkileri," *TİSK Akademi*, 1 (2009), 9; Muzaffer Koç, "Deneme Süresi ve Hukuki Sonuçları," *Terazi Hukuk Dergisi*, 43 (2010), 99-100.

<sup>3</sup> Mustafa Çenberci, *İş Kanunu Şerhi*, 6. Baskı (Ankara: Olgaç Matbaası, 1986), 275-276; Bektaş Kar, "Deneme Süreli İş Sözleşmesi," *Osman Güven Çankaya'ya Armağan* (Ankara: Kamu-İş Yayınları, 2010), 17; Cevdet İlhan Günay, *İş Kanunu Şerhi Cilt 1*, 4. Baskı (Ankara: Yetkin Yayınları, 2015), 460; Yürekli, *Deneme Süreli*, 19; Cem Baloğlu, "Deneme Süreli İş Sözleşmesi Hakkında Bilinmesi Gerekenler," *Mali Çözüm Dergisi*, 125 (2014), 225.

<sup>4</sup> Erişim Tarihi Temmuz 21, 2022, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158).

iş sözleşmeleriyle çalışanları Sözleşme'nin uygulama kapsamından çıkarma yetkisi verilmiştir (m.2/2-b). Bu yetki çeşitli ülke hukuklarında deneme süreli iş sözleşmelerine yönelik farklı uygulama yöntemlerinin gelişmesine neden olmuştur.<sup>5</sup> Bu özelliği nedeniyle deneme süresi, işçinin iş güvencesinden (feshe karşı koruma mekanizmalarından) yararlanamadığı sınırlı süreli bir dönemi ifade etmektedir.<sup>6</sup> Öte yandan şeffaf ve öngörülebilir çalışma koşullarına ilişkin Avrupa Birliği'nin (AB) 2019/1152 sayılı Direktifinde<sup>7</sup> deneme süreli iş sözleşmeleriyle ilgili önemli bazı düzenlemelere gidilmiştir. Taraf devletlere, Direktif'in yürürlüğe gireceği 01.08.2022 tarihi itibarıyla deneme süresinin altı ayı aşmaması yükümlülüğü getirilmiştir (m. 8).

İş sözleşmesine deneme kaydı eklenmesi hususu irade serbestine tabi olup taraflarca açıkça kararlaştırılması halinde hüküm ifade eder. Günümüzde çoğu ülkede iş sözleşmesi taraflarına sözleşmeye deneme kaydı ekleyebilmelerine yönelik serbesti tanınmıştır. Ancak kararlaştırılacak deneme kaydının

<sup>5</sup> ILO verilerine göre, 158 sayılı Sözleşmeye taraf ülkelerin 22'sinde deneme süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler, Sözleşmenin ilgili hükmü uyarınca feshe karşı koruma mekanizmalarının kapsamı dışına çıkarılmıştır. Bu ülkeler için bkz. International Labour Organization (ILO), *Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment* (2009), 13-14, 28ff. Erişim Tarihi Temmuz 21, 2022, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms\\_171404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_171404.pdf).

<sup>6</sup> Erişim Tarihi Temmuz 19, 2022, <https://eplex.ilo.org/probationary-trial-period/>.

<sup>7</sup> İlgili Direktif, 22. maddesi uyarınca 01.08.2022 tarihinde yürürlüğe girecektir. Erişim Tarihi Temmuz 21, 2022, Bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=EN>.

azami süresi çoğu hukuk sisteminde özel olarak düzenlenmiştir.<sup>8</sup> Bazı ülke uygulamalarında ise iş sözleşmesine deneme kaydı eklenmesi açıkça düzenlenmemiş ve fakat bu husus yasaklanmamıştır.<sup>9</sup> Deneme süreli iş sözleşmesinin uygulandığı hukuk sistemlerinde, deneme süresi içinde iş sözleşmesinin feshine ilişkin genel hükümlere kıyasla kolaylaştırılmış yollar düzenlenmiştir.<sup>10</sup> İşçi veya işveren, fesih nedeni göstermeksizin

---

<sup>8</sup> ILO verilerine göre ülkelerin %85'inden fazlasında deneme kaydının süresine ilişkin sınırlamalar bulunmaktadır. Kanada, Şili, Gana, Hindistan, Jamaika, Japonya, Malezya, Namibya, Nijerya, Singapur, Güney Afrika, Tayland, Amerika Birleşik Devletleri, Uruguay ve Zambiya'da ise deneme kaydının süresine ilişkin bir üst sınır bulunmamaktadır. Erişim Tarihi Temmuz 19, 2022, Bkz. <https://eplex.ilo.org/probationary-trial-period/>. Avrupa Birliği üyesi ülkelerde ise deneme süresi genellikle üç ila altı ay arasındadır. Ancak bazı özel pozisyonlarda çalışanlar yönünden deneme süresinin altı ayı aşması mümkündür. Erişim Tarihi Temmuz 21, 2022, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=EN>. Deneme kaydının üst sınırına ilişkin çeşitli ülke örnekleri için ayrıca bkz. Arvo Kuddo, *Labor Regulations throughout the World: An Overview* (Washington: Word Bank Group, 2018), 14-15, <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30106/127606-REVISED-EPL-final-FULL.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Erişim Tarihi Haziran 23, 2022).

<sup>9</sup> Örneğin Bahama, Belçika, Haiti ve Kosta Rika'da deneme süresi yasal olarak düzenlenmemiştir. Kuddo, *Labor Regulations*, 15. Ayrıca bkz. Erişim Tarihi Temmuz 19, 2022, <https://eplex.ilo.org/probationary-trial-period/>. Bazı ülkelerde ise deneme süreli iş sözleşmelerine ilişkin uygulama esasları içtihat hukukuna bırakılmıştır. International Labour Organization (ILO), *Employment protection legislation: Summary indicators in the area of terminating regular contracts* (Cenevre: Publications of the International Labour Office, 2015), 16.

<sup>10</sup> ILO'ya göre deneme süreli iş sözleşmelerinde ortaya çıkan istisnai haller; haksız feshine karşı koruma mekanizmasının işletilememesi, genel hükümlere kıyasla farklı fesih nedenlerinin kabul edilebilmesi ve/veya farklı bildirim ve kıdem tazminatı kurallarının uygulanmasıdır. ILO, *Employment protection legislation*, 16.

ya da ihbar süresine uymaksızın, deneme süresi içinde iş sözleşmesini feshetme imkanına sahiptir. Türk hukuku başta olmak üzere çoğu ülke uygulaması bu şekildedir. Ancak kimi ülkelerde deneme süresi içindeki fesihlerde dahi (genel hükümlere göre kısa süreli) ihbar süresine uyma yükümlülüğü bulunmaktadır. Örneğin Almanya<sup>11</sup>, Fransa<sup>12</sup>, Güney Kore, Norveç, Romanya ve Portekiz uygulamaları bu şekildedir.<sup>13</sup> Bazı ülkelerde ise deneme süresi içindeki fesihler yönünden işverene fesih için makul ve meşru bir neden gösterme yükümlülüğü getirilmektedir.<sup>14</sup> Deneme süresinin önceden belirlenmiş ve makul bir süre olması, işçinin iş güvencesi bakımından önem taşımaktadır.<sup>15</sup> Nitekim deneme süresi boyunca işçi, feshe karşı koruma mekanizmalarından istisna tutulmaktadır.

<sup>11</sup> Alman Medenî Kanunu, deneme süresi içinde iş sözleşmenin iki haftalık ihbar öneline uyulmak suretiyle feshedilebileceğini öngörmektedir. Bkz. Soyer, "Deneme Süreli," 33; Gökhan Erbaş, "Alman Hukukunda Deneme Süreli İş Sözleşmesi," *İş Dünyası ve Hukuk: Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan*, (2011), 143.

<sup>12</sup> 2008'de kabul edilen kanunla, Fransa'da deneme süreli iş sözleşmelerinin feshinde ihbar sürelerine uyma yükümlülüğünün kabul edildiği yönünde bkz. Mustafa Kılıçoğlu, *İş Hukukunda Esneklik* (Ankara: Bilge Yayınevi, 2021), 114.

<sup>13</sup> Almanya ve Fransa dışındaki örnekler için bkz. ILO, *Employment protection legislation*, 17.

<sup>14</sup> Örneğin Gürcistan'da yargı kararlarıyla bu yönde bir içtihat geliştirilmiştir. İşverenin deneme süresi içinde iş sözleşmesini feshedebilmesi için işçinin performansının yetersiz olduğuna ya da uyumsuz olduğuna dair fesih nedeni sunması ve bunu ispatlaması aranmaktadır. Erişim Tarihi Temmuz 20, 2022, Bkz. <https://mglaw.ge/2020/07/01/termination-of-employment-during-probationary-period/>. Norveç'te de deneme süresi içindeki fesihler ancak işçinin iş için uygun olmamasına, yetersizliğine veya güvenilirliğine bağlı olarak yapılabilir. Japonya'da ise işveren deneme süresi içinde dahi fesih için objektif bir nedene dayanmakla yükümlüdür. ILO, *Employment protection legislation*, 17.

<sup>15</sup> Örneğin ILO, 14.11.2007 tarihli kararında Fransa'da kararlaştırılmış olan iki yıllık konsolidasyon süresini makul düzeyde bulmamış; Fransız

Türk hukukunda benimsenen uygulama, iş sözleşmesi taraflarının serbestçe kararlaştırmak suretiyle iş sözleşmesine deneme kaydı ekleyebileceklerine ilişkindir. Bu çalışmada da Türk hukukundaki deneme süreli iş sözleşmesi uygulamasına yer vermek amaçlanmaktadır. Öte yandan çalışmamızın konusu deneme kaydı içeren (deneme süreli) iş sözleşmeleri ile sınırlı olup deneme amaçlı iş sözleşmeleri<sup>16</sup> çalışmanın kapsamı dışındadır.

Açıklanan hususlar doğrultusunda aşağıda öncelikle Türk hukukundaki deneme süreli iş sözleşmesine ilişkin mevzuat değerlendirilecek, deneme süresi içinde yapılan fesihlerin genel esaslarına yer verilecektir. Devamında, deneme süresi içinde yapılan fesihten işverenin fesih hakkının sınırları; deneme kaydının geçerliliği, süresi, bireysel veya toplu iş sözleşmesiyle getirilen sınırlara uygunluk, dürüstlük kuralına ve hakkın kötüye kullanılması yasağına uygunluk ve eşitlik ilkesine uygunluk yönünden ayrı ayrı inceleme konusu yapılacaktır.

---

hükümetinden mevzuatta 158 sayılı Sözleşmeyle uyumlu değişikliklerin yapılmasını talep etmiştir. Yannick Fondeur, "ILO rejects two-year 'consolidation period' after recruitment," *Eurofound*, 23 Mart 2008, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2008/ilo-rejects-two-year-consolidation-period-after-recruitment> (Erişim Tarihi Temmuz 20, 2022). Deneme süresinin makul süreli olması gerektiği hususu Avrupa Sosyal Haklar Sütununda ve Avrupa Birliği'nin 2019/1152 sayılı Direktifinde de açıkça belirtilmiştir. Erişim Tarihi Temmuz 21, 2022, Bkz. [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf) ve <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=EN>.

<sup>16</sup> Deneme amaçlı iş sözleşmeleri hakkında bkz. Laçiner, "Deneme Süreli," 330-337; Şimşek, "Deneme Süreli İş İlişkileri," 28-31. Deneme amaçlı iş sözleşmeleri ile deneme süreli iş sözleşmelerinin karşılaştırması için bkz. Soyer, "Deneme Süreli," 28ff.; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Deneme Süreli," 50-56; Yürekli, *Deneme Süreli*, 35-44.



## I. TÜRK HUKUKUNDA DENEME SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ UYGULAMASI

### A. Deneme Sürelİ İş Sözleşmesine İlişkin Mevzuatın Genel Değerlendirmesi

Deneme sürelİ iş sözleşmeleri gerek İş Kanunlarında gerekse Türk Borçlar Kanununda ayrı ayrı düzenlenmiştir.

Türk Borçlar Kanunundaki (TBK) hükme göre “*Taraflar, hizmet sözleşmesine iki ayı aşmamak koşuluyla deneme süresi koyabilirler. Deneme süresi konulmuşsa taraflar, bu süre içinde fesih süresine uymak zorunda olmaksızın, hizmet sözleşmesini tazminatsız feshedebilirler.*” (TBK m.433). Bu hükme Kanunun “belirsiz sürelİ sözleşme” bölümünde yer verildiğinden, doktrinde TBK’ya tabi iş sözleşmelerine deneme kaydının eklenebilmesi için iş sözleşmesinin belirsiz sürelİ olması gerektiğini belirten görüşler de mevcuttur.<sup>17</sup> Ancak madde metninde belirli sürelİ sözleşmeler yönünden herhangi bir sınırlama belirtilmemesi nedeniyle, TBK’ya tabi gerek belirli sürelİ gerekse belirsiz sürelİ iş sözleşmelerinde deneme kaydına yer verilebileceği kanaatindeyiz.<sup>18</sup>

4857 sayılı İş Kanununda (İK) “*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.*” hükmüne yer verilmiştir (İK m.15). Kanunun 10. maddesinde ise, deneme sürelİ iş sözleşmelerini düzenleyen 15. maddenin, süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerine uygulanmayacağı; bu konular yönünden süreksiz işlere Borçlar Kanunu hükümlerinin

<sup>17</sup> Kaplan, “Deneme Sürelİ İş Sözleşmeleri,” 240, dn. 30.

<sup>18</sup> Aynı yönde bkz. Laçiner, “Deneme Sürelİ,” 318-319.

uygulanacağı düzenlenmiştir. Ancak 818 sayılı mülga Borçlar Kanununun (BK) aksine,<sup>19</sup> TBK'da süreksiz işlerde deneme kaydının kararlaştırılmasını yasaklayan bir düzenleme bulunmadığından; sonraki yeni Kanunun (TBK) bu hallerde süreksiz işler yönünden de uygulanabileceğini kabul etmek gerekir.<sup>20</sup>

5953 sayılı Basın İş Kanununda (BİK) "*Mesleğe ilk intisap eden gazeteciler için tecrübe müddeti en çok üç aydır. Bu müddet içinde taraflar iş akdini ihbar müddetine ve tazminat mükellefiyetine tabi olmaksızın feshedilebilirler.*" hükmüne yer verilmiştir (BİK m.10). Böylelikle deneme süresinin ancak mesleğe yeni başlayan gazeteciler yönünden kararlaştırılabileceği kabul edilmiştir.<sup>21</sup>

854 sayılı Deniz İş Kanununda (DİK) ise "*Süresi belirli olmayan hizmet akitlerinde deneme süresi en çok bir aydır. Bu süre*

<sup>19</sup> 818 sayılı mülga Borçlar Kanunu döneminde, deneme süresi (tecrübe müddeti) uzun süreli iş sözleşmeleri için kararlaştırıldığından, BK'ya tabi süreksiz işler için İK m.10 hükmüyle paralel olarak deneme süreli kararlaştırılmamaktaydı.

<sup>20</sup> TBK'da mülga BK'daki gibi bir ayrıma yer verilmediğinden, süreksiz işler için de deneme süresi kararlaştırılabileceği yönünde bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 523-524; Laçiner, "Deneme Süreli," 345-348. İş Kanununun ilgili hükümlerinin uygulanmasının kesin olarak yasaklandığı bir iş ilişkisine, TBK'nın aynı yöndeki hükümlerinin uygulanabileceğini kabul etmenin, kanun hükmünün dolanılması olduğu yönünde bkz. Yürekli, *Deneme Süreli*, 96-97.

<sup>21</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 517; Koç, "Deneme Süresi," 107; Kar, "Deneme Süreli," 18. Bu şartın kaldırılması gerektiği görüşünde bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Deneme Süreli," 62; Yürekli, *Deneme Süreli*, 75. Yargıtay'ın aynı yöndeki kararları için bkz. Yarg. 9. HD, E.1965/1141, K.1965/3469, 22.04.1965; Yarg. 4. HD, E.1963/13761, K.1963/9654, 04.11.1963, (Ercan Akyiğit, *4857 sayılı İş Kanunu Şerhi Birinci Cilt*, 3. Baskı (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2008), 593). Mesleğe ilk intisap eden gazeteci ile kast edilenin kim olduğuna ilişkin görüşler ve tartışmalar için ayrıca bkz. Soyer, "Deneme Süreli," 32-33; Laçiner, "Deneme Süreli," 321-324.

*içinde taraflar hizmet akdini bildirimsiz ve tazminatsız bozabilirler."* hükmüne yer verilmiştir (DİK m.10). Görüldüğü üzere, gemi adamlarıyla yapılacak iş sözleşmesine deneme kaydı koyulabilmesi için, sözleşmenin belirsiz süreli olması gerektiğine hükmedilmiştir.

Deneme süreli iş sözleşmelerine ilişkin mevzuat hükümleri bir bütün olarak incelendiğinde, iş sözleşmesine deneme kaydı koyulabilmesinin temel koşulunun "*taraflarca serbestçe kararlaştırılmış olma*" olduğu görülecektir. Deneme kaydı iş sözleşmesinin zorunlu bir unsuru olmayıp taraflar iş sözleşmesine deneme kaydı koyup koymama konusunda serbesttir. Ancak iş sözleşmesindeki bu belirlemenin tereddüte yer vermeyecek şekilde açık olması gerekir.<sup>22</sup> Aksi takdirde iş sözleşmesinin deneme kaydı içermediği kabul edilir. Nitekim Türk hukukunda esas olan, iş sözleşmesinin deneme kaydı olmaksızın yapılmasıdır.<sup>23</sup>

Öte yandan işçinin vasıflı olup olmaması ya da başka bir işyerinde iş tecrübesinin bulunması, iş sözleşmesine deneme kaydı koyulmasını etkilemez. Türk hukukunda deneme süreli iş sözleşmesi yapma serbestisi ve deneme kaydının süresi bakımından işçinin vasıflı olup olmamasına veya işin özel beceri gerektiren bir iş olup olmamasına yönelik bir ayırım bulunmamıştır. Aynı şekilde, deneme süreli iş sözleşmesi yapma hakkının kapsamı, kişi veya iş yönünden de sınırlandırılmamıştır.<sup>24</sup>

<sup>22</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 516; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 73; Yürekli, *Deneme Süreli*, 7, 165; Salim Yunus Lokmanoğlu, "Deneme Süreli İş İlişkisi," *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 7, 24 (2016), 628, 630; Laçiner, "Deneme Süreli," 337.

<sup>23</sup> Çenberci, *İş Kanunu Şerhi*, 280; Günay, *İş Kanunu Şerhi*, 464; Mutlay, "Deneme Kaydı İçeren İş Sözleşmeleri," 43.

