

DENEME SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

Bektaş KAR*

I. GİRİŞ

İş sözleşmesinin tarafları olan işveren ve işçi, kesin bir iş sözleşmesi ilişkisinden önce karşılıklı olarak bir deneme süresine ihtiyaç duyabilirler. İş sözleşmesi ilişkisinin işveren ve işçi arasında kişisel, sürekli ve bağımlılığa dayalı ilişkiler kurduğu dikkate alındığında, tarafların bir deneme süresi öngörmelerinin haklı dayanağı bulunmaktadır. İşveren, işçinin bilgisi, yetenekleri, çalışkanlığı ve kişiliği konusunda bilgi sahibi olmak, işçi de işyerinin ve çalışma koşullarının kendisine uygun düşüp düşmeyeceğini anlamak isteyebilir¹.

Bu gereksinim nedeni ile deneme süreli iş sözleşmeleri uygulama alanı bulmuş ve yasal düzenlemelerde yer almıştır.

İşveren ve işçi arasında yapılan her iş sözleşmesinde deneme süresinin varlığından söz edilemez.

Daha önce bir işyerinde çalışmış olan işçinin, tekrar aynı işyerinde yeniden işe alınması halinde bir denemeye tabi tutulması, işveren işçinin özelliklerini daha önce tanımış olduğundan, dürüstlük kuralına aykırıdır².

* Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hakimi

¹ Süzek 211

² Yargıtay 9. HD. 25.11.2008 gün ve 2008/6168 Esas, 2008/32048 Karar sayılı ilamı. "İşyerinde geçici iş ilişkisi kapsamında olsa dahi çalışmakta olan bir işçi ile fiilen ifa ettiği görevde çalışması için deneme süreli iş sözleşmesi yapılmasında hukuki bir menfaat bulunmamaktadır. Davacı işçi deneme süresini içeren sözleşmenin yapıldığı sırada, yaklaşık 5 ay süreyle işyerinde genel servisler müdürü olarak çalışmaktadır. Bu nedenle iş sözleşmesinde yazılı olan deneme kaydı geçersizdir". Kişisel arşiv.

Aralıklı çalışma ile zincirleme olarak yenilenen ve devam eden iş sözleşmelerinin kapsadıkları deneme kaydı, ilk sözleşme ayrık tutulmak şartıyla, bir hüküm ifade etmez. Zira denenmiş bir işçinin, yeni bir durumun bunu gerekli