

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI AÇISINDAN DENEME SÜRESİNDEKİ İNCE NOKTALAR

4857 sayılı İş Kanunu'nun "deneme süreli iş sözleşmesi" başlıklı 15'inci maddesine yapılan düzenlemeye göre;

"Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.

Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır."

İş ilişkisi doğduktan sonra işçinin; işyerine, işe ve çalışma arkadaşlarına alışması; işverenin de işçinin kabiliyetlerini ölçebilmesi, işe yatkınlığını görebilmesi için belli bir süreye ihtiyaç duyacağı tabiidir. Tarafların bu ihtiyacını karşılamak üzere söz konusu madde düzenlemesine gidilmiştir. Buna göre; taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi **en çok iki ay** olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle **dört aya kadar uzatılabilir**. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. Deneme süresi içinde işçinin çalıştığı günler için ücreti tam olarak ödenir ve diğer hakları ifa edilir.

Genellikle, çalışma hayatında deneme süresi içerisinde çalışan işçilerin deneme süresinde oldukları gerekçesiyle sigortalı yapılmadığı veya sigortalı olmaması gerektiği yönünde bir kanı vardır. İşverenler, işçilerini tanıma aşamasında olduğunu veya işyerindeki verimliliğini ölçtüklerini veyahut ta işyerine uyumunu değerlendirdikleri gerekçesiyle sigortalı olmamaları gerektiğini ileri sürerler. Deneme süresi, çalışma hayatında esnek çalışma sistemine getirilen bir kolaylık olmasına rağmen, çalışan işçilerin sosyal güvenlik haklarının tam ve zamanında sağlanmamasına yol açmaktadır. İyi niyetli olarak getirilen bu düzenlemede esas amaç; işçilerin işyeri, çalışma arkadaşları ve çalışma şartlarını, işverenin de işçisini tanıması ve işletmeye katkısını ölçmeye yardımcı olmasıdır.

4857 sayılı Kanununun 9'uncu maddesi, taraflar iş sözleşmesini, yasa hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebileceği, iş sözleşmelerinin belirli veya belirsiz süreli yapılabileceği, bu sözleşmelerin çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabileceği hükme bağlanmıştır.

Tarafların birbirlerini denemeleri için iş sözleşmesinde belirli bir süre kararlaştırmaları halinde, deneme süreli iş sözleşmesinden bahsedilir. Deneme süreli iş sözleşmesi, işçi ile işverenin iş sözleşmesini devam ettirip ettirmeme hakkını saklı tuttıkları başlangıç süreli iş sözleşmesi olarak ta tanımlanabilir.

Deneme süresinin getirilmesindeki tek amaç, tarafların birbirlerini ve iş şartlarını tanımak ve sonuçta iş sözleşmesine devam edilip edilmeyeceğine karar vermektir. Başka bir açıdan deneme süresinin getirilmesindeki amaç; işçi açısından, işin ve işyerindeki iş düzeni ile çalışma koşullarının kendisine uygun düşüp düşmediği konusunda karar verebilme, işveren açısından ise, işçinin bilgi ve yetenek bakımından yeterli olup olmadığını anlama olanağına kavuşmadır. Anılan amaçların gerçekleşmemesi halinde, taraflar iş sözleşmesinden kurtulabilirler.

Deneme süresinin öngörülmesi ancak tarafların özgür iradelerine bağlıdır. Bireysel iş sözleşmelerinde deneme süresi en çok iki ay iken, toplu iş sözleşmelerinde dört ay ile sınırlandırılmış olup, bu süreler kesindir. Ancak, gerekli görüldüğünde ve belirtilen süreler geçirilmemek şartıyla ikinci bir deneme süreli iş sözleşmesinin yapılmasında hukuken hiçbir engel bulunmamaktadır. Örneğin; deneme süresi içinde işçinin hastalanması vb.m gibi.

Deneme süresi, işçinin işyerinde işe fiilen başlaması ile başlar. **Deneme süresi içinde taraflar, iş sözleşmesini bir süre vermeksizin her zaman tazminatsız olarak feshedebilir. Ancak, işçinin çalıştığı günlere ait ücreti ve diğer hakları saklıdır.** Bahse konu ücretten; iş karşılığı ücret dışında hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ve fazla mesai ücretleri; diğer haklardan ise ikramiye, prim gibi ödemeler ve toplu iş sözleşmelerinden doğan sosyal yardımlar kastedilmektedir.

Deneme süresinin tamamlanmasından sonra, yapılan iş sözleşmesi taraflar için bağlayıcı konuma geçer ve genel hükümler geçerli olur. İşçi, deneme süresi içerisinde Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile tanınan haklardan yararlanır. Deneme süreli iş sözleşmesinde, iş sözleşmesi işçinin fiilen işe başladığı tarihten itibaren hüküm ve sonuç doğurur. **Deneme süresinde hizmet akdinin feshine ilişkin hükümler dışında tüm yasa hükümleri uygulanır. Deneme süresi içerisinde işçinin, sigortalı olması gerektiği 5510 sayılı Kanunun 4/1-a maddesinin açık hükmüdür.**

Deneme süresinde sadece ve sadece işçinin bildirimsiz ve tazminatsız iş sözleşmesi feshedilebilmekte, ücret ve diğer hakları (en önemlisi olarak sigortalılık hakkı) devam etmektedir. **Deneme süresinin sonunda iş sözleşmesi kesinleştiğinde diğer normal sigortalılar gibi tüm hakları deneme süresinin başlangıcından itibaren işlemeye başlamaktadır.**

Sosyal Güvenlik Hukukunda, kural olarak sigortalılık kişiler için zorunlu nitelik taşıdığından, sigortalılık hakkından vazgeçilmesi ve yükümlülüğünden kaçınılması da mümkün değildir. Sigortalı olmak, kişi bakımından salt bir hak olmayıp, aynı zamanda bir yükümlülüktür. Gerek çalışan gerekse de çalıştıran açısından, sigortalı olmak/sigorta kapsamına almak bir zorunluluktur. Deneme süresinde sigortalı olmayı engelleyecek herhangi bir yasaklayıcı durum söz konusu değildir. Deneme süresi içerisinde işçinin çalıştığı günler için ücreti ödendiği gibi sigortalı işe girişi yapılarak sigorta primi de ödenir. Yine deneme süresi içerisinde işçi ne kadar çalışmış olursa olsun ilk çalıştığı günden itibaren sosyal güvenlik haklarına da sahiptir.

Saygılarımızla

Vizyon Grubu