<sup>24</sup> Doktrinde *Akyiğit*, ilk kez işe alınacak olsalar bile, 6 aylık kıdem koşulu aranmaksızın iş güvencesi kapsamına alınmış olan yeraltı işlerinde çalışan

İlgili düzenlemelerde deneme kaydının süresine ilişkin asgari bir süre belirtilmeyip yalnızca *azami süreler* kararlaştırılmıştır. Buna göre taraflar, deneme süresinin amacıyla bağdaşır nitelikte makul bir süreyi, deneme süresi olarak belirlemek konusunda serbesttir. Azami süreler ise her kanunda farklı şekilde düzenlenmiş; 4857 sayılı İş Kanununda ise toplu iş sözleşmesiyle bu azami sürenin arttırılmasına imkân tanınmıştır. Bu koşullara uygun olarak belirlenen deneme süresi, iş sözleşmesinin yapıldığı an değil işçinin fiilen işe başlamasıyla başlar; devamsızlık, iş sözleşmesinin askıya alınması gibi sebeplerle kesintiye uğramaksızın devam eder.<sup>25</sup> Yasal sınırları

---

işçiler yönünden deneme kaydı öngörülemediğini, aksi takdirde 6 aylık kıdem koşulundan muaf tutulmanın işlevini yerine getirmeyeceğini belirtmektedir. Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 173. *Ekonomi, Kar ve Yürekli* ise işverenin kanun gereği yeniden iş sözleşmesi yapma zorunluluğu bulunan kişilerin (örneğin İK m. 29/6, m. 30/5, m. 31/4; BİK m. 12/2; 6356 s. K. m. 23/2) iş sözleşmesinde deneme kaydı bulunsun bile, deneme kaydının bu kişiler yönünden uygulanmaması gerektiğini belirtmektedir. *Ekonomi, Ferdi İş Hukuku*, 86; Kar, "Deneme Süreli," 16; Yürekli, *Deneme Süreli*, 117-118. Aynı yönde bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 517. İşçiyi denemeyi haklı kılan bir sebebin varlığı halinde, kendisiyle yeniden iş sözleşmesi yapma zorunluluğu olan bu kişilerin iş sözleşmesine de deneme kaydı koyulabileceği yönünde bkz. Laçiner, "Deneme Süreli," 373. Benzer yönde bazı istisnai haller için bkz. Yürekli, *Deneme Süreli*, 118.

<sup>25</sup> *Ekonomi, Ferdi İş Hukuku*, 87; Soyer, "Deneme Süreli," 35; Süzek, *İş Hukuku*, 255; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, 9. Baskı (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018), 76; Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, 108; Koç, "Deneme Süreli," 105; Lokmanoğlu, "Deneme Süreli," 631; Kar, "Deneme Süreli," 21; Akyiğit, *4857 sayılı İş Kanunu Şerhi*, 590-591; Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 172; Şimşek, "Deneme Süreli İş İlişkileri," 24; Laçiner, "Deneme Süreli," 350-352; Yürekli, *Deneme Süreli*, 106; Günay, *İş Kanunu Şerhi*, 461-462; Baloğlu, "Deneme Süreli," 223; Şahin Çil, *İş Kanunu Şerhi 1. Cilt*, 2. Baskı (Ankara: Turhan Kitabevi, 2007), 713. Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD, E. 2010/3997 K. 2012/13803, 19.04.2012; Yarg. 9. HD, E. 2011/17043 K. 2013/16871, 03.06.2013, (www.lexpera.com.tr); Yarg. 9. HD, E. 2009/16980, K. 2011/19788, 30.06.2011, (Kişisel arşiv). Deneme süresinin amacına ulaşmadığı bu tür durumlarda, tarafların yeni bir deneme süresi

aşmamak kaydıyla, tarafların kararlaştırılan deneme süresini daha sonradan kısaltmasında veya uzatmasında ise bir sakınca yoktur.<sup>26</sup>

818 sayılı mülga Borçlar Kanunundan farklı olarak,<sup>27</sup> İş Kanunlarında ve Türk Borçlar Kanununda, taraflara deneme süresi içinde veya deneme süresinin bitimindeki fesihler yönünden *ihbar öneline uymaksızın* iş sözleşmesini feshetme imkânı getirilmiştir. Kolaylaştırılmış fesih olarak da adlandırılan bu husus aşağıda ayrıca ele alınacaktır. Deneme süresinin sona ermesine rağmen tarafların iş sözleşmesini feshetmemeleri halinde ise, iş sözleşmesinin feshi artık genel fesih koşullarına tabi olur.

Gerek İş Kanunlarında gerekse Türk Borçlar Kanununda deneme süreli iş sözleşmeleri bakımından *şekil şartı* öngörülmemiştir. Diğer bir anlatımla, deneme süreli iş sözleşmesinin yazılı yapılması zorunlu değildir.<sup>28</sup> Ancak yazılı

---

kararlaştırabilecekleri yönünde bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 519; Kaplan, "Deneme Süreli İş Sözleşmeleri," 241; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 74; Şimşek, "Deneme Süreli İş İlişkileri," 23; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Deneme Süreli," 65-66.

<sup>26</sup> Akyiğit, *4857 sayılı İş Kanunu Şerhi*, 590. Benzer yönde bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Deneme Süreli," 65; Yürekli, *Deneme Süreli*, 150-151; Emine Tuncay Kaplan, *İşverenin Fesih Hakkı Sınırları, Hüküm ve Sonuçları* (Ankara: Kadioğlu Matbaası, 1987), 57; Çil, *İş Kanunu Şerhi*, 714. Belirtelim ki işin niteliği veya işçinin menfaati uyarınca haklı sebeplerin ortaya çıkması halinde, deneme süresinin amacına uygun bir şekilde uzatılabilmesi hususuna 2019/1152 sayılı AB Direktifinde de değinilmiştir (m. 8). Erişim Tarihi Temmuz 21, 2022, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=EN>.

<sup>27</sup> Mülga BK'da deneme süresi içindeki fesihler yönünden daha kısa süreli (1 haftalık) ihbar öneli öngörülmeşti (BK m.342).

<sup>28</sup> Soyer, "Deneme Süreli," 29; Kaplan, "Deneme Süreli İş Sözleşmeleri," 239; Koç, "Deneme Süreli," 109; Lokmanoğlu, "Deneme Süreli," 631; Kar, "Deneme Süreli," 24; Akyiğit, *4857 sayılı İş Kanunu Şerhi*, 586; Yürekli, *Deneme Süreli*, 62. Deneme süreli iş sözleşmesinin yazılı yapılmasının

şekilde yapılmayan bir iş sözleşmesinin deneme kaydı içerdiğini iddia eden taraf, bu iddiasını (deneme süresinin varlığını ve süresini) ispatla yükümlüdür.<sup>29</sup>

Deneme kaydının eklenebileceği iş sözleşmesi türleri yönünden de mevzuatta kural olarak bir ayrıma gidilmemiştir. Taraflar tam süreli ya da kısmi süreli, azami ya da asgari süreli, belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmelerine deneme kaydı eklemek konusunda serbesttirler.<sup>30</sup> Ancak bu kurala Deniz İş Kanununda getirilen istisna uyarınca, gemi adamlarıyla yapılacak iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması gerekir.

## B. Deneme Süresi İçinde Yapılan Fesih ve Kolaylaştırılmış Fesih İmkânı

Deneme süreli iş sözleşmesi yapılmasının sözleşme taraflarına avantajı, deneme süresi içinde ve deneme süresinin

---

geçerlilik değil ispat şartı olduğu yönünde bkz. Yarg. 9. HD, E. 2009/15921, K. 2009/13019, 11.05.2009; Yarg. 9. HD, E. 2011/24449 K. 2011/14882, 23.05.2011, (www.lexpera.com.tr); Yarg. 9. HD, E. 2011/29945, K. 2013/25574, 09.10.2013, (karararama.yargitay.gov.tr/).

<sup>29</sup> İş sözleşmesinin deneme süreli olduğunu iddia eden tarafın, bu iddiasını yazılı delille ispatlaması gerektiği yönünde bkz. Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 72; Ercan Güven ve Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, 6. Baskı (Eskişehir: Nisan Kitabevi, 2020), 131. Bu iddianın her türlü delille ispatlanabileceği yönünde bkz. Soyer, "Deneme Süreli," 29; Kaplan, "Deneme Süreli İş Sözleşmeleri," 239; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Deneme Süreli," 64. Başkaca delil ve belirtile kanıtlanmış olmadıkça, deneme süresinin varlığını iddia eden tarafın, istisnai durumu ileri sürmüş olduğundan, bu iddiasını ispatla yükümlü olduğu yönünde bkz. Yarg. 9. HD, E. 2011/24449 K. 2011/14882, 23.05.2011; Yarg. 9. HD, E. 2009/15921 K. 2009/13019, 11.05.2009 (www.lexpera.com.tr); Yarg. 9. HD, E. 2011/29945, K. 2013/25574, 09.10.2013, (karararama.yargitay.gov.tr/).

<sup>30</sup> Soyer, "Deneme Süreli," 30; Arıcı, *Türk İş Hukuku*, 90; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 73; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 525; Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 171; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Deneme Süreli," 58; Yürekli, *Deneme Süreli*, 67.

bitimi anında iş sözleşmesinin genel fesih kurallarına kıyasla daha kolay feshedilebilmesine ilişkindir. Deneme süresi içinde taraflar, iş sözleşmesinden her an cayma iradesini saklı tutmaktadırlar.<sup>31</sup> Kolaylaştırılmış fesih olarak da ifade edilen bu imkân hem işçilere hem de işverenlere tanınmış olup tarafların sebep veya gerekçe göstermeksizin, bildirim sürelerine uymaksızın ya da yazılı bildirimde bulunmaksızın iş sözleşmesinin derhal feshedilebilmesini ifade eder. Ancak bu durumda derhal fesih ile kast edilen, haklı nedenle derhal fesihten ayrı, istisnai bir derhal fesihtir.<sup>32</sup> Gerek işçi gerekse işveren, deneme süresi olumlu/başarılı geçmiş olsa dahi iş sözleşmesini deneme süresi içerisinde sona erdirebilir. Açık bir şekilde ortaya koyulan fesih iradesinin karşı tarafa varması ile birlikte, iş sözleşmesinin sona erdiği kabul edilir.

Deneme süresinin düzenlendiği madde metinlerine bakıldığında, hemen hemen hepsinde hatalı bir şekilde “*tazminatsız*” feshetme ibaresine yer verilmiştir. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde detaylı olarak değinileceği üzere, *tazminatsız* ifadesini dar bir şekilde yorumlamak gerekir. Nitekim kanunkoyucunun *tazminatsız* ibaresi ile kast etmek istediği, ihbar öneline uyulmaması nedeniyle ihbar tazminatı ödenmemesi hususudur. Ancak bu ifade şekli, belirli süreli iş sözleşmeleri yönünden anlam ifade etmediği gibi işçinin ihbar tazminatı dışındaki tazminat haklarını da tehlikeye düşürür niteliktedir.

Açıklanan sebeplerle kanun maddelerinde yer alan *tazminatsız* ifadesini, *belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından*,

<sup>31</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 520; Lokmanoğlu, “Deneme Süreli,” 623.

<sup>32</sup> Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Deneme Süreli,” 75. Bu halde taraflara sui generis nitelikte bir fesih hakkının tanındığı yönünde bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 527.

bildirim sürelerine uymaksızın ve uyulmaması nedeniyle ihbar tazminatı ödemeksizin; *belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından* ise haklı bir neden göstermeksizin ve iş sözleşmesinin geri kalan (bakiye) süresine ilişkin ücretin ödenmesine gerek olmaksızın şeklinde anlamak gerekir.<sup>33</sup> Ancak deneme süresi içinde gerçekleşen fesihlerde de işçiye yasal haklarının (çalıştığı günlere ilişkin ücretinin ve parayla ölçülebilir nitelikteki diğer işçilik haklarının) ödenmesi gerekir.<sup>34</sup>

Belirtelim ki deneme süresi içinde tarafların kolaylaştırılmış fesih yerine genel fesih yollarına (süreli feshe veya haklı nedenle derhal feshe) başvurmaları yahut fesih bildiriminde fesih nedeni göstermeleri<sup>35</sup> mümkündür. Nitekim deneme süresi içinde de tarafların haklı nedenle fesih hakkı mevcuttur.<sup>36</sup> Ancak genel fesih yollarına başvurulmuş olduğu iddiası ispatlanmadıkça, güven teorisi gereği tarafların kolaylaştırılmış feshe

---

<sup>33</sup> Aynı yönde bkz. Kaplan, "Deneme Süreli İş Sözleşmeleri," 244; Kar, "Deneme Süreli," 26-27; Şimşek, "Deneme Süreli İş İlişkileri," 26.

<sup>34</sup> Tunçomağ ve Centel, *İş Hukukunun Esasları*, 77; Ekonomi, *Ferdi İş Hukuku*, 88; Süzek, *İş Hukuku*, 257; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, 5. Baskı (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2014), 241; Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, 109; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 248; Kaplan, "Deneme Süreli İş Sözleşmeleri," 244-245; Koç, "Deneme Süresi," 108; Kar, "Deneme Süreli," 27; Laçiner, "Deneme Süreli," 367. Maddede işçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer haklarının saklı olduğu belirtilmişse de, bu hükmün geniş yorumlanması gerektiği yönünde bkz. Yarg. 9. HD, E. 2010/3997 K. 2012/13803, 19.04.2012; Yarg. 9. HD, E. 2011/17043 K. 2013/16871, 03.06.2013, (www.lexpera.com.tr); Yarg. 9. HD, E. 2009/16980, K. 2011/19788, 30.06.2011, (Kişisel arşiv).

<sup>35</sup> Tarafların deneme süresi içindeki fesihlerde fesih nedeni göstermeleri halinde, deneme kaydının tanınmış olduğu fesih serbestisinden feragat etmiş sayılacakları yönünde bkz. Mutlay, "Deneme Kaydı İçeren İş Sözleşmeleri," 64. Deneme süresi içindeki fesihlerde fesih nedeni gösteren tarafın bu nedeni ispatla yükümlü olduğu yönünde bkz. Günay, *İş Kanunu Şerhi*, 462.

<sup>36</sup> Kaplan, *İşvereninin Fesih Hakkı*, 168-169.



başvurdukları kabul edilir.<sup>37</sup> Uygulamada işverence Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen işten ayrılma bildirgesinde deneme süresi içindeki işveren fesihleri yönünden 01 kodlu “deneme süreli iş sözleşmesinin işverence feshi”; işçi fesihleri yönünden ise 02 kodlu “deneme süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi” belirtilmektedir.

Tarafların deneme süresi bitmesine rağmen feshe başvurmamaları halinde, iş sözleşmesi kesinlik kazanır ve kolaylaştırılmış fesih imkânı ortadan kalkar. Diğer bir anlatımla, kolaylaştırılmış fesih imkânı ancak deneme süresi içinde veya deneme süresinin bitiminde kullanılması halinde mümkündür.<sup>38</sup> Aksi takdirde genel fesih kuralları devreye girer. Bu noktadan itibaren işçinin ya da işverenin belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından süreli fesih ya da haklı nedenle derhal fesih yolunu; belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından ise haklı nedenle derhal fesih yolunu işletmeleri gerekir.<sup>39</sup>

Görüldüğü üzere iş sözleşmesine deneme kaydı eklenmesi, esas itibarıyla iş sözleşmesinin feshine ilişkin koşullarda değişikliğe yol açar. Ancak bu husus dışında, deneme süresi içinde de tarafların iş sözleşmesinden doğan hak ve borçları, deneme süresi içermeyen iş sözleşmeleri gibi hüküm ve sonuç

---

<sup>37</sup> Aynı yönde bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Deneme Süreli,” 76.

<sup>38</sup> Kolaylaştırılmış fesih hakkından yararlanabilmek için, fesih beyanının karşı tarafa en geç deneme süresinin son günü varması gerektiği yönünde bkz. Kılıçoğlu ve Şenocak’tan aktaran Laçiner, “Deneme Süreli,” 361-362. Deneme süresinin son gününde sona erme veya deneme süresini uzatma kararının açıklanması gerektiği yönünde bkz. Kaplan, *İşverenin Fesih Hakkı*, 57.

<sup>39</sup> Kenan Tunçomağ, *İş Hukuku Cilt 1* (İstanbul: Sermet Matbaası, 1979), 107; Tunçomağ ve Centel, *İş Hukukunun Esasları*, 77; Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Deneme Süreli,” 79.

doğurur.<sup>40</sup> İşçi deneme süresi içinde de çalıştığı süreye ilişkin ücrete tam ve eksiksiz hak kazanır ve bu süreler işçinin kıdemine dahil edilir. Deneme süresinin sona ermesiyle birlikte ise iş sözleşmesi taraflar yönünden kesinlik kazanır ve genel fesih kuralları uyarınca sona erdirilebilen belirli veya belirsiz süreli bir iş sözleşmesi halini alır.

## II. DENEME SÜRESİ İÇİNDE YAPILAN FESİHLERDE İŞVERENİN FESİH HAKKININ SINIRLARI

Deneme süresi içinde gerçekleşen fesihlerde işverenin (kolaylaştırılmış) fesih hakkının sınırlarını ortaya koyabilmek için, öncelikle deneme kaydının geçerli olup olmadığını; geçerli ise deneme süresinin sona erip ermediğini tespit etmek gerekir. Bu nedenle çalışmamızda işverenin fesih hakkının sınırları, öncelikle deneme kaydının geçerli olup olmadığına ve geçerli ise öngörülen deneme süresinin sona erip ermediğine; diğer bir ifadeyle işverenin kolaylaştırılmış fesih hakkına başvurma imkanının mevcut olup olmadığına göre inceleme konusu yapılacaktır. Ardından işverenin fesih hakkının sınırları, fesih hakkının kullanılması yönünden incelenecektir.

---

<sup>40</sup> Narmanlıoğlu, *Ferdî İş İlişkileri*, 240; Yürekli, *Deneme Süreli*, 172ff.; Arıcı, *Türk İş Hukuku*, 91; Süzek, *İş Hukuku*, 256; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 248-249; Günay, *İş Kanunu Şerhi*, 463; Güven ve Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, 131; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Deneme Süreli," 71; Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, 109; Kaplan, "Deneme Süreli İş Sözleşmeleri," 236-237; Laçiner, "Deneme Süreli," 365; Lokmanoğlu, "Deneme Süreli," 633; Baloğlu, "Deneme Süreli," 225.

## A. Deneme Kaydının Geçerliliği ve Süresi Yönünden Sınırlar

### 1. Deneme Kaydının Geçersiz Olduğu Haller

İşverenin kolaylaştırılmış fesih hakkından söz edebilmek için bakılması gereken ilk husus, deneme kaydının geçerli olup olmadığıdır. Nitekim deneme kaydının geçersiz olması halinde işverenin kolaylaştırılmış fesih imkânı doğmaz. Aşağıda öncelikle kanunkoyucunun deneme kaydı yönünden aradığı geçerlilik koşulları uyarınca geçersiz kabul edilecek deneme kayıtlarına yer verilecek; ardından, iş sözleşmesine deneme kaydı koyulmasına ilişkin hakkın kötüye kullanılması nedeniyle geçersiz kabul edilecek deneme kayıtlarına değinilecektir.

Geçerli bir deneme kaydından söz edebilmek için aranan ilk şart, *deneme kaydının taraflarca serbestçe kararlaştırılmış olmasıdır*. Toplu iş sözleşmesinde deneme kaydı süresiyle ilgili hükmün bulunması, tarafların iş sözleşmesinde deneme süresi kararlaştırıldığı anlamına gelmez.<sup>41</sup> Tarafların ortak iradesi sonucunda serbestçe kararlaştırılmayan deneme kaydına geçerlilik tanınması mümkün değildir. Uygulamada bu tür deneme kayıtlarına, işverence tek taraflı olarak önceden genel ve soyut bir biçimde hazırlanan tip iş sözleşmesinin<sup>42</sup> işçiye imzalatıldığı hallerde rastlamak mümkündür. İşçinin bu tür hallerde iş sözleşmesi ve deneme kaydı hakkında genel işlem koşulu iddiasında bulunması ve içerik ve yürürlük denetimi (TBK m.20-25) uyarınca bunun tespiti halinde, iş sözleşmesinde yer alan deneme kaydı geçersiz kabul edilir. Bu halde işveren,

<sup>41</sup> Soyer, "Deneme Süreli," 29; Kaplan, "Deneme Süreli İş Sözleşmeleri," 237.

<sup>42</sup> Tip iş sözleşmeleri ve diğer genel işlem koşulu türleri hakkında detaylı bilgi için bkz. Orhan Ersun Civan, *Genel İş Koşulları* (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2015), 47ff.

sözleşmenin tip iş sözleşmesi değil bireysel iş sözleşmesi olduğunu ispatla yükümlüdür.<sup>43</sup>

Geçerli bir deneme kaydının bir diğer koşulu, *deneme kaydının taraflarca karşılıklı olarak kararlaştırılmasına* ilişkindir. İş sözleşmesinde yalnızca işveren lehine deneme kaydına yer verilmesi halinde, deneme kaydına geçerlilik tanınmaz ve iş sözleşmesinin deneme kaydı içermediği kabul edilir.<sup>44</sup> Ancak doktrinde, yalnızca işçi lehine kolaylaştırılmış fesih imkânı getiren deneme kaydının düzenlenebileceğini belirten görüşler de mevcuttur.<sup>45</sup>

Deneme kaydının geçerliliğine ilişkin bir diğer husus, *deneme kaydının iş sözleşmesinde kararlaştırılmış olmasına* ilişkindir. Kanun metninde açıkça deneme kaydının iş sözleşmesinde kararlaştırılması düzenlendiğinden, iş sözleşmesi dışında (örneğin toplu iş sözleşmesinde, işyeri uygulaması yoluyla veya işverenin yönetim hakkı kapsamında)<sup>46</sup> kararlaştırılan deneme

---

<sup>43</sup> Bir sözleşme koşulunun genel işlem koşulu niteliği taşıdığı iddiasında olan taraf, kural olarak bunu ispatla yükümlüdür. Ancak iş sözleşmesinde genel işlem koşullarının kullanıldığına ilişkin kanaate varılması halinde, ispat yükü yer değiştirmekte ve işveren sözleşmenin işçi ile müzakere edilerek yapıldığını ispatlamakla yükümlü olmaktadır. Detaylı bilgi için bkz. Civan, *Genel İş Koşulları*, 39-43.

<sup>44</sup> Çenberci, *İş Kanunu Şerhi*, 277; Soyer, "Deneme Süreli," 35; Kar, "Deneme Süreli," 20; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Deneme Süreli," 69.

<sup>45</sup> Yürekli, *Deneme Süreli*, 146.

<sup>46</sup> İş sözleşmesinde deneme süresi bulunmadığında dahi, tarafların toplu iş sözleşmesi ile deneme süresi getirebilecekleri yönünde bkz. Akyiğit, *4857 sayılı İş Kanunu Şerhi*, 586, 590. Deneme süresinin mutlaka bir sözleşme (iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi) ile getirilebileceği yönünde bkz. Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 171. Deneme kaydının iş sözleşmesi dışındaki kaynaklarla (toplu iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmeliği ya da işyeri uygulamaları yoluyla) da kararlaştırılabileceği yönündeki görüş ve detaylı açıklamalar için bkz. Mutlay, "Deneme Kaydı İçeren İş Sözleşmeleri," 43ff. İşyeri genel koşulları içinde deneme kaydına yer verilmesi ve bu genel

kaydına geçerlilik tanınmaz.<sup>47</sup> Toplu iş sözleşmesinde deneme kaydının süresine ilişkin bir düzenlemenin yer alması da iş sözleşmesinde deneme süresi kararlaştırıldığı anlamına gelmez. Ancak iş sözleşmesi yapılırken işçinin kabulüne sunulması şartıyla, işyeri iç yönetmeliğindeki deneme kaydına da geçerlilik tanınmalıdır.<sup>48</sup> Nitekim her ne kadar iç yönetmelikler işverence tek taraflı olarak düzenlenseler de, işçinin kabulüne sunulmasıyla birlikte bunlar *iş sözleşmesi eki* haline gelmektedir. İşçinin kabulüne sunulmayan işyeri iç yönetmelikleri yönünden ise, tip iş sözleşmesinde olduğu gibi, TBK'nın genel işlem koşullarına ilişkin içerik ve yürürlük denetimi (TBK m.20-25) devreye girer.<sup>49</sup>

Deneme kaydının geçerliliğini etkileyen bir diğer husus, *deneme kaydının kararlaştırılma anıdır*. Geçerli bir deneme kaydından söz edebilmek için, deneme kaydının iş sözleşmesi kurulurken kararlaştırılması gerekir.<sup>50</sup> Aksi takdirde, tarafların sözleşmeden doğan edimlerini yerine getirmeye başladıktan sonra kararlaştırılan deneme kaydına, deneme kaydının getiriliş amacıyla bağdaşmaması nedeniyle geçerlilik tanınmaz. Bu halde iş sözleşmesinin deneme kaydı içermediği kabul edilir.

Deneme kaydının geçerliliğini etkileyen en önemli husus, *şüphesiz tarafların iş sözleşmesine deneme kaydı koyma amacı ve*

---

koşulların iş sözleşmesi eki şeklinde işçiye verilmesi halinde, deneme kaydının işçiyi bağlayacağı yönünde bkz. Yürekli, *Deneme Süreli*, 67.

<sup>47</sup> Deneme süresinin ancak iş sözleşmesiyle kararlaştırıldığı takdirde uygulanabileceği yönünde bkz. Soyer, "Deneme Süreli," 29; Kar, "Deneme Süreli," 20; Şimşek, "Deneme Süreli İş İlişkileri," 15; Laçiner, "Deneme Süreli," 338; Yürekli, *Deneme Süreli*, 102-103; Bozkurt Gümrukçuoğlu, "Deneme Süreli," 56.

<sup>48</sup> Konuya ilişkin bkz. Mutlay, "Deneme Kaydı İçeren İş Sözleşmeleri," 45-46.

<sup>49</sup> Civan, *Genel İş Koşulları*, 65-66, 163ff.

<sup>50</sup> Aynı yönde bkz. Akyiğit, 4857 sayılı *İş Kanunu Şerhi*, 587-588; Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 171; Şimşek, "Deneme Süreli İş İlişkileri," 16, 19; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 73; Yürekli, *Deneme Süreli*, 102-103.

*deneme kaydı getirmede tarafların hukuki menfaatinin bulunup bulunmadığıdır.* Nitekim deneme kaydı süresince işçi feshe karşı korumadan mahrum kaldığından, deneme kaydının koyulma amacının belirlenmesi ve feshe karşı korumadan müstesna olma halinin suiistimal edilmesinin önlenmesi gerekir. Aksi takdirde deneme süreli iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanılması söz konusu olabilecektir.

Uygulamada sıklıkla karşılaşıldığı üzere, deneme süreli iş sözleşmelerine deneme amacı dışında da başvurulabilmektedir. Örneğin geçici süreliğine ortaya çıkan işgücü ihtiyacını gidermek (üretimi arttırmak vb.) amacıyla, değişen işçilerle sürekli deneme süreli iş sözleşmesi yaparak ucuz işgücü temin edilmesi uygulamada karşılaşılan yöntemlerden biridir. Belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için gerekli objektif koşulların yokluğu halinde deneme süreli iş sözleşmesine başvurulması veya objektif neden olmaksızın art arda yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin her birine deneme kaydı eklenmesi halinde de deneme süreli iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanıldığından söz edilir. İşçinin deneme süresi belirlenmeksizin işe alınması mümkün olmasına rağmen, sırf fesih yoluna daha kolay başvurulabilmesi için deneme süreli iş sözleşmesi yapılmasında da durum böyledir.<sup>51</sup> Benzer şekilde, daha önce aynı işyerinde çalışmış işçinin yeniden işe alınması halinde iş sözleşmesine deneme kaydı eklenmesi de, kural olarak deneme kaydının varlık amacına hizmet etmez ve geçerli olmaz.<sup>52</sup> İşyeri devri, geçici iş ilişkisi, alt işveren işçisi iken asıl işveren işçisi olarak ya da değişen alt işverenlere rağmen asıl işverenin aynı işyerinde devam eden çalışmaları da bu kapsamda

---

<sup>51</sup> Yürekli, *Deneme Süreli*, 154.

<sup>52</sup> Yarg. 7. HD, E. 2014/11711 K. 2014/18862, 15.10.2014; Yarg. 22. HD, E. 2011/1014 K. 2011/3133, 20.10.2011; İstanbul BAM, 30. HD, E. 2019/340, K. 2020/1103, 12.06.2020, (www.lexpera.com.tr)

“aynı işyerindeki çalışma” olarak değerlendirilir.<sup>53</sup> Ancak işçinin başka bir pozisyon veya iş için işe alınması, işyerinde veya işin içeriğinde işçinin çalışmadığı süre boyunca değişikliklerin meydana gelmiş olması ya da işçinin yeniden denenmesini haklı kılacak benzer objektif sebeplerin (ve işverenin hukuken korunmaya değer bir menfaatinin) varlığı halinde, daha önce aynı işyerinde çalışmış işçi yönünden deneme kaydı kararlaştırılabileceği hususu doktrinde de isabetli olarak belirtilmektedir.<sup>54</sup>

Tüm bu hallerde tarafların deneme kaydını hangi sebeple istediğine (deneme kaydının objektif olarak gerekli olup olmadığına) ve deneme kaydının (ve devamında süresinin) tarafların birbirini deneme amacına hizmet edip etmediğine bakılmalı; deneme süreli iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye

---

<sup>53</sup> Konuya ilişkin yargı kararları için bkz. Yarg. 9. HD, E. 2010/3997, K. 2012/13803, 19.04.2012; Yarg. 9. HD, E. 2008/6168 K. 2008/32048, 25.11.2008; Yarg. 22. HD, E. 2017/18905 K. 2019/7383, 02.04.2019; Antalya BAM, 10. HD, E.2019, K.2020/194, 03.02.2020; İstanbul BAM, 32. HD, E. 2017/1745, K. 2019/495, 13.03.2019; İstanbul BAM, 26. HD, E. 2017/228, K. 2017/278, 15.03.2017; Sakarya BAM, 9. HD, E. 2019/1825 K. 2020/264, 26.02.2020, (www.lexpera.com.tr).

<sup>54</sup> Ekonomi, *Ferdi İş Hukuku*, 86; Soyer, “Deneme Süreli,” 32; Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Deneme Süreli,” 60-61; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 75; Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, 109; Kaplan, “Deneme Süreli İş Sözleşmeleri,” 241; Koç, “Deneme Süresi,” 103; Şimşek, “Deneme Süreli İş İlişkileri,” 23-24; Mutlay, “Deneme Kaydı İçeren İş Sözleşmeleri,” 59-60. Alt işveren işçisi olarak “yardımcı eleman” sıfatıyla çalışan bir işçinin asıl işveren yanında sonradan “satış sorumlusu” olarak çalışmaya başladığı bir uyuşmazlıkta Yargıtay, “(...) davacının pozisyonunda değişiklik olmakla birlikte, işyerinin genel faaliyetleri düşünüldüğünde performansı ve özellikleri bilinen bir personelin yeniden deneme süresine tabi tutulması mümkün olmayıp, sözleşmede geçen deneme süresi kaydına değer verilemeyeceği(ne)” hükmetmiştir. Yarg. 22. HD, E. 2018/5298 K. 2018/12852, 23.05.2018, (www.lexpera.com.tr).

kullanılıp kullanılmadığı belirlenmelidir.<sup>55</sup> Salt işçinin haklarını ortadan kaldırmak veya iş sözleşmesini feshederken uyulması gereken ihbar önellerini bertaraf etmek amacıyla kararlaştırılan deneme kaydına geçerlilik tanınmaz. Bu hallerde tarafların hukuki yararının bulunmaması nedeniyle iş sözleşmesinde deneme kaydı kararlaştırılmayacağı; aksinin dürüstlük kuralına ve hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırılık teşkil edeceği kabul edilir. Yargıtay da bu görüştedir.<sup>56</sup> Objektif neden olmaksızın art arda yapılan (zincirleme) belirli süreli iş sözleşmelerinin her birine deneme kaydı eklenmesi durumunda ise iş sözleşmesi baştan itibaren belirsiz süreli kabul edilir ve sadece ilk sözleşmede yer alan deneme kaydına geçerlilik tanınır.<sup>57</sup> İşçiyle arka arkaya yapılan belirsiz süreli iş

<sup>55</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 517. Ayrıca bkz. Yürekli, *Deneme Süreli*, 11ff. İş sözleşmesinde deneme kaydına ancak deneme amacına hizmet ettiği ölçüde izin verilebileceği yönünde bkz. Soyer, "Deneme Süreli," 31.

<sup>56</sup> Deneme süreli iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanıldığı durumlarda, deneme süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilemeyeceği yönünde bkz. Yarg. 22. HD, E. 2013/9215, K. 2013/28777, 10.12.2013, (Şahin Çil, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2013-2014 Yılları)* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2015), 333-335); Yarg. 9. HD, E. 2008/36062, K. 2008/26704, 13.10.2008; Yarg. 9. HD, E. 2010/3997 K. 2012/13803, 19.04.2012; Yarg. 9. HD, E. 2011/17043, K. 2013/16871, 03.06.2013, (www.lexpera.com.tr); Yarg. 9. HD, E. 2009/16980, K. 2011/19788, 30.06.2011, (Kişisel arşiv). İşverenin sürekli olarak 2'şer aylık deneme süresi öngörerek işçi çalıştırması ve bunun genel biruygulama halini alması durumunda kötünietin varlığından söz edilebileceği yönünde bkz. Yarg. 9. HD, E. 2011/17043, K. 2013/16871, 03.06.2013, (www.lexpera.com.tr).

<sup>57</sup> Tunçomağ, *İş Hukuku*, 105; Çenberci, *İş Kanunu Şerhi*, 281; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 516-517; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Deneme Süreli," 62-63; Kar, "Deneme Süreli," 16, 23-24; Günay, *İş Kanunu Şerhi*, 464; Şimşek, "Deneme Süreli İş İlişkileri," 24; Laçiner, "Deneme Süreli," 371; Yürekli, *Deneme Süreli*, 157; Baloğlu, "Deneme Süreli," 222; Kılıçoğlu, *İş Hukukunda Esneklik*, 115. Aynı yönde



sözleşmelerine eklenen deneme kayıtlarında da yalnızca ilk sözleşmede yer alan deneme kaydının geçerli olduğu kabul edilir.<sup>58</sup>

Son örnek ( tarafların iş sözleşmesine deneme kaydı koyma amacı ve deneme kaydı getirmede tarafların hukuki menfaatinin bulunup bulunmadığı hususu) dışında, yukarıda verilen örneklerde deneme kaydı, yasal koşulların birini veya birkaçını taşımaması nedeniyle geçersiz kabul edilmektedir. Ancak bu örneklerde hakkın kötüye kullanılması gibi bir durum söz konusu değildir. Son örnekte olduğu gibi, deneme kaydı kararlaştırma amacına uygun düşmeyen ya da deneme kaydı kararlaştırmada tarafların hukuki menfaatinin bulunmadığı durumlarda ise deneme süreli iş sözleşmesi yapma hakkı kötüye kullanılmaktadır.

Kanuni koşullara ya da hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırılık nedeniyle deneme kaydının geçersiz olduğu hallerde, iş sözleşmesi deneme kaydı içermiyormuş gibi genel fesih kuralları devreye girer ve kolaylaştırılmış fesih imkânı ortadan kalkar. Diğer bir anlatımla, işverence deneme süresi içinde olduğu varsayılarak yapılan fesihler, belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından süreli fesih (işçi iş güvencesi kapsamında ise geçerli fesih) ya da derhal fesih; belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından ise haklı nedenle derhal fesih koşullarını taşımalıdır. Aksi takdirde belirsiz süreli iş sözleşmeleri yönünden, işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmamasına göre geçersiz fesih veya usulsüz fesih; belirli süreli iş sözleşmeleri yönünden haksız fesih sonuçları ortaya çıkar.

Görüldüğü üzere Türk hukukunda deneme kaydının geçersiz olduğu hallerde ortaya çıkan hukuki sonuçlar, hakkın

---

bkz. Yarg. 9. HD, E. 2008/36062, K. 2008/26704, 13.10.2008; İzmir BAM, 15. HD, E. 2017/390 K. 2017/430, 05.04.2017, (www.lexpera.com.tr).

<sup>58</sup> Ankara BAM, 6. HD, E. 2018/1179, K. 2020/715, 17.03.2020, (www.lexpera.com.tr).

kötüye kullanılıp kullanılmadığına bakılmaksızın aynıdır. Taraflar deneme süreli iş sözleşmesi yapma hakkını kötüye kullanmış olsalar dahi buna ilişkin özel bir yaptırım Türk hukukunda bulunmamaktadır. Deneme süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasını engellemeye yönelik herhangi bir düzenleme de yer almamaktadır.<sup>59</sup> Kanımızca deneme süreli iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanılmasını engelleyici mekanizmalar Türk hukuku yönünden de gündeme alınmalı; bu tür uygulamalar yönünden kötüniyetli feshe uygulanan yaptırıma benzer bir yaptırım kıyasen uygulanabilmelidir.

## **2. Deneme Kaydının Geçerli Olduğu Ancak Süresine İlişkin İhtilafın Bulunduğu Haller**

İşverenin kolaylaştırılmış fesih hakkından söz edebilmek için, deneme kaydının geçerli olması yeterli değildir. Deneme kaydının geçerli olmasının yanı sıra, aynı zamanda işverenin fesih hakkına deneme süresi içinde başvurmuş olması da gereklidir. Bu nedenle deneme kaydının başlangıç ve bitiş süresinin tespiti, kolaylaştırılmış fesih hakkının sınırları yönünden önem taşır.

İş sözleşmesinde deneme süresinin başlangıç ve bitiş tarihine açıkça yer verilebileceği gibi, deneme kaydı zaman aralığı olarak da belirlenebilir. Nitekim uygulamada en yaygın olan yöntem, deneme kaydının süresinin belirtildiği yöntemdir. Bu hallerde deneme kaydının süresine ilişkin bir ihtilaf yoktur. Ancak deneme kaydının süresinin tespiti her zaman bu denli kolay olmaz. Aşağıda deneme kaydının geçerli olduğu ancak deneme kaydının süresinin ihtilafli olduğu durumlara yönelik bazı örneklerle yer verilecektir.

Örneğin iş sözleşmesine deneme kaydı koyulmuş ancak kaydın süresi açıkça belirtilmemiş olabilir. *İş sözleşmesine deneme*

---

<sup>59</sup> Örneğin Romanya'da aynı pozisyon için üçten fazla işçiyi deneme süreli iş sözleşmesiyle işe almak yasaklanmıştır. Kuddo, *Labor Regulations*, 15.

*kaydının koyulduğu ancak deneme kaydında deneme süresinin açıkça belirtilmediği bu hallerde;* toplu iş sözleşmesinde deneme süresine ilişkin bir düzenlemenin bulunması durumunda, deneme kaydının süresi toplu iş sözleşmesi hükmüne göre belirlenir. Ancak uygulanabilir bir toplu iş sözleşmesinin bulunmaması veya mevcut toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunmaması halinde, deneme süresinin kanunda belirtilen üst sınır uyarınca kararlaştırıldığını kabul etmek gerekir.<sup>60</sup> Nitekim gerek TBK'da gerekse İş Kanunlarında tarafların deneme süresini açıkça belirlemedikleri hallerde uygulanacak bir tamamlayıcı hukuk kuralına yer verilmemiştir.<sup>61</sup> Bu hallerde deneme kaydının süresinin üst sınırdan daha kısa süreli olduğunu ileri süren taraf, bu iddiasını ispatlamakla yükümlüdür.

İş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmadığı hallerde de taraflar arasında deneme kaydının süresine ilişkin ihtilaf çıkması mümkündür. *Yazılı şekilde yapılmayan deneme süreli iş sözleşmeleri* yönünden; iş sözleşmesinde deneme kaydı olduğunu iddia eden taraf, bu iddiasını (ve deneme kaydının süresini) ispatla yükümlüdür.<sup>62</sup> Aksi takdirde iş sözleşmesinde deneme kaydının

---

<sup>60</sup> Aynı yönde bkz. Çenberci, *İş Kanunu Şerhi*, 277; Ekonomi, *Ferdi İş Hukuku*, 86-87; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 518; Soyer, "Deneme Süreli," 34; Süzek, *İş Hukuku*, 255; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 74; Kaplan, "Deneme Süreli İş Sözleşmeleri," 238-239; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Deneme Süreli," 69; Mutlay, "Deneme Kaydı İçeren İş Sözleşmeleri," 49-50; Baloğlu, "Deneme Süreli," 223; Kılıçoğlu, *İş Hukukunda Esneklik*, 116. Deneme kaydında sürenin belirlenmediği hallerde, deneme süresinin hâkim uygulamalar ve özel durumlar dikkate alınarak iyi niyet ve örf adet kuralları gereğince saptanabileceği yönünde bkz. Eyrenci'den aktaran Şimşek, "Deneme Süreli İş İlişkileri," 22. Aynı görüşte bkz. Yürekli, *Deneme Süreli*, 78-79.

<sup>61</sup> Ayrıca bkz. Tunçomağ, *İş Hukuku*, 104-105.

<sup>62</sup> İş sözleşmesinin deneme süreli olduğunu iddia eden tarafın, bu iddiasını yazılı delille ispatlaması gerektiği yönünde bkz. Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 72; Güven ve Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, 131. "(...) Dosya

bulunmadığı kabul edilir. Nitekim Yargıtay uygulamasında da asıl olanın iş sözleşmesinin deneme süresi olmaksızın yapılması olduğu ve deneme kaydının istisnai nitelik taşıdığı açıkça belirtilmiştir.<sup>63</sup>

Deneme kaydının süresinin ihtilafli olduğu bir diğer durum, taraflarca kararlaştırılan deneme kaydının süresinin yasal sınırları aşmasına yöneliktir. *Deneme kaydında deneme süresine yer verilmesi ancak bu sürenin kanundaki (veya varsa toplu iş sözleşmesindeki) üst sınırı aşması halinde, tarafların irade serbestisinin bir sonucu olarak deneme kaydı geçerli kabul edilir ancak deneme süresinin (kanuna veya varsa toplu iş sözleşmesine göre) üst sınırı aşan kısmı geçersiz (kısmi geçersizlik) sayılır.*

Deneme kaydının süresine ilişkin bir diğer ihtilaf ihtimali, iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesindeki deneme süresine ilişkin hükümlerin birbiriyle çatışması halinde doğar. *İş sözleşmesinde kararlaştırılan deneme süresinin toplu iş sözleşmesindeki deneme süresiyle çatışması halinde, deneme kaydının süresi işçi lehine olan düzenleme uyarınca belirlenmelidir. Örneğin iş sözleşmesindeki*

---

*içinde davacı ile davalı arasında deneme kaydı iş sözleşmesi yapıldığına dair yazılı bir belgeye rastlanmamıştır. İş sözleşmesinin deneme süreli kayıt içerdiğini, davalı işveren yazılı belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda kayıt sunulmadığına göre iş sözleşmesinin deneme süreli olmadığı kabulü” yönünde bkz. Yarg. 9. HD, E. 2009/15921 K. 2009/13019, 11.05.2009, (www.lexpera.com.tr). İş sözleşmesinin yazılı yapılmadığı hallerde, deneme kaydının varlığının ve süresinin her türlü delille ispatlanabileceği yönünde bkz. Yürekli, *Deneme Süreli*, 162.*

<sup>63</sup> “(...) Asıl olan iş sözleşmesinin deneme süresi söz konusu olmaksızın yapılmasıdır. İş sözleşmesinin deneme süresi kaydıyla yapılmış olması, istisnai bir durumdur. İşçinin işe yeni girmiş olması ise, tek başına, deneme süresinin taraflarca öngörülmüş olduğunun delili sayılmaz.” yönünde bkz. Yarg. 9. HD, E. 2011/24449 K. 2011/14882, 23.05.2011; Yarg. 9. HD, E. 2009/15921 K. 2009/13019, 11.05.2009, (www.lexpera.com.tr); Yarg. 9. HD, E. 2011/29945, K. 2013/25574, 09.10.2013, (karararama.yargitay.gov.tr/).

deneme süresinin toplu iş sözleşmesinde belirlenen süreden daha kısa olması halinde, yararlılık ilkesi gereği toplu iş sözleşmesinde yer alan deneme süresinin iş sözleşmesini etkilememesi gerekir.<sup>64</sup>

İş sözleşmesinde belirlenen deneme süresinin kural olarak her iki taraf için eşit olması gerekir. Ancak deneme kaydını düzenleyen hükümlerin nisbi emredici niteliği göz önünde bulundurulduğunda, bu eşitliğin işçi lehine bozulmasını engelleyen bir düzenlemenin bulunmadığından söz edilebilir.<sup>65</sup> Buna göre deneme kaydının süresine ilişkin bir diğer ihtilaf, *işçi ve işveren yönünden farklı deneme sürelerinin kararlaştırılmış olması* halinde doğar. Bu tür hallerde, öncelikle farklı şekilde kararlaştırılan deneme sürelerinin kimin lehine olduğunun tespiti gerekir. Örneğin işveren lehine işçiden daha kısa bir deneme süresi belirlenmesi halinde, işveren için belirlenen daha kısa sürenin işçi yönünden de kabul edilmesi gerekir.<sup>66</sup> Öte

---

<sup>64</sup> Ekonomi, *Ferdi İş Hukuku*, 87; Soyer, "Deneme Süreli," 34; Süzek, *İş Hukuku*, 255; Koç, "Deneme Süresi," 104; Kar, "Deneme Süreli," 22; Akyiğit, *4857 sayılı İş Kanunu Şerhi*, 587; Şimşek, "Deneme Süreli İş İlişkileri," 16; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Deneme Süreli," 67; Laçiner, "Deneme Süreli," 339-340; Yürekli, *Deneme Süreli*, 133; Çil, *İş Kanunu Şerhi*, 713; Lokmanoğlu, "Deneme Süreli," 629. Aynı yöndeki Yargıtay kararı için bkz. Yarg. 9. HD, E. 1981/15195, K. 1981/3149, 09.03.1981, (Akyiğit, *4857 sayılı İş Kanunu Şerhi*, 593-594). Hangi deneme süresinin esas alınacağıın, iş sözleşmesini fesheden taraf dikkate alınarak (işçi lehine) tespit edilmesi gerektiği yönünde bkz. Mutlay, "Deneme Kaydı İçeren İş Sözleşmeleri," 52-53.

<sup>65</sup> Deneme süresinin işçi ve işveren için farklı sürelerle kararlaştırılmayacağı yönünde bkz. Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 74; Akyiğit, *4857 sayılı İş Kanunu Şerhi*, 590; Şimşek, "Deneme Süreli İş İlişkileri," 23.

<sup>66</sup> Soyer, "Deneme Süreli," 34-35. Benzer yönde bkz. Koç, "Deneme Süresi," 102. TBK m. 432/5'de yer alan fesih bildirim sürelerine ilişkin hükmün bu durumda da kıyasen uygulanması ve her iki tarafın da uzun olan deneme süresine tabi olması gerektiği yönünde bkz. Yürekli, *Deneme Süreli*, 146.

yandan kanımızca işçi lehine işverenden daha kısa bir deneme süresi düzenlenmesinde sakınca yoktur.<sup>67</sup>

Örneklerle ortaya koyulan ve taraflarca kararlaştırılan deneme kaydının süresinin dolduğu bu hallerde, iş sözleşmesi deneme kaydı içermiyormuş gibi ya da fesih hakkı deneme süresi dolduktan sonra kullanılıyormuş gibi genel fesih kuralları devreye girer ve kolaylaştırılmış fesih imkânı ortadan kalkar. Bu hallerde de işverence deneme süresi içinde olduğu varsayılarak yapılan fesihler, belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından süreli fesih (işçi iş güvencesi kapsamında ise geçerli fesih) ya da derhal fesih; belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından ise haklı nedenle derhal fesih koşullarını taşımaktadır.

## **B. İşverenin Fesih Hakkını Kullanması Yönünden Sınırlar**

Değindiği üzere işveren, deneme süresi içinde fesih hakkını; ihbar öneli vermeksizin ve fesih sebebi göstermeksizin kullanabilir. Ancak kendisine tanınmış olan kolaylaştırılmış fesih imkânı, fesih hakkının hiçbir sınırlamaya tabi olduğu anlamına gelmez. Deneme süresi içinde feshe başvuran işveren de genel hukuk kurallarına, iş hukukunun temel ilkelerine ve varsa taraflarca kararlaştırılmış hususlara uymakla yükümlüdür.

İşverenin fesih hakkına ilişkin bu sınırları, uygulamada ortaya çıkma sıklığı uyarınca iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle getirilen sınırlar; dürüstlük kuralı ve hakkın

---

<sup>67</sup> Aynı yönde bkz. Çenberci, *İş Kanunu Şerhi*, 277; Soyer, "Deneme Süreli," 35; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 518; Kaplan, "Deneme Süreli İş Sözleşmeleri," 239; Lokmanoğlu, "Deneme Süreli," 628; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Deneme Süreli," 68-69; Laçiner, "Deneme Süreli," 350; Günay, *İş Kanunu Şerhi*, 462; Baloğlu, "Deneme Süreli," 223. Bu durumda deneme kaydının süresine ilişkin ispat yükünün işçiye düştüğü yönünde bkz. Kar, "Deneme Süreli," 20.

kötüye kullanılması yasağı; eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı ve sendikal hak ve özgürlükler olmak üzere dört temel başlık altında ele almayı uygun buluyoruz.

## 1. İş Sözleşmesi veya Toplu İş Sözleşmesiyle Getirilen Sınırlara Uygunluk

Deneme süreli iş sözleşmelerini düzenleyen İK m.15 hükmü başta olmak üzere, diğer kanunlardaki ilgili düzenlemelerin mutlak emredici nitelik taşımaması nedeniyle; deneme süresi içindeki kolaylaştırılmış fesih hakkının kullanımının taraflarca sözleşme serbestisi uyarınca sınırlanması mümkündür. Üstelik deneme kayıtları işverenin yanı sıra işçinin de çıkarına hizmet ettiğinden, karşılıklı ve eşit olması kaydıyla işçinin fesih hakkı da işverenle aynı şekilde sınırlandırılabilir. Bu sınırlama iş sözleşmesi yoluyla yapılabileceği gibi toplu iş sözleşmesi aracılığıyla da gerçekleşebilir; deneme süresi içindeki fesih hakkı zaman ve/veya esas bakımından sınırlandırılabilir.<sup>68</sup> Ancak kararlaştırılan sınırlamanın geçerli kabul edilebilmesi için; hakkın özünü sınırlamaması/fesih hakkını tamamen ortadan kaldırmaması, kanunun emredici hükümlerine aykırı olmaması, karşılıklı olması ve taraflara makul bir hukuki yarar sağlaması gerekir. Fesih hakkının iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle sınırlandırıldığı bu hallerde, deneme süresi içinde veya sonunda yapılan feshin, tarafların kararlaştırdığı koşullara uygun olması gerekir.

Tarafların sözleşme özgürlüğü uyarınca deneme süresi içindeki fesih hakkına yönelik kararlaştırabilecekleri ilk sınırlama, deneme süresi içinde fesih hakkı kullanılırken

---

<sup>68</sup> Fesih hakkının sözleşmelerle sınırlandırılması hakkında detaylı bilgi için bkz. Hande Bahar Aykaç, *İşverenin Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020), 53ff. ayrıca bkz. Kaplan, *İşverenin Fesih Hakkı*, 75-79.

tarafra *ihbar/bildirim yükümlülüğünün* öngörülmesidir.<sup>69</sup> Taraflar, karşılıklı olmak kaydıyla, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde deneme süresi içindeki fesihler yönünden ihbar yükümlülüğüne uyma koşulu belirlemişlerse, bu koşula uyulmaksızın yapılan fesih usulsüz kabul edilir.<sup>70</sup> Bu halde ihbar yükümlülüğüne uymayan tarafın, diğer tarafa (kararlaştırılan ihbar öneli uyarınca belirlenen tutarda) ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar. Tarafların ihbar yükümlülüğü öngördüğü ancak ihbar süresini açıkça kararlaştırmadığı hallerde, İK m. 17 hükmünü kıyasen uygulamak ve altı aydan az kıdemi olan işçiler için öngörülen 2 haftalık bildirim süresini somut olaya uygulamak yerinde olacaktır.

Tarafların deneme süresi içindeki fesihler yönünden kararlaştırabileceği bir diğer sınırlama, iş sözleşmesini feshetmek için *deneme süresinin bitmesini bekleme zorunluluğuna* ilişkin olabilir. Deneme süreli iş sözleşmelerinde fesih hakkını kullanmak için, kural olarak tarafların deneme süresinin sona ermesini beklemelerine gerek yoktur.<sup>71</sup> Ancak bunun aksinin taraflarca düzenlenmesi ve fesih hakkına *zaman yönünden sınırlama* getirilmesi mümkündür. Diğer bir anlatımla taraflar, deneme süreli iş sözleşmeleri yönünden fesih hakkının kullanılabilmesi için kararlaştırılan deneme süresinin bitmesini

<sup>69</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 521. Tarafların deneme süresi içindeki fesihler yönünden ihbar öneli kararlaştırmaları halinde, buna uymak zorunda oldukları yönünde bkz. Çenberci, *İş Kanunu Şerhi*, 279; Kar, "Deneme Süreli," 22; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Deneme Süreli," 75; Lokmanoğlu, "Deneme Süreli," 629; Günay, *İş Kanunu Şerhi*, 462; Baloğlu, "Deneme Süreli," 224.

<sup>70</sup> Benzer yönde bkz. Mutlay, "Deneme Kaydı İçeren İş Sözleşmeleri," 57-58; Laçiner, "Deneme Süreli," 357.

<sup>71</sup> Laçiner, "Deneme Süreli," 359. Deneme süreli iş sözleşmelerinde deneme süresini bekleme zorunluluğunun bulunmadığı yönünde bkz. Yarg. 9. HD, E. 2009/15921 K. 2009/13019, 11.05.2009; Yarg. 9. HD, E. 2011/24449 K. 2011/14882, 23.05.2011, (www.lexpera.com.tr).



beklemeyi ve fesih hakkından deneme süresi boyunca feragat edilmesini kararlaştırabilir. Nitekim gerek doktrinde gerekse yargı kararlarında iş sözleşmesi taraflarının süreli fesih hakkının belli bir süreliğine kullanılmayacağını kararlaştırabileceği kabul edilmektedir.<sup>72</sup> Fesih iradesini tamamen ortadan kaldırmaması ve tarafların irade serbestisine dayanması kaydıyla, benzer bir kararlaştırmanın deneme süreli iş sözleşmeleri yönünden, deneme süresiyle sınırlı olarak yapılmasında bir engel yoktur. Bu hallerde taraflardan iş ilişkisini deneme süresi sonuna kadar sürdürmesi; bu süre sonunda ya iş sözleşmesine devam etmesi ya da iş sözleşmesini feshetmesi beklenir. Aksi takdirde sözleşme tarafları, deneme süresinin bitmesini beklemeden feshe başvuran karşı taraftan, kararlaştırılan deneme süresinin geri kalan süresine ilişkin ücretin ödenmesini talep edebilir.

Deneme süresi içinde fesih hakkının, *deneme süresinin olumsuz geçmesi* gibi objektif bir şarta bağlanması ve *esasa yönelik sınırlanması* da mümkündür. Bilindiği üzere Türk hukukunda fesih hakkının kullanılmasına ilişkin bu tür objektif sınırlamalar, özellikle iş güvencesi kapsamı dışındaki işçilerin iş sözleşmesinin süreli feshi yönünden oldukça yaygındır.<sup>73</sup> Özünde deneme kaydı, tarafların karşılıklı olarak birbirini daha iyi tanımaya; işe, işyerine ve birbirlerine uygun olup olmadıklarını ölçmelerine hizmet etmektedir. Her ne kadar sözleşme tarafları, deneme süresi olumsuz geçse de iş sözleşmesini deneme süresi içinde herhangi bir sebep veya gerekçe sunmaksızın feshetme imkanına sahipse de, tarafların

<sup>72</sup> Aykaç, *Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması*, 71ff.

<sup>73</sup> Örneğin Türk hukukunda iş güvencesi kapsamı dışındaki işçilerin bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle iş güvencesi kapsamına alınması, fesih için makul ve meşru neden şartının öngörülmesi, bildirim sürelerinin arttırılması, feshe başvurmak için bazı prosedürlere (işçinin savunmasının alınması, feshin disiplin kurulu kararına bağlanması vb.) uyulmuş olmasının aranması gibi uygulamalardan söz etmek mümkündür. Detaylı bilgi için bkz. Aykaç, *Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması*, 101-111.

bu fesih hakkını karşılıklı olarak sınırlandırmaları mümkündür. Diğer bir anlatımla taraflar, deneme süresi içinde iş sözleşmesini feshetme hakkını deneme süresinin olumsuz geçmesi şartına bağlayabilecektir. İrade serbestisi çerçevesinde bu koşulun, tarafların hukuki menfaatlerini zedelememesi ve karşılıklı olması kaydıyla kararlaştırılması mümkündür. Nitekim bu düzeyde bir objektif şart, deneme süreli iş sözleşmesi yapma hakkının özüne dokunmamakta, yalnızca hakkın kapsamını - deneme amacıyla uyumlu olarak- daraltmaktadır.

Deneme süresi içindeki fesih hakkının bu şekilde sınırlandırıldığı hallerde, deneme süresinin olumsuz geçtiğinin ispat yükü, deneme süresi içinde feshe başvuran taraftadır. Örneğin işverenin iş sözleşmesini deneme süresi içinde feshetmesi ancak deneme süresinin olumsuz geçtiğini ispatlayamaması halinde, taraflarca belirlenen koşullara uygun kullanılmayan bir fesih hakkından söz edilir. Tarafların fesih hakkına ilişkin belirlemiş oldukları bu sınırlamaya aynı zamanda bir yaptırım öngörmeleri halinde, somut uyuşmazlığa bu yaptırım uygulanır.<sup>74</sup> Ancak tarafların sözleşmede fesih kurallarına aykırılığa dair herhangi bir yaptırım öngörmedikleri takdirde, işverenin feshine haksız feshin sonuçlarının uygulanması mümkün olmalıdır.<sup>75</sup>

Fesih hakkının sözleşmelerle sınırlandırılmasının en yaygın örneklerinden biri, meşru/makul bir nedene bağlı olmaksızın yapılan ya da haksız nitelikte fesihlere yönelik iş sözleşmesine

---

<sup>74</sup> Aykaç, *Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması*, 303.

<sup>75</sup> İş güvencesi kapsamı dışındaki işçiler bakımından, sözleşmeyle fesih hakkına getirilen sınırlamalara uyulmaması halinde uygulanması gereken yaptırımlara ilişkin görüşler için bkz. Aykaç, *Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması*, 305-307.

eklenen *cezai şart/tazminat* benzeri uygulamalardır.<sup>76</sup> Değinen örneklerin aksine, deneme süreli iş sözleşmesinde aynı zamanda bir cezai şartın kararlaştırılması halinde, cezai şart karşılıklı olsa dahi, deneme süresinde yapılacak fesihler yönünden cezai şarta geçerlilik tanınmaz.<sup>77</sup> Çünkü tarafların deneme süresi içindeki fesih hakkını cezai şarta bağlamaları, deneme süresine özgü kolaylaştırılmış fesih hakkının özünü tamamen ortadan kaldırır niteliktedir. Ancak cezai şartın işçiye yönelik yapılan eğitim masrafları için düzenlenmesi halinde, deneme süresi içinde yapılan fesihlerde de bunların talep edilebileceği kabul edilmelidir.<sup>78</sup> Doktrinde ayrıca, deneme süresi içinde işçinin saklama yükümlülüğü veya rekabet yasağı borçlarına aykırılık yönünden cezai şart kararlaştırılabileceği de belirtilmektedir.<sup>79</sup> Sözü edilen istisnai hususlar bir kenara bırakılacak olursa, deneme kaydı ile cezai şartın birbirini dışlayan kayıtlar olduğu

<sup>76</sup> Detaylı bilgi için bkz. İrem Yayvak Namlı, *İş Hukuku'nda Cezai Şart* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019), 7ff.; Süzek, *İş Hukuku*, 741ff.

<sup>77</sup> "Deneme süresi içinde fesih sebebiyle iş sözleşmesinde kararlaştırılmış olan sözleşmenin feshine bağlanan cezai şartın ödenmesi(nin) gerekme(yeceği)" yönünde bkz. Yarg. 9. HD, E. 2011/17043, K. 2013/16871, 03.06.2013, (Çil, *İlke Kararları*, 335-337); Yarg. 9. HD, E. 2010/3997 K. 2012/13803, 19.04.2012, (www.lexpera.com.tr); Yarg. 9. HD, E. 2009/16980, K. 2011/19788, 30.06.2011, (Kişisel arşiv). İş sözleşmesinde deneme kaydının yanı sıra aynı zamanda cezai şart kararlaştırılmış olması ve tarafların irade serbestisi uyarınca somut olayda farklı bir sonuca ulaşamıyor olması durumunda, işverenin işçiye cezai şart ödemesi gerektiği; ancak somut olayda işçi yönünden farklı bir sonuca ulaşamıyor olması durumunda işçi lehine olan kuralın dikkate alınması gerektiği ve işçinin işverene cezai şart ödemekle yükümlü olmayacağı yönünde bkz. Mutlay, "Deneme Kaydı İçeren İş Sözleşmeleri," 73-75.

<sup>78</sup> Arıcı, *Türk İş Hukuku*, 91; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 79; Güven ve Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, 132; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 523; Kar, "Deneme Süreli," 27-28; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Deneme Süreli," 72; Lokmanoğlu, "Deneme Süreli," 633.

<sup>79</sup> Yayvak Namlı, *Cezai Şart*, 428.

göz önünde bulundurulduğunda; iş sözleşmesinde cezai şart kararlaştırılmış olsa bile, cezai şartın deneme süresi içinde yapılan fesihlerde hüküm ve sonuç doğurmayacağını ancak deneme süresinin bitiminden sonraki fesihlerde uygulanacağını kabul etmek gerekir.<sup>80</sup>

## 2. Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağına Uygunluk

İş sözleşmesinde kararlaştırılan deneme kaydı, taraflara belirsiz süreli iş sözleşmesini deneme süresi içinde ihbar öneli vermeksizin ve fesih sebebi göstermeksizin; belirli süreli iş sözleşmesini ise haklı neden göstermeksizin ve belirli sürenin dolmasını beklemeksizin feshetme imkânı verir. Görüldüğü üzere kolaylaştırılmış fesih imkânı, yalnızca belirtilen hususlara yönelik bir istisna öngörür. Fesih hakkının kullanılmasına ilişkin diğer sınırlamalar ve hukuka uygunluk koşulu, deneme süresi içinde yapılan fesihlerde de aynen devam eder. Bu sınırlamaların en önemlisi, şüphesiz fesih hakkının dürüstlük kuralına ve hakkın kötüye kullanılması yasağına uygun kullanılmasıdır. Her hak gibi deneme süreli iş sözleşmesini bildirimsiz feshetme hakkının da dürüstlük kuralına uygun bir şekilde kullanılması gerekir.<sup>81</sup> Aksi takdirde kötüye kullanılan fesih hakkının hukuk düzenince korunması mümkün olmaz.

Fesih hakkının kötüye kullanılmasıyla kast edilen; doğmuş bir fesih hakkının kanunda öngörülen şartlara ve sürelerle uygun ancak objektif iyiniyet kurallarına (TMK m. 2) aykırı olarak

---

<sup>80</sup> Aynı yönde bkz. Laçiner, *Deneme Süreli*, 363-364; Yayvak Namlı, *Cezai Şart*, 428.

<sup>81</sup> Çenberci, *İş Kanunu Şerhi*, 279; Yürekli, *Deneme Süreli*, 290. Fesih hakkı ve dürüstlük kuralı ilişkisi hakkında genel bilgi için ayrıca bkz. Olgu Özdemir, *İş Sözleşmesinin Feshinde Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022), 111ff.

kullanılmasıdır.<sup>82</sup> Bu hallerde işveren, işçinin haklarını ortadan kaldırmak amacıyla, fesih hakkını kullanmakta meşru bir menfaati olmaksızın, menfaatler arasında aşırı ölçüde dengesizliğe yol açarak ya da işçiye zarar verme gibi amaçlarla hareket etmektedir. İşverenin ileri sürdüğü fesih nedeni ile fesih iradesinin altında yatan gerçek neden örtüşmemektedir.<sup>83</sup> Ancak deneme süresi içindeki fesihlerde fesih hakkının kullanımının hangi hallerde kötüniyetli kabul edileceği hususu, genel esaslardan farklılık gösterir.<sup>84</sup> Örneğin deneme süresi objektif olarak başarılı geçmesine rağmen taraflardan birinin herhangi bir neden göstermeksizin feshe başvurması, fesih hakkının kötüye kullanıldığı anlamına gelmez. Nitekim bu tür bir fesih, deneme kaydının doğası gereğidir.

Öte yandan fesih nedeni gösterme zorunluluğunun bulunmaması, fesih hakkının kötüye kullanıp kullanılmadığının hiçbir surette değerlendirilmesinin yapılmayacağı anlamına gelmez. İşverenin gerek fesih iradesinde neden belirttiği gerekse neden göstermeksizin feshe başvurduğu hallerde, fesih iradesinin dürüstlük kurallarına uygun olup olmadığı (fesih hakkının kötüye kullanılıp kullanılmadığı) değerlendirilebilir. Örneğin işverenin söz veya eylemleriyle deneme süresinden memnun olduğunu bildirmesine ve işçide fesih hakkından

---

<sup>82</sup> Fesih hakkının doğmamasına rağmen feshe başvurulması halinde haksız fesih; doğmuş bir fesih hakkının kanuna uygun olarak kullanılmaması halinde ise, usulsüz fesih söz edilir. Fesih hakkının kötüye kullanılması hakkında detaylı bilgi için bkz. Sarper Süzek, *İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması* (Ankara: Kazancı Yayınları, 1976), 69ff.; Kaplan, *İşverenin Fesih Hakkı*, 98ff.; Zeki Onat, *İşverenin İş Akdini Kötüniyetli Feshi* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2020), 45ff.; Özdemir, *Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması*, 148ff.

<sup>83</sup> Hazal Tolu, *İş Sözleşmesinin Haksız Feshi* (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017), 53.

<sup>84</sup> Hakkın kötüye kullanılması teorisinin iş sözleşmesi özelinde değerlendirmesi hakkında detaylı bilgi için bkz. Süzek, *Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması*, 74ff.

vazgeçtiğine yönelik haklı bir güven uyandırmasına rağmen feshe başvurusu,<sup>85</sup> işçinin deneme süresi devam ederken yasal bir hakkını kullanması (örneğin işvereni şikayet etmesi,<sup>86</sup> işveren aleyhine tanıklık yapması,<sup>87</sup> ücretinin tam olarak veya hiç ödenmemesi ya da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle çalışmaktan kaçınması<sup>88</sup> vb.) nedeniyle veya işçinin hak ve özgürlüklerini kullanmasını önlemek amacıyla<sup>89</sup> işverenin feshe başvurusu, işçinin deneme süresi içinde performans ve becerilerini sergilemekten kasten yoksun bırakılması gibi hallerde, deneme süresi içindeki fesihler yönünden dürüstlük kuralına ve hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırı kullanılan fesihten söz etmek mümkündür.

Fesih hakkının kötüye kullanıldığı hallerde, kötünietli feshe maruz kaldığı iddiasında olan işçi, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.<sup>90</sup> Bu genel ispat kuralı, deneme süresi içindeki

<sup>85</sup> Çenberci, *İş Kanunu Şerhi*, 279; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 522; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Deneme Süreli," 76. Aksi görüşte bkz. Yürekli, *Deneme Süreli*, 292-293.

<sup>86</sup> İşçinin şikayetinin haklı olup olmasının işverenin kötünietli feshini etkilemeyeceği; işçinin şikâyeti ile kötünietli fesih arasında illiyet bağının yeterli olduğu yönünde bkz. Süzek, *Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması*, 140; Süzek, *İş Hukuku*, 546-547; Onat, *Kötünietli Fesih*, 243.

<sup>87</sup> Süzek, *İş Hukuku*, 547; Onat, *Kötünietli Fesih*, 242-243.

<sup>88</sup> Gülsevil Alpagut, "İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi," *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014* (Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, 2016), 38.

<sup>89</sup> Süzek, *Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması*, 146ff.

<sup>90</sup> Kaplan, *İşverenin Fesih Hakkı*, 103; Süzek, *Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması*, 199; Süzek, *İş Hukuku*, 550-551; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 980-981. Kötüniet teşkil eden sebep olmasaydı dahi iş sözleşmesinin feshedileceğini, işverenin ispatla yükümlü olduğu yönünde bkz. Tolu, *Haksız Fesih*, 53.

kötüniyetli fesihler yönünden de geçerlidir. Nitekim deneme süresi içinde başvuru fesihlerde işverenin fesih nedeni belirtme veya fesih nedenini ispatlama yükümlülüğü yoktur. Ancak yasal zorunluluk bulunmamasına rağmen deneme süresi içinde feshe başvururken kendi iradesiyle fesih nedeni göstermesi halinde, işverenin gösterdiği nedenle bağlı kalacağını belirtmek gerekir. Yargıtay da kararlarında bunu isabetle vurgulamıştır.<sup>91</sup> Aynı husus, “deneme süreli iş sözleşmesinin işverence feshi” olarak belirtilen fesih bildirimine, daha sonradan farklı fesih gerekçelerinin eklenmesi yönünden de geçerli olup tarafların fesih bildiriminde belirttikleri fesih sebebinden başka sebeplere dayanmaları mümkün değildir.<sup>92</sup>

İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak feshedilmesine ilişkin Türk hukukunda düzenlenen hukuki yaptırım, işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat (kötüniyet tazminatı) ödenmesine ilişkindir (İK m.17/6). Buna göre deneme süresi içinde yapılan feshin kötüniyetli olduğunun tespiti halinde de fesih geçerli kabul edilir ancak belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi lehine kötüniyet tazminatına hükmedilir.

Her ne kadar Yargıtay’ın önceki kararlarında “tazminatsız” ifadesi, deneme süresi içinde iş sözleşmesi feshedilen işçi lehine hiçbir tazminata hükmedilemeyeceği şeklinde dar anlamda yorumlansa da; sonradan bu görüşten isabetli olarak

<sup>91</sup> “Deneme süreli iş sözleşmesinde, süre dolmadan fesih yetkisini kullanan tarafın, fesih nedenini belirtmesine gerek yoktur. Ancak deneme süresi içinde iş sözleşmesinin feshinde bir neden gösterilmiş veya iş sözleşmesinin diğer tarafı fesih hakkının kötüye kullanıldığını iddia etmiş ise, bu neden ve fesih hakkının kötüye kullanılıp kullanılmadığı üzerinde durulma(sı)” gerektiği yönünde bkz. Yarg. 9. HD, E. 2009/15921, K. 2009/13019, 11.05.2009, (www.lexpera.com.tr).

<sup>92</sup> İstanbul BAM, 32. HD, E. 2017/1745, K. 2019/495, 13.03.2019, (www.lexpera.com.tr).

vazgeçilmiş; deneme süresi içinde de olsa kötünietli feshin korunmayacağı kabul edilmiştir.<sup>93</sup> Doktrinde de deneme süresi içinde olsa dahi, taraflardan birinin fesih hakkını kötüye kullanması halinde, karşı taraf lehine kötüniet tazminatına hükmedilebileceği belirtilmektedir.<sup>94</sup> Gerek yargı kararlarındaki gerekse doktrindeki bu görüş değişikliğinin son derece isabetli olduğu şüphesizdir.

İK m.17/6 son cümlede, “Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.” hükmüne yer verilmiştir. İlgili fıkra da sözü edilen kötüniet tazminatı ile ihbar tazminatına birlikte hükmedilmesi hususu, deneme kaydının geçerli olması ve kötünietli feshe deneme süresi içinde başvurulmuş olması halinde uygulama alanı bulmaz. Ancak yukarıda değinildiği üzere, hem deneme kaydının geçersiz olduğu (veya feshe deneme süresi dolduktan

<sup>93</sup> “Deneme süreli iş sözleşmesinde, süre dolmadan fesih yetkisini kullanan tarafın, fesih nedenini belirtmesine gerek yoktur. Ancak deneme süresi içinde iş sözleşmesinin feshinde bir neden gösterilmiş veya iş sözleşmesinin diğer tarafı fesih hakkının kötüye kullanıldığını iddia etmiş ise, bu neden ve fesih hakkının kötüye kullanılıp kullanılmadığı üzerinde durulmalıdır.” yönünde bkz. Yarg. 9. HD, E. 2009/15921 K. 2009/13019, 11.05.2009, (www.lexpera.com.tr); Yarg. 9. HD, E. 2011/29945, K. 2013/25574, 09.10.2013, (karararama.yargitay.gov.tr/); Yarg. 9. HD, E. 2009/16980, K. 2011/19788, 30.06.2011, (Kişisel arşiv).

<sup>94</sup> Ekonomi, *Ferdi İş Hukuku*, 88; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, 241; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 522; Kar, “Deneme Süreli,” 30; Lokmanoğlu, “Deneme Süreli,” 635; Mutlay, “Deneme Kaydı İçeren İş Sözleşmeleri,” 72; Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 172; Laçiner, “Deneme Süreli,” 360; Özdemir, *Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması*, 272; Tazminat ödemeksizin ibaresinin, fesih hakkının hukuka aykırı olarak kullanılabilmesine imkân vermeyeceği yönünde bkz. Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 78. Doktrinde Çil ise deneme süresi içinde fesih hakkı açıkça kötüye kullanılsa bile kötüniet tazminatı talep edilmesinin mümkün olmayacağı; işçinin ihbar tazminatı talep hakkının bulunmadığı bir durumda kötüniet tazminatından da söz edilemeyeceği görüşündedir. Çil, *İş Kanunu Şerhi*, 715.



sonra başvurulduğu) hem de bu süre içindeki fesih hakkının kötüye kullanıldığı durumlarda, kötüniyet tazminatı ile birlikte ihbar tazminatına da hükmedilebilecektir.<sup>95</sup>

Kanunkoyucu kötüniyet tazminatını, belirsiz süreli iş sözleşmesinin kötüniyetli olarak feshedilmesi haline ilişkin düzenlemiştir. Diğer bir anlatımla, deneme süresi içeren belirli süreli iş sözleşmesinin deneme süresi içinde işverence kötüniyetli olarak feshedilmesi halinde; belirsiz süreli iş sözleşmesinde olduğu gibi özel bir yaptırım öngörülmediğinden, işçinin kötüniyet tazminatı talep etme imkânı olmaz.<sup>96</sup> Bunun nedeni, kural olarak belirli süreli iş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın süresinden önce feshedilmesinin, işverenin fesih iradesine bakılmaksızın kötüniyetli fesih değil haksız fesih oluşturmasıdır.<sup>97</sup> Bir diğer ifadeyle, bu tür bir durumda işverenin fesih hakkı henüz doğmamış olacağından, (doğmuş bir) fesih hakkının kötüye kullanılmasından söz edilemez. Ancak deneme süresi içinde belirli süreli iş sözleşmesinin kötüniyetli olarak feshedilmesi, bu genel kuralın istisnasını oluşturur. Nitekim deneme süresiyle sınırlı olmak üzere işverenin belirli süreli iş sözleşmesi yönünden haklı nedene bağlı olmaksızın doğmuş bir fesih hakkından söz etmek mümkündür.

Açıklanan nedenlerle belirli süreli iş sözleşmelerinin de deneme süresiyle sınırlı olmak kaydıyla kötüniyetli olarak feshedilmeleri mümkündür. Bu hallerde işçinin, kötüniyet

---

<sup>95</sup> Kötüniyet tazminatı ile ihbar tazminatına birlikte hükmedilmesi hakkında ayrıca bkz. Kaplan, *İşverenin Fesih Hakkı*, 103-104; Süzek, *İş Hukuku*, 550; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 982-983.

<sup>96</sup> Belirli süreli iş sözleşmesinin feshinde kötüniyet tazminatına hükmedilemeyeceği yönünde bkz. Yarg. 9. HD, E. 2001/5272 K. 2001/4939, 28.3.2001, (www.lexpera.com.tr).

<sup>97</sup> Süzek, *İş Hukuku*, 544; Tolu, *Haksız Fesih*, 219-220.

tazminatı gibi özel bir yaptırım öngörülmemiş olması nedeniyle, genel hükümlere göre işverenden bakiye süre ücretini ve koşulları mevcutsa maddi/manevi tazminat talep etmesi mümkündür.<sup>98</sup> Doktrinde ise *Alpagut*, belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından fesih hakkının deneme süresi içinde kötüye kullanıldığı bu hallerin de haksız fesih niteliği taşıyacağını belirtmektedir.<sup>99</sup> Haksız fesih ile kötüniyetli feshin birbirini dışlayan iki ayrı kavram olduğu göz önünde bulundurulduğunda,<sup>100</sup> doğmuş bir fesih hakkını deneme süresi içinde kötüye kullanan işveren yönünden haksız fesihten söz etmek kanımızca mümkün değildir. Böyle bir durumda feshi kötüniyetli fesih olarak kabul etmek ancak yaptırım öngörülmemiş olması nedeniyle haksız feshine ilişkin yaptırımların somut olaya kıyasen uygulanmasını benimsemek daha doğru bir çözüm yolu olabilecektir.

Son olarak belirtelim ki, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin, işverenin deneme süresi içindeki kötüniyetli feshi nedeniyle kötüniyet tazminatını aşan tutarda bir zarara uğraması halinde genel hükümlere başvurması; şartların varlığı halinde işverenden maddi ve/veya maddi tazminat talep etmesi mümkündür.<sup>101</sup>

---

<sup>98</sup> Fesih hakkının kötüye kullanılmasına yönelik özel bir yaptırım öngörülmemesi halinde, Türk Medeni Kanununda düzenlenen yaptırımlara başvurulabileceği yönünde ayrıca bkz. Süzek, *Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması*, 73.

<sup>99</sup> Alpagut, "Değerlendirme," 38.

<sup>100</sup> Konuya ilişkin ayrıca bkz. Tolu, *Haksız Fesih*, 58-60.

<sup>101</sup> Süzek, *Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması*, 157, 163, 170-174; Süzek, *İş Hukuku*, 550; Onat, *Kötüniyetli Fesih*, 287.

### 3. Dar Anlamda Eşit Davranma Borcuna ve Ayrımcılık Yasağına Uygunluk

İşveren feshinin dar anlamda eşit davranma borcuna ve ayrımcılık yasağına uygunluğunu tespit edebilmek için öncelikle iş hukukunda eşitlik ilkesi ile kast edilenin ne olduğuna ve eşitlik ilkesinin bileşenlerine kısaca değinmek gerekir.<sup>102</sup>

Temelini Anayasanın 10. maddesinde ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu Kanununda (TİHEK) 3/1. maddesinde bulan *dar anlamda eşit davranma borcu*, iş hukukunda aynı veya benzer durumdaki işçilere eşit muamele edilmesini; farklı muamele edilmesini haklı kılan objektif sebeplerin varlığı halinde ise işçilere farklı muamele edilmesini amaçlar.<sup>103</sup> Buna göre dar anlamda eşit davranma borcuna aykırılıktan söz edebilmek için en az iki işçinin farklı işleme tutulması ve ikisinin karşılaştırılması (işçiler arasında kıyaslama yapılması) gerekir.<sup>104</sup>

Türk iş hukukunda eşit işlem borcunun kapsamı konusunda farklı görüşlerden söz etmek mümkündür. Çalışmamız

---

<sup>102</sup> Konu hakkında detaylı bilgi için bkz. Deniz Ugan Çatalkaya, "İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrımcılık Yasağı," *Çalışma ve Toplum*, 69, 2 (2021), 862ff., Kübra Doğan Yenisey, "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı," *Çalışma ve Toplum*, 4, 11 (2006), 64ff.

<sup>103</sup> Detaylı bilgi için bkz. Gaye Burcu Yıldız, *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2008) 60ff.; A. Can Tuncay, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi* (İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1982), 6ff. Ayrıca bkz. Süzek, *İş Hukuku*, 452ff.; Ugan Çatalkaya, "Eşitlik İlkesi," 862-863; Hande Bahar Aykaç, "Fesih Hakkının Eşit Davranma Borcu İle Sınırlanması," *İç. İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar*, Ed: Tankut Centel, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2016), 55ff.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 724-725; Tolu, *Haksız Fesih*, 142.

<sup>104</sup> Süzek, *İş Hukuku*, 456-457; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 724; Ugan Çatalkaya, "Eşitlik İlkesi," 880; Aykaç, "Eşit Davranma Borcu," 58-59.

işverenin fesih hakkıyla sınırlı olduğundan, eşit işlem borcunun kapsamını da işverenin iş sözleşmesini sona erdirmesi yönünden ele almak gerekir.

Türk iş hukuku öğretisinde işverenin iş sözleşmesini sona erdirirken eşitlik ilkesine uymakla yükümlü olup olmadığı hususu tartışmalıdır.<sup>105</sup> Bir görüş işverenin eşitlik ilkesine uymakla yükümlü olduğunu belirtirken;<sup>106</sup> bir diğer görüş eşit davranma borcunun iş sözleşmesinin sona ermesinde mutlak nitelikte olmadığını ve (kötüniyetli veya objektif bir nedene dayanmaksızın yapılan fesihlerle) sınırlı olarak uygulanabileceğini savunmaktadır.<sup>107</sup> Diğer bir görüş ise işverenin iş sözleşmesinin feshinde eşit davranma borcunun bulunmadığını belirtmektedir.<sup>108</sup>

Konuyu deneme süresi içinde yapılacak işveren fesihleri yönünden ele aldığımızda; hangi işçilerle deneme süresi kararlaştırıp kararlaştırmayacağı, kararlaştırılacak deneme süresinin uzunluğu ve deneme süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerden hangisinin iş sözleşmesinin feshedileceği konusunda işverenin mutlak bir eşit davranma borcu yoktur. İş sözleşmesine deneme kaydı eklenip eklenmemesi, eklenen deneme kaydının süresi ve deneme kaydı içinde veya sonunda

<sup>105</sup> Konuya ilişkin çeşitli görüşler için bkz. Aykaç, "Eşit Davranma Borcu," 78ff.; Tuncay, *Eşit Davranma İlkesi*, 207ff.

<sup>106</sup> Süzek, *İş Hukuku*, 467; Yıldız, *Eşit İşlem Borcu*, 257ff., Tuncay, *Eşit Davranma İlkesi*, 213-217. Yargıtay da işverenin iş sözleşmesinin sona ermesinde eşit davranma borcu olduğunu kabul etmektedir. Yarg. 9. HD, E. 2004/8413, K. 2004/24957, 04.11.2004 aktaran ve inceleyen M. Fatih Uşan, "İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır? (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)" *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 8, (2005), 1624ff.

<sup>107</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 456-457; Doğan Yenisey, "Eşitlik İlkesi," 69; Tolu, *Haksız Fesih*, 148. İş sözleşmesinin feshinde eşit davranma borcunun mutlak bir anlam taşımadığı yönünde bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 727.

<sup>108</sup> Uşan, "Eşit Davranma Borcu," 1630-1632.

fesih hakkının kullanılıp kullanılmayacağı hususu; hakkın kötüye kullanılması yasağına uygun olduğu müddetçe eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmaz ve geçerli kabul edilir. Örneğin objektif nedenlerin varlığı halinde (işçinin nitelikleri, yapılacak işin türü ve niteliği vb.) işçiler için farklı deneme sürelerinin kararlaştırılması ya da işçilerin kimisi için deneme kaydı kararlaştırılıp kimisi için kararlaştırılmaması mümkün olup bu durum işverenin eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmez. Ancak işçiler arasında iş sözleşmesine deneme kaydı eklenmesi, deneme kaydının süresi ya da iş sözleşmesinin deneme süresi içinde feshi yönünden yapılan farklı işlemin kötüniyetli ya da objektif iyiniyet kurallarına aykırılık teşkil etmesi halinde ise yukarıda değinildiği üzere deneme süreli iş sözleşmesi yapma hakkının ya da fesih hakkının kötüye kullanılmasından söz edilir ve buna ilişkin yaptırımlar uygulama alanı bulur. Nitekim dar anlamda eşit davranma borcuna aykırılığa ilişkin özel bir tazminata İK' da ve TİHEK' de yer verilmemiştir.<sup>109</sup>

---

<sup>109</sup> Dar anlamda eşit davranma borcuna aykırılıkta ayrımcılık tazminatının uygulanmayacağı yönünde bkz. Süzek, *İş Hukuku*, 476; Ugan Çatalkaya, "Eşitlik İlkesi," 888-889. İK m.5'in ve ayrımcılık yasağına aykırılık için öngörülen tazminatın eşit davranma borcunu kapsayacak şekilde yorumlanması gerektiği ve işçinin bu hallerde de ayrımcılık tazminatı talep edebileceği yönünde bkz. Yıldız, *Eşit İşlem Borcu*, 329-330. Aynı görüşte bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 747. Yargıtay'ın da yerleşik içtihadı dar anlamda eşit davranma borcuna aykırılıkta ayrımcılık tazminatının uygulanmayacağı yönündedir. Ancak son kararlarında Yargıtay'ın bu içtihadında değişikliğe gidebileceğine yönelik önemli hususlara yer verilmiştir. Bu yöndeki bir kararın incelemesi için bkz.ERCÜMENT ÖZKARACA VE CANAN ÜNAL ADINIR, "Dar Anlamda Eşit Davranma Borcuna Aykırılıkta Ayrımcılık Tazminatına Hak Kazanılıp Kazanılmayacağı (Karar İncelemesi)," *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 46, (2021), 128ff.

Açıklanan nedenlerle deneme süreli iş sözleşmeleri bakımından esas önem arz eden husus, işverenin deneme süresi içindeki fesihlerde ayrımcılık yasağına uygun hareket edip etmediğidir. Anayasanın 10. maddesinin yanı sıra 4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesinde ve TİHEK m. 3-7 arasında özel olarak düzenlenen *ayrımcılık yasağı*, iş ilişkisinde işçiye bazı özel durumlar (dil, ırk, renk, cinsiyet, cinsel yönelim, hamilelik, doğum, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep, etnik köken, uyruk, vatandaşlık, medeni hal, ailevi nedenler, sağlık durumu, engellilik, fiziki görünüm, yaş vb.) nedeniyle ayırım yapılmasını yasaklar.<sup>110</sup> Eşit işlem borcunun aksine, ayrımcılık yasağına aykırılıktan söz edebilmek için birden fazla işçinin karşılaştırılmasına gerek olmadığı gibi ayrımcılık yasağının kapsamı ve sınırları konusunda tereddüte de yer yoktur. İşveren işe alımda, iş ilişkisi devam ederken ve iş ilişkisinin sona ermesinde ayrımcılık yasağına uygun davranmakla yükümlüdür. Bu husus TİHEK m. 6/1’de de açıkça hüküm altına alınmıştır. Aksi takdirde işveren, iş ilişkisinde veya sona ermesinde ayrımcılık yasağına aykırı davranması halinde, İK m. 5/6 hükmü gereği işçiye dört aya kadar ücreti tutarında tazminat (ayrımcılık tazminatı) ödemekle yükümlüdür.

Ayrımcılık yasağına ilişkin bu genel esaslar, deneme süresi içinde yapılacak fesihler yönünden de geçerlidir. Her ne kadar işverenin iş sözleşmesinin deneme süresi içinde neden göstermeksizin feshetme imkânı bulursa da, kolaylaştırılmış fesih imkanı hakkın kötüye kullanılması yasağına uygun olması gerektiği gibi ayrımcılık yasağına da uygun kullanılmalıdır. Deneme süresi içinde dahi işveren, fesih hakkını İK m. 5’te ve TİHEK m. 3-7 arasında sözü edilen ayrımcılık yasaklarına aykırılık teşkil edecek şekilde kullanmamalıdır. Yargıtay kararlarında da bu husus “(...) deneme süreli iş sözleşmesi,

---

<sup>110</sup> Detaylı bilgi için bkz. Yıldız, *Eşit İşlem Borcu*, 69ff.

*işverenin 4857 sayılı Kanununun 5. maddesinde öngörüldüğü üzere, fesihle eşit davranma borcuna aykırı davranması imkanını tanımaz.” şeklinde açıkça belirtilmiştir.<sup>111</sup> Aynı görüş doktrinde de paylaşılmaktadır.<sup>112</sup>*

Buna göre deneme süresi içinde yapılan fesihle ayrımcılığa uğradığı iddiasında olan işçi, bu durumu ispatla yükümlüdür. Ancak işçinin bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyması halinde, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlüdür (İK m. 5/7). İşverenin iş sözleşmesini ayrımcılığa dayalı olarak feshettiğinin tespiti halinde, işçi lehine ayrımcılık tazminatına hükmedilebilir. Ancak işverenin feshi, ayrımcılık yasağına aykırılık teşkil etse de geçerli kabul edilir.

İşçi lehine ayrımcılık tazminatına hükmedilmediği hallerde, TİHEK m. 17/5 hükmü uyarınca, ayrımcılığa dayalı feshe başvuran işveren hakkında idari para cezası yaptırımına hükmedilmesi de mümkündür. Son olarak deneme süresi içinde yapılan fesih, aynı zamanda işçinin kişilik haklarına saldırı niteliği taşıyor ise, işçinin genel hükümlere göre işveren aleyhine

---

<sup>111</sup> Yarg. 9. HD, E. 2011/17043, K. 2013/16871, 03.06.2013; Yarg. 9. HD, E. 2010/3997 K. 2012/13803, 19.04.2012, (www.lexpera.com.tr); Yarg. 9. HD, E. 2009/16980, K. 2011/19788, 30.06.2011, (Kişisel arşiv).

<sup>112</sup> Haksız ayrımcılığa dayalı fesihlerde, işverenin deneme süresi nedeniyle bunun sonuçlarından kurtulmaması gerektiği; aksi takdirde deneme süresinin haksız ayrımcı tutumu caiz kılmasına sebep olunacağı yönünde bkz. Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 172. Deneme kaydının iş sözleşmesi taraflarının borç ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmadığı; deneme süresinin tek amacının tarafları ihbar öneli beklemeksizin iş sözleşmesini feshetmelerine olanak sağlamak olduğu; işverenin deneme süresi içinde de ayrımcılık yasağı ve eşit işlem borcu altında olduğu yönünde bkz. Yıldız, *Eşit İşlem Borcu*, 261-262; Yürekli, *Deneme Süreli*, 302.

maddi ve/veya manevi tazminat davası açması ve işveren deneme süresini yoksun bırakıldığı haklarını talep etmesi mümkündür.<sup>113</sup>

Görüldüğü üzere fesih hakkının deneme süresi içinde ayrımcılık yasağına aykırı kullanılması yönünden Türk hukukunda özel hükümlere yer verilmemiştir. Nitekim bu durumda da işveren feshi geçerli kabul edilmekte ancak işçi lehine koşulların varlığı halinde ayrımcılık tazminatına hükmedilmektedir.

Türk hukukunun aksine, çoğu ülke hukukunda deneme süresi içinde yapılan fesihlerde işçiler ayrımcılığa karşı özel olarak korunmakta; deneme süresi içindeki fesihler yönünden ayrımcılığa dayalı fesih veya sendikal fesih nedenli kararlar kabul edilerek işverenin fesih hakkı sınırlanmaktadır. Örneğin kimi ülkelerde dezavantajlı ve ayrımcılığa uğrama potansiyeli olan gruplar (ergin olmayanlar/küçükler,<sup>114</sup> engelliler,<sup>115</sup>

<sup>113</sup> Kar, "Deneme Süreli," 31; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 521; Bozkurt Gümrukçüoğlu, "Deneme Süreli," 76; Çil, *İş Kanunu Şerhi*, 715; Yürekli, *Deneme Süreli*, 300. Davacının deneme süreli işe girdiği yerde ev tuttuğu sabit olduğundan, davacı tarafından talep edilen maddi tazminatın miktarının saptanarak hüküm altına alınması gerektiği yönünde bkz. Yarg. 4. HD, E.2003/15094, K.2003/1507, 18.02.2003, (Akyiğit, 4857 sayılı *İş Kanunu Şerhi*, 594).

<sup>114</sup> Belarus, Estonya, Litvanya, Rusya ve Tacikistan'da ergin olmayanlarla deneme süreli iş sözleşmesi yapmak mümkün değildir. Kuddo, *Labor Regulations*, 16.

<sup>115</sup> Belarus ve Estonya'da engelli işçilerle deneme süreli iş sözleşmesi yapmak mümkün değildir. Kuddo, *Labor Regulations*, 16. Romanya'da ise engelli işçiler yönünden, diğer işçilere (90 gün) kıyasla daha kısa (30 ila 45 gün) deneme süresi düzenlenmiştir. Raluca Dimitriu, "Termination of the Employment Contract during the Probationary Period," *Proceedings of the 14th International Conference Accounting and Management Information Systems*, (2019), 117, <https://amis.ase.ro/2019/docs/AMIS2019Proceedings.pdf> (Erişim Tarihi Haziran 16, 2022).



hamileler,<sup>116</sup> küçük yaşta çocuğu olan kadınlar<sup>117</sup> vb.) yönünden deneme süresi kararlaştırılması engellenmekte veya bu kişiler yönünden daha kısa süreli deneme sürelerinin belirlenmesi düzenlenmekte ya da deneme süresi içinde iş sözleşmesinin feshedilebilmesi deneme süresinin başarısız/olumsuz geçmesi şartına bağlanmaktadır. Kimi ülkelerde ise ayrımcılık yasağına

---

<sup>116</sup> İspanya’da hamile işçilerin deneme süreli iş sözleşmesinin hamilelik süresi boyunca ve yasal analık izinlerin bitimine kadar işverence sona erdirilemeyeceği kabul edilmiş; feshe başvuracak işveren, fesih nedeninin hamilelik olmadığını ve işçinin yeterliliği ile ilgili olduğunu ispatla yükümlü kılınmıştır. Böylelikle ayrımcılık yasağından daha güçlü bir koruma mekanizması oluşturulmuştur. Detaylı açıklamalar için bkz. Ángel Luis de Val Tena, “La Extinción del Contrato de Trabajo Durante el Periodo de Prueba,” *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social* 2, (2021), 78-82; Francisco Javier Gómez Abelleira, “Extinción del contrato de trabajadora embarazada en período de prueba,” *El Foro de Labos*, 9 Mayıs 2022, <https://www.elforodelabos.es/2022/05/extincion-del-contrato-de-trabajadora-embarazada-en-periodo-de-prueba/> (Erişim Tarihi Temmuz 20, 2022). Almanya’da da deneme süreli iş sözleşmesi yönünden hamile işçilerin durumu aynı şekilde düzenlenmiştir. Bkz. Yürekli, *Deneme Süreli*, 302-304. Benzer şekilde Malta’da da deneme süresi, analık izninin başladığı tarihe kadar dolmamışsa, analık izni süresince deneme süresi askıya alınır. Hamile bir işçinin deneme süresi içinde iş sözleşmesine son verilebilmesi için işverenin fesih için (hamilelik dışında bir) neden gösterme ve yazılı fesih bildiriminde bulunma zorunluluğu bulunmaktadır. Feshin yazılı olmaması veya fesih nedeninin hamilelikle ilgili olması halinde haksız fesih söz konusu olur. İşverenin hamilelik dışı bir fesih nedeni göstermesi ve işçinin uyuşmazlığı yargıya taşınması halinde de, işveren gösterdiği fesih nedeninin meşru ve yeterli olduğunu ispatla yükümlüdür. Bkz. Michael Paul Agius, “Termination of pregnant employees during probation period,” *Fenech & Fenech Advocates*, 26 Ağustos 2020, [https://fenechlaw.com/wp-content/uploads/2020/08/Termination\\_of\\_pregnant\\_employees\\_during\\_probation\\_period.pdf](https://fenechlaw.com/wp-content/uploads/2020/08/Termination_of_pregnant_employees_during_probation_period.pdf) (Erişim Tarihi Temmuz 20, 2022).

<sup>117</sup> Özbekistan’da üç yaşından küçük çocuğu olan kadınlarla deneme süreli iş sözleşmesi yapmak mümkün değildir. Kuddo, *Labor Regulations*, 16.

aykırılık oluşturan feshе haksız veya geçersiz fesih hükümleri uygulanmaktadır.<sup>118</sup>

#### 4. Sendikal Hak ve Özgürlüklere Uygunluk

Deneme süresi içinde yapılan fesihler yönünden fesih hakkına ilişkin bir diğer sınırlama sendikal hak ve özgürlüklere ilişkindir. Sendikal hak ve özgürlüklerle kast edilen; sendika kurma, sendikaya üye olma ya da olmama, dilediği sendikaya üye olma, sendikaya üye kaydetmeye ilişkin çalışmalara (sendikal örgütlenme faaliyetlerine) katılma, üyelikten ayrılma, kanuni grev de dahil olmak üzere sendikal faaliyetlere katılma özgürlüğüdür.<sup>119</sup> Deneme süresi içinde de işçinin sendikaya üye olmak başta olmak üzere sözü edilen tüm sendikal hak ve özgürlüklerden yararlanması mümkündür. İş sözleşmesinin deneme kaydı içeriyor olması, işçinin sendikal hak ve özgürlüklerini sınırlandırmaz.

Esas itibarıyla sendikal hak ve özgürlüklerin korunması, fesih hakkına deneme süresi içinde başvurulup başvurulmasından bağımsız olarak, her halde fesih hakkını sınırlandırır. Diğer bir anlatımla, Türk hukuku bakımından

<sup>118</sup> Örneğin Fransız hukukunda ayrımcılık yasağına aykırı fesihler, deneme süresi içinde gerçekleşip gerçekleşmediğinden bağımsız olarak mutlak anlamda geçersiz (kesin hükümsüz) kabul edilmektedir. Süzek, *İş Hukuku*, 472; Ugan Çatalkaya, "Eşitlik İlkesi," 871. Birleşik Krallık'ta da Eşitlik Yasası (Equality Act 2010) uyarınca temel ayrımcılık (yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet değişikliği, evlilik, kayıtlı birliktelik, hamilelik, analık, ırk, din, inanç ve engellilik) sebeplerinden biri kapsamına giren ayrımcı feshе maruz kalan işçi, deneme süresi içinde olduğuna bakılmaksızın feshin geçersizliğine ilişkin korumadan yararlanmaktadır. İlgili yasa için Erişim Tarihi Temmuz 20, 2022, bkz. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>.

<sup>119</sup> Detaylı bilgi için bkz. Ş. Esra Baskan, *İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi* (Ankara: Turhan Kitabevi, 2013) 6ff.

sendikal hak ve özgürlüklerin kullanılmasını engellemek amacıyla veya sendikal hak ve özgürlüklerin kullanılması nedeniyle başvurulmuş fesih iradesi hiçbir surette korunmaz.<sup>120</sup> Sendikal nedenle yapılan bu tür fesihler, uluslararası sözleşme hükümlerine ve anayasal düzenlemelere aykırılık teşkil eder.

İşverenin fesih hakkını sendikal gerekçelerle kötüye kullandığı bu hallerde (sendikal nedenli fesihlere), kötüniyetli fesihlerden ayrı olarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda (STİSK) özel bir yaptırım (sendikal tazminat) düzenlenmiştir (STİSK m. 25). Sendikal tazminat yaptırımını kötüniyet tazminatının özel bir hali olarak değerlendirmek mümkün olup işçi lehine sendikal tazminata hükmedilen hallerde ayrıca kötüniyet tazminatına hükmedilmez.<sup>121</sup>

Öte yandan işverenin İK m. 5'te düzenlenen eşit işlem borcunun, sendikal özgürlükler yönünden özel bir görünüm arz ettiğinden söz etmek mümkündür.<sup>122</sup> 6356 sayılı Kanunda sendikal feshe ilişkin özel bir yaptırım öngörülmüş olması nedeniyle ve İK m. 5/6 hükmü gereğince, sendikal nedenli fesihlerde işçi lehine ayrıca ayrımcılık tazminatına hükmedilmez.

Değindiği üzere deneme süresi içinde işveren, fesih nedeni göstermeksizin iş sözleşmesini feshetme serbestisine sahiptir. Ancak bu serbestinin işçinin sendikal hak ve özgürlüklerini ortadan kaldırmaması; işverenin bu yönde bir iradesinin kolaylaştırılmış fesih çatısı altında korunmaması gerekir. Sendikal feshe maruz kaldığı iddiasında olan işçi, deneme süresi

---

<sup>120</sup> Sendikal nedenle fesih sayılan durumlar hakkında bkz. Başkan, *Sendikal Nedenle Fesih*, 91ff..

<sup>121</sup> Süzek, *İş Hukuku*, 655-656; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 984, 987-988.

<sup>122</sup> Başkan, *Sendikal Nedenle Fesih*, 147-148.

içinde olmasına ve iş güvencesi kapsamı dışında bulunmasına bakılmaksızın işe iade davası açabilir ve işverenden sendikal tazminat talebinde bulunabilir.<sup>123</sup> Deneme süresi içinde sendikal feshe maruz kalan işçinin, isterse işe iade davası açmaksızın işverenden doğrudan sendikal tazminat talep etmesi de mümkündür.

İşverenin deneme süresi içinde yapılan fesihlerde fesih nedeni gösterme yükümü bulunmadığından, işçi sendikal feshe maruz kaldığını ispatla yükümlüdür.<sup>124</sup> Ancak sendikal fesihlerin ispatının bünyesinde güçlükler barındırması

<sup>123</sup> Aynı yönde bkz. Mutlay, "Deneme Kaydı İçeren İş Sözleşmeleri," 68-69. Deneme süresi içindeki sendikal fesihlerde işçinin işe iadesine karar verileceği yönünde bkz. İstanbul BAM, 29. HD, E. 2019/1955 K. 2020/1691, 10.12.2020, (www.lexpera.com.tr). Deneme süresi içindeki işçinin sendika işyeri temsilcisi veya sendika yöneticisi olarak atanması durumunda, işçinin temsilcilere/yöneticilere getirilen iş güvencesinden yararlanamayacağı, aksi takdirde deneme süresi getirmenin bir anlamının kalmayacağı; ancak feshe sendikal nedenle başvurulmuşsa, işverenin bunun sonuçlarına katlanması gerektiği yönünde bkz. Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 172; Akyiğit, *4857 sayılı İş Kanunu Şerhi*, 592.

<sup>124</sup> İşverenin fesih nedeni gösterip göstermemesinden bağımsız olarak, deneme süresi içindeki fesih iradesinin sendikal nedenli olduğunun işçi tarafından iddia edilebileceği yönünde bkz. Mutlay, "Deneme Kaydı İçeren İş Sözleşmeleri," 68-69. "Dosyadaki fesih bildirimine göre davacının iş sözleşmesinin deneme süresi içinde mesleki yetersizliği gerekçesi ile feshedildiği anlaşılmaktadır. Tüm dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler ile tanık beyanları hep birlikte değerlendirildiğinde iş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiğinin ispat yükünün davacı işçiye ait olduğu ve yukarıda belirtilen ölçütler çerçevesinde davacı tarafından bu iddianın ispatlanamadığı(ndan)" sendikal tazminat talebinin reddi yönünde bkz. Yarg. 22. HD, E. 2015/11036 K. 2015/34714, 16.12.2015, (www.lexpera.com.tr). Sendikal nedenle fesih iddiasıyla açılan feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade davasında ispat yükünün işçi üzerinde olduğu ancak iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan bir işçinin açmış olduğu sendikal tazminat isteklerini içeren davada, aksinin ispatının işverene ait olduğu yönünde bkz. Yarg. 9. HD, E. 2014/21139 K. 2014/26663, 15.09.2014, (www.lexpera.com.tr).

nedeniyle, Yargıtay tarafından işletilen sendikal nedenle fesih karinesi,<sup>125</sup> deneme süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler yönünden de uygulama alanı bulur. Öte yandan işverenin feshe başvururken kendi iradesiyle fesih nedeni göstermesi halinde, işveren gösterdiği nedenle bağlı kalır.

Geçmiş yıllarda Yargıtay, deneme süresi içindeki fesihler yönünden öngörülen “tazminatsız” ibaresini geniş anlamda/mutlak bir biçimde yorumlamış ve işçinin sendikal bir feshe maruz kalsa dahi sendikal tazminat talep edemeyeceği yönünde kararlar vermiştir.<sup>126</sup> Ancak sonraki yıllarda bu içtihadını isabetli olarak değiştirmiş ve deneme süresi içinde olsa da, sendikal nedenle işçinin iş sözleşmesinin feshinin korunmayacağına ve işçinin sendikal tazminat talep etme hakkı olduğuna hükmetmiştir.<sup>127</sup> Yargının bu yaklaşımı, doktrinde de

---

<sup>125</sup> Sendikal nedenle fesih karinesi hakkında bkz. Süzek, *İş Hukuku*, 658-659.

<sup>126</sup> Yargıtay’ın önceki kararları için bkz. Yarg. 9. HD, E. 2006/15239, K. 2006/18198, 20.06.2006; Yarg. 9. HD, E. 2004/21240, K. 2005/2941, 17.01.2005, (Kar, “Deneme Süreli,” 31); Yarg. 9. HD, E.2005/21092, K. 2005/31473, 28.09.2005, (Çil, *İş Kanunu Şerhi*, 718).

<sup>127</sup> Yarg. 9. HD, E. 2011/17043, K. 2013/16871, 03.06.2013; “Deneme süresinde çalışan bir işçiye yasalarca toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı, grev hakkı, sendikaya üye olma hakkı verilirken onu koruyucu normlardan yararlandırmamanın mümkün olmadığı” yönünde bkz. Yarg. 9. HD, E. 2008/30130 K. 2008/27285, 16.10.2008; Yarg. 9. HD, E. 2008/30127 K. 2008/27282, 16.10.2008, (www.lexpera.com.tr); Yarg. 9. HD, E. 2008/34805, K. 2010/26647, 01.10.2010, (Çil, *İlke Kararları*, 341-344); Yarg. 9. HD, E. 2011/29945, K. 2013/25574, 09.10.2013, (karararama.yargitay.gov.tr/); “İş sözleşmesinde deneme süreli kayıt olduğu kabul edilse bile, iş sözleşmesinin deneme süresi içinde haklı veya geçerli neden olmadan tazminatsız ve bildirimsiz feshetme yetkisinin, sendikal hakları ortadan kaldırmaması gerektiği” yönünde bkz. Yarg. 9. HD, E. 2009/15921, K. 2009/13019, 11.05.2009; Yarg. 9. HD, E. 2008/30126, K. 2008/27281, 16.10.2008, (Kar, “Deneme Süreli,” 31); Yarg. 9. HD, E. 2011/29945, K. 2013/25574, 09.10.2013, (karararama.yargitay.gov.tr/). “6356 sayılı Kanun’da sendikal özgürlükler ile sendikal tazminat, sırf deneme süresini tamamlamış işçilere tanınmış değildir. İş hukukunda sendikal ayrımcılık yasağının

aynen benimsenmekte ve deneme süresi içindeki fesihler yönünden düzenlenen kolaylaştırılmış fesih hakkının, sendikal hakları ortadan kaldırmaması; aksi takdirde işçi lehine sendikal tazminata hükmedilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.<sup>128</sup>

## SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME

Deneme süreli iş sözleşmesi, tarafların irade serbestisi uyarınca iş sözleşmesine deneme kaydı eklemesi halinde ortaya çıkan sözleşmedir. İş sözleşmesine deneme kaydı eklenmesi, tarafların sözleşmeyle bağlanmadan önce bir süreliğine birbirlerini deneme ve tanıma ihtiyacıyla doğmuştur. Deneme kaydı içeren iş sözleşmesinde taraflar, deneme süresiyle sınırlı olmak üzere sözleşmeyi bozma yetkisini saklı tutmakta; deneme süresinin sona ermesiyle birlikte iş sözleşmesi, deneme kaydı içermiyormuş gibi hüküm ve sonuç doğurmaktadır.

ILO'nun 158 sayılı sözleşmesi uyarınca taraf devletlere, deneme kaydı içeren iş sözleşmeleriyle çalışanları Sözleşme'nin

---

*ve sendika özgürlüğünün ancak deneme süresinden sonra başlayıp kullanılabilmesine ve korunacağına dair bir kabul de bulunmamaktadır. (...) Sendikal özgürlüklerin güvencesi, deneme süresinden evvel daha işe alınma aşamasında başlamakta; (deneme süresi dahil) iş ilişkisinin yürürlüğü süresince de geçerlidir. İşçilerin işe alınmaları, iş ilişkisinin devamı ve fesih (iş ilişkisinin sona ermesi) yönleriyle de sendika özgürlüğü, ayırım yasağı ve sendikal tazminat gibi yaptırımlar her aşamayı kapsayacak şekilde maddede düzenlenmiş durumdadır. Dolayısıyla sırf davacı işçinin sözleşmesinin deneme süresi içinde feshedildiğinden bahisle sendikal fesih iddiasının incelenemeyeceği ve sendikal tazminat talep hakkının bulunmadığı savunması dosya kapsamına ve yasal mevzuata uygun görülmemiştir. Deneme süresi içerisindeki sendikal ayrımcılık halinde de, sendika özgürlüğünün güvencesi hükümleri kapsamında işçinin sendikal tazminat talep hakkının bulunduğu” yönünde bkz. İzmir BAM, 9. HD, E. 2018/1432 K. 2020/239, 02.03.2020, (www.lexpera.com.tr).*

<sup>128</sup> Başkan, *Sendikal Nedenle Fesih*, 161-163; Süzek, *İş Hukuku*, 257; Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 172; Yürekli, *Deneme Süreli*, 297ff.; Mutlay, “Deneme Kaydı İçeren İş Sözleşmeleri,” 68; Kar, “Deneme Süreli,” 30; Laçiner, “Deneme Süreli,” 361; Onat, *Kötüniyetli Fesih*, 299-300; Çil, *İş Kanunu Şerhi*, 714-715.

uygulama kapsamından çıkarma ve deneme süresi içinde yapılan fesihleri kendi iç hukuk normlarıyla düzenleme serbestisi getirilmiştir. Türk hukukunda benimsenen uygulama, iş sözleşmesi taraflarının serbestçe kararlaştırmak suretiyle iş sözleşmesine deneme kaydı ekleyebileceklerine ilişkindir. Bu serbesti uyarınca çoğu ülkede olduğu gibi Türk hukukunda da deneme süresi içindeki fesihler yönünden kolaylaştırılmış fesih imkânı düzenlenmiştir. Bu özelliği nedeniyle deneme süresi, işçinin feshe karşı koruma mekanizmalarından yararlanamadığı sınırlı süreli bir dönemi ifade etmektedir.

Deneme süreli iş sözleşmeleri yönünden kabul edilen kolaylaştırılmış fesih imkânı, fesih hakkının ihbar öneli vermeksizin ve fesih sebebi göstermeksizin kullanılabilmesini sağlar. Ancak kolaylaştırılmış fesih imkânı, fesih hakkının hiçbir sınırlamaya tabi olduğu anlamına gelmez. Deneme süresi içinde feshe başvuran taraflar genel hukuk kurallarına, iş hukukunun temel ilkelerine ve varsa taraflarca kararlaştırılmış hususlara uymakla yükümlüdür.

Bu çalışmada Türk hukukundaki deneme süreli iş sözleşmesi uygulaması, deneme süresi içindeki işveren fesihleri yönünden incelenmiştir. Bu doğrultuda deneme süresi içinde yapılan fesihlerde işverenin fesih hakkının sınırları; deneme kaydının geçerliliği, süresi, bireysel veya toplu iş sözleşmesiyle getirilen sınırlara uygunluk, dürüstlük kuralına, hakkın kötüye kullanılması yasağına ve eşitlik ilkesine uygunluk yönünden inceleme konusu yapılmıştır.

Türk hukuku uyarınca kanuni koşullara ya da hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırılık nedeniyle deneme kaydının geçersiz olduğu hallerde, iş sözleşmesi deneme kaydı içermiyormuş gibi genel fesih kuralları devreye girmekte ve kolaylaştırılmış fesih imkânı ortadan kalkmaktadır. İşverence deneme süresi içinde olduğu varsayılarak yapılan fesihler, belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından süreli fesih ya da derhal fesih; belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından ise haklı

nedenle derhal fesih koşullarını taşımalıdır. Buna göre Türk hukukunda deneme kaydının geçersiz olduğu hallerde ortaya çıkan hukuki sonuçlar, hakkın kötüye kullanılıp kullanılmadığına bakılmaksızın aynıdır. Tarafların deneme süreli iş sözleşmesi yapma hakkını kötüye kullanmaları halinde buna ilişkin özel bir yaptırım ya da deneme süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasını engellemeye yönelik herhangi bir düzenleme Türk hukukunda bulunmamaktadır.

Kanımızca deneme süreli iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanılmasını engelleyici mekanizmalar Türk hukuku yönünden de gündeme alınmalı; bu tür uygulamalar yönünden kötüniyetli feshe benzer bir yaptırım kıyasen uygulanabilmelidir. Deneme süreli iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanıldığı hallerde deneme kaydının yalnızca geçersiz sayılması, caydırıcı olmaktan uzaktır. Bu tür kötüniyetli uygulamaları azaltmak adına işçi lehine ihbar tazminatının yanı sıra kötüniyet tazminatına da hükmedilmesi daha caydırıcı olabilecektir. Ayrıca, aynı iş pozisyonu için belli bir sayıdan fazla deneme süreli iş sözleşmesi yapma hakkını sınırlama ya da deneme kayıtlarının süresinde vasıflı iş-vasıfsız iş ayırımına gitme gibi uygulamalara Türk hukukunda da başvurulabilir.

Deneme kaydının geçerli olduğu ancak taraflar arasında deneme kaydının süresine ilişkin ihtilafın bulunduğu durumlarda; deneme kaydının süresinin dolduğu sonucuna varılması halinde; iş sözleşmesi deneme kaydı içermiyormuş gibi ya da fesih hakkı deneme süresi dolduktan sonra kullanılıyormuş gibi genel fesih kuralları devreye girmekte ve kolaylaştırılmış fesih imkânı ortadan kalkmaktadır. Bu hallerde de işverence deneme süresi içinde olduğu varsayılarak yapılan fesihler, belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından süreli fesih ya da derhal fesih; belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından ise haklı nedenle derhal fesih koşullarını taşımalıdır.

Deneme süresi içindeki fesihler yönünden işverenin fesih hakkının bir diğer sınırı, tarafların bireysel veya toplu iş



sözleşmeleriyle kararlaştırmış olduğu hususlardır. Deneme süreli iş sözleşmelerine ilişkin düzenlemelerin mutlak emredici nitelik taşıması nedeniyle, deneme süresi içindeki kolaylaştırılmış fesih hakkının taraflarca sözleşme serbestisi uyarınca sınırlanması mümkündür. Bu hallerde deneme süresi içinde feshin, tarafların kararlaştırdığı koşullara uygun olması gerekir. Aksi takdirde, tarafların kararlaştırmış olduğu sınırlama uyarınca usulsüz veya haksız feshin hukuki sonuçları ortaya çıkabilir.

Deneme süresi içindeki fesihler yönünden bir diğer sınırlama, fesih hakkının dürüstlük kuralına ve hakkın kötüye kullanılması yasağına uygun kullanılmalıdır. Her hak gibi deneme süreli iş sözleşmesini bildirimlessiz feshetme hakkının da dürüstlük kuralına uygun bir şekilde kullanılması gerekir. Aksi takdirde kötüye kullanılan fesih hakkının hukuk düzenince korunması mümkün olmaz. Deneme süresi içindeki fesihlerde fesih nedeni gösterme zorunluluğunun bulunmaması, fesih hakkının kötüye kullanıp kullanılmadığının hiçbir surette değerlendirilmesinin yapılmayacağı anlamına gelmez.

Deneme süresi içinde yapılan feshin kötünıyetli olduğunun tespiti halinde, fesih geçerli kabul edilir ancak belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi lehine kötünıyet tazminatına hükmedilir. Öte yandan kanunkoyucunun kötünıyet tazminatını yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmesinin kötünıyetli olarak feshedilmesi haline ilişkin düzenlemesi nedeniyle, deneme kaydı içeren belirli süreli iş sözleşmesinin deneme süresi içinde işverence kötünıyetli olarak feshedilmesi halinde; belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi lehine kötünıyet tazminatı hükmedilemez. Kanımızca belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin deneme süresi içinde kötünıyetli feshe maruz kalması halinde, bu feshe mevzuatta yaptırım öngörülmemiş olması nedeniyle, haksız feshe ilişkin yaptırımları kıyasen uygulamak mümkün olmalıdır. Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin ayrıca genel hükümlere göre işverenden bakiye süre ücretini ve

koşulları mevcutsa maddi/manevi tazminat talep etmesi mümkündür.

Deneme süresi içinde yapılan fesihler yönünden bir diğer sınırlama kaynağı eşitlik ilkesidir. Türk iş hukukunda eşitlik ilkesinin kapsamını dar anlamda eşit davranma borcu ve ayrımcılık yasağı oluşturmaktadır. Deneme süresi içinde yapılan fesihler yönünden; işverenin hangi işçilerle deneme süresi kararlaştırıp kararlaştırmayacağı, kararlaştırılacak deneme süresinin uzunluğu ve deneme süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerden hangisinin iş sözleşmesinin feshedileceği konusunda mutlak bir eşit davranma borcu bulunmamaktadır. Buna göre iş sözleşmesine deneme kaydı eklenip eklenmemesi, eklenen deneme kaydının süresi ve deneme kaydı içinde veya sonunda fesih hakkının kullanılıp kullanılmayacağı hususu; hakkın kötüye kullanılması yasağına uygun olduğu müddetçe eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmaz ve geçerli kabul edilir. Ancak işçiler arasında iş sözleşmesine deneme kaydı eklenmesi, deneme kaydının süresi ya da iş sözleşmesinin deneme süresi içinde feshi yönünden yapılan farklı işlemin kötüniyetli ya da objektif iyiniyet kurallarına aykırılık teşkil etmesi halinde deneme süreli iş sözleşmesi yapma hakkının ya da fesih hakkının kötüye kullanılmasından söz edilir ve buna ilişkin yaptırımlar uygulama alanı bulur.

Deneme süreli iş sözleşmeleri bakımından önem taşıyan husus, işverenin deneme süresi içindeki fesihlerde ayrımcılık yasağına uygun hareket edip etmediğidir. İşveren işe alımda, iş ilişkisi devam ederken ve iş ilişkisinin sona ermesinde ayrımcılık yasağına uygun davranmakla yükümlüdür. Aksi takdirde, iş ilişkisinde veya sona ermesinde ayrımcılık yasağına aykırı davranması halinde, işçiye dört aya kadar ücreti tutarında ayrımcılık tazminatı ödemekle yükümlüdür. Ayrımcılık yasağına ilişkin bu genel esaslar, deneme süresi içinde yapılacak fesihler yönünden de geçerlidir. Her ne kadar işverenin iş sözleşmesinin deneme süresi içinde neden göstermeksizin

feshetme imkânı bulunsa da bu kolaylaştırılmış fesih imkânı ayrımcılık yasağına uygun kullanılmalıdır.

İşverenin iş sözleşmesini ayrımcılığa dayalı olarak feshettiğinin tespiti halinde, fesih ayrımcılık yasağına aykırılık teşkil etse de geçerli kabul edilir. Fesih hakkının deneme süresi içinde ayrımcılık yasağına aykırı kullanılması yönünden Türk hukukunda özel hükümlere yer verilmemiştir. Ayrımcılık nedeniyle fesihlerde işveren feshi geçerli kabul edilmekte ve fakat işçi lehine koşulların varlığı halinde ayrımcılık tazminatına hükmedilmektedir. Ancak çoğu ülke hukukunda deneme süreli içinde yapılan fesihlerde işçiler ayrımcılığa karşı özel olarak korunmakta; deneme süresi içindeki fesihler yönünden ayrımcılığa dayalı fesih veya sendikal fesih nedeniyle karineler kabul edilerek işverenin fesih hakkı sınırlanmaktadır. Kanımızca Türk hukukunda da benzer düzenlemelere yer verilmesi, özellikle deneme süresi içindeki ayrımcı fesihlerin engellenmesi bakımından önemli bir rol üstlenebilecektir. Örneğin işverenin deneme süresi içindeki fesih hakkını ayrımcılığa uğrama ihtimali daha yüksek çalışan grupları yönünden özel olarak düzenlemek önemli bir adım olabilecektir.

Deneme süresi içinde yapılan fesihler yönünden fesih hakkına ilişkin bir diğer sınırlama sendikal hak ve özgürlüklere ilişkindir. İş sözleşmesinin deneme kaydı içeriyor olması ve işverenin fesih için neden göstermeme serbestisine sahip olması, işverene işçinin sendikal hak ve özgürlüklerini sınırlandırma imkânı vermez. Sendikal feshe maruz kaldığı iddiasında olan işçi, deneme süresi içinde olmasına ve iş güvencesi kapsamı dışında bulunmasına bakılmaksızın işe iade davası açabilir ve işverenden sendikal tazminat talebinde bulunabilir. Deneme süresi içinde sendikal feshe maruz kalan işçinin, isterse işe iade davası açmaksızın işverenden doğrudan sendikal tazminat talep etmesi de mümkündür.

Görüldüğü üzere Türk Hukukunda deneme süresi içinde işverence yapılan kötüniyetli, ayrımcı ya da sendikal fesihler

yönünden özel sınırlamalar olmaması nedeniyle genel hükümler uygulama alanı bulmakta ve (sendikal fesih dışında) işveren feshine geçerlilik tanınmaktadır. İşverenin deneme süresi içinde fesih nedeni gösterme zorunluluğu bulunmaması nedeniyle ise, bu hallerde işçinin ispat yükü diğer işçilere göre daha dezavantajlıdır. Kanımızca özellikle ayrımcı ve kötünietli fesihler yönünden Türk hukukunda da işçinin ispat kolaylığına yönelik değişikliklere gidilmesi faydalı olabilecektir.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Çift kör hakem.

**Finansal Destek:** Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını belirtmiştir.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması olmadığını belirtmiştir.

**Etik Kurul Onayı:** Yazar, etik kurul onayının gerekmediğini belirtmiştir.

**Peer Review:** Double peer-reviewed.

**Financial Support:** The author received no financial support for this study.

**Conflict of Interest:** There is no conflict of interest.

**Ethics Committee Approval:** The author stated that ethics committee approval is not required.

---

## KAYNAKÇA

- Agius, Michael Paul. "Termination of pregnant employees during probation period." *Fenech & Fenech Advocates*, 26 Ağustos 2020. [https://fenechlaw.com/wp-content/uploads/2020/08/Termination\\_of\\_pregnant\\_employees\\_during\\_probation\\_period.pdf](https://fenechlaw.com/wp-content/uploads/2020/08/Termination_of_pregnant_employees_during_probation_period.pdf) (Temmuz 20, 2022).
- Akyiğit, Ercan. *4857 sayılı İş Kanunu Şerhi Birinci Cilt*. 3. Baskı. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2008.
- Akyiğit, Ercan. *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*. 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2021.
- Alpagut, Gülsevil. "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi." *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014*. Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, 2016.
- Arıcı, Kadir. *Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi, 2022.
- Aykaç, Hande Bahar. "Fesih Hakkının Eşit Davranma Borcu İle Sınırlanması." İç. *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II*. Editör Tankut Centel, 47-134. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2016.
- Aykaç, Hande Bahar. *İşverenin Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.
- Baloğlu, Cem. "Deneme Süreli İş Sözleşmesi Hakkında Bilinmesi Gerekenler." *Mali Çözüm Dergisi* 125 (2014): 221-228.
- Baskan, Ş. Esra. *İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2013.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. "Deneme Süreli İş Sözleşmeleri." *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 11, 2 (2012): 47-84.
- Civan, Orhan Ersun. *Genel İş Koşulları*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2015.

- Çelik, Nuri, Caniklioğlu, Nursen, Canbolat, Talat ve Özkaraca, Ercüment. *İş Hukuku Dersleri*. 34. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2021.
- Çenberci, Mustafa. *İş Kanunu Şerhi*. 6. Baskı. Ankara: Olgaç Matbaası, 1986.
- Çil, Şahin. *İş Kanunu Şerhi 1. Cilt*. 2. Baskı. Ankara: Turhan Kitabevi, 2007.
- Çil, Şahin. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2013-2014 Yılları)*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2015.
- Demir, Fevzi. *İş Hukuku ve Uygulaması*. 10. Baskı. İzmir: Albi Yayıncılık, 2017.
- Dimitriu, Raluca. "Termination of the Employment Contract during the Probationary Period." *Proceedings of the 14th International Conference Accounting and Management Information Systems*, (2019): 112-123. <https://amis.ase.ro/2019/docs/AMIS2019Proceedings.pdf> (Haziran 16, 2022).
- Doğan Yenisey, Kübra. "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı." *Çalışma ve Toplum* 4, no. 11 (2006): 63-82.
- Ekmekçi, Ömer ve Esra Yiğit. *Bireysel İş Hukuku Dersleri*. 3. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021.
- Ekonomi, Münir. *İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku*. 3. Baskı. İstanbul: Teknik Üniversite Matbaası, 1984.
- Erbaş, Gökhan. "Alman Hukukunda Deneme Süreli İş Sözleşmesi." *İş Dünyası ve Hukuk: Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan*, (2011): 141-151.
- Fondeur, Yannick. "ILO rejects two-year 'consolidation period' after recruitment." *Eurofound*, 23 Mart 2008. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2008/ilo-rejects-two-year-consolidation-period-after-recruitment> (Temmuz 20, 2020).
- Gómez Abelleira, Francisco Javier. "Extinción del contrato de trabajadora embarazada en período de prueba." *El Foro de*

- Labos*, 09 Mayıs 2022. Temmuz 20, 2022.  
<https://www.elforodelabos.es/2022/05/extincion-del-contrato-de-trabajadora-embarazada-en-periodo-de-prueba/>.
- Günay, Cevdet İlhan. *İş Kanunu Şerhi Cilt 1*. 4. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2015.
- Güven, Ercan ve Aydın, Ufuk. *Bireysel İş Hukuku*. 6. Baskı. Eskişehir: Nisan Kitabevi, 2020.
- International Labour Organization (ILO). *Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment*, 2009. Temmuz 21, 2022.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms\\_171404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_171404.pdf).
- International Labour Organization (ILO). *Employment protection legislation: Summary indicators in the area of terminating regular contracts*. Cenevre: Publications of the International Labour Office, 2015. Temmuz 21, 2022.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_357390.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms_357390.pdf).
- Kaplan, Emin Tuncay. *İşverenin Fesih Hakkı Sınırları, Hüküm ve Sonuçları*. Ankara: Kadioğlu Matbaası, 1987.
- Kaplan, Hasan Ali. "Deneme Süreli İş Sözleşmeleri." *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 8, no. 1 (2013): 235-246.
- Kar, Bektaş. "Deneme Süreli İş Sözleşmesi." *Osman Güven Çankaya'ya Armağan*, Ankara: Kamu-İş Yayınları, 2010: 15-32.
- Kılıçoğlu, Mustafa. *İş Hukukunda Esneklik*. Ankara: Bilge Yayınevi, 2021.
- Koç, Muzaffer. "Deneme Süresi ve Hukuki Sonuçları." *Terazi Hukuk Dergisi*, 43 (2010): 99-111.
- Kuddo, Arvo. *Labor Regulations throughout the World: An Overview*. Washington: Word Bank Group, 2018. Haziran 23,

2022.  
<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30106/127606-REVISED-EPL-final-FULL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Laçiner, Vedat. "Deneme Süreli İş İlişkisinde Ortaya Çıkan Hukuki Sorunlar." *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 12, no. 23 (2012): 313-378.
- Lokmanoğlu, Salim Yunus. "Deneme Süreli İş İlişkisi." *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* 7, s. 24 (2016): 621-638.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. *İş Hukuku*. 7. Baskı. Ankara: Lykeion Yayınları, 2022.
- Mutlay, Faruk Barış. "4857 sayılı İş Kanunu Bakımından Deneme Kaydı İçeren İş Sözleşmelerine İlişkin Sorunlar ve Sözleşmenin Tazminatsız Sona Erdirilmesinin Anlamı." *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 16, no. 61 (2019): 39-80.
- Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*. 5. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2014.
- Onat, Zeki. *İşverenin İş Akdini Kötüniyetli Feshi*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2020.
- Özdemir, Olgü. *İş Sözleşmesinin Feshinde Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022.
- Özkaraca, Ercüment ve Canan Ünal Adınır. "Dar Anlamda Eşit Davranma Borcuna Aykırılıkta Ayrımcılık Tazminatına Hak Kazanılıp Kazanılmayacağı (Karar İncelemesi)." *Sicil İş Hukuku Dergisi* 46, (2021): 127-136.
- Soyer, Polat. "Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri." *Çalışma ve Toplum* 1 (2008): 27-38.
- Süzek, Sarper. *İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması*. Ankara: Kazancı Yayınları, 1976.
- Süzek, Sarper. *İş Hukuku*. 19. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2020.



- Şimşek, Ayşe Fırac. "Türk Hukukunda Deneme Süreli İş İlişkileri." *TİSK Akademi* 1 (2009): 7-34.
- Tolu, Hazal. *İş Sözleşmesinin Haksız Feshi*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017.
- Tuncay, A. Can. *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*. İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1982.
- Tunçomağ, Kenan. *İş Hukuku Cilt 1*. İstanbul: Sermet Matbaası, 1979.
- Tunçomağ, Kenan ve Tankut Centel. *İş Hukukunun Esasları*. 9. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018.
- Ugan Çatalkaya, Deniz. "İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı." *Çalışma ve Toplum* 69, no. 2 (2021): 859-898.
- Uşan, M. Fatih. "İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır? (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)." *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 8, (2005): 1624-1632.
- de Val Tena, Ángel Luis. "La Extinción del Contrato de Trabajo Durante el Periodo de Prueba." *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social* 2, (2021): 56-98. <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/12444/12844> (Temmuz 19, 2022).
- Yayvak Namlı, İrem. *İş Hukuku'nda Cezai Şart*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019.
- Yıldız, Gaye Burcu. *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2008.
- Yürekli, Sabahattin. *Türk İş Hukukunda Deneme Süreli İş Sözleşmesi*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019.

## Çevrimiçi Kaynaklar

<[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)>

<<https://eplex.ilo.org/probationary-trial-period/>>

<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=EN>>

<[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158)>

<<https://karararama.yargitay.gov.tr/>>

<<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>>

<<https://www.lexpera.com.tr/>>

<<https://mglaw.ge/2020/07/01/termination-of-employment-during-probationary-period/>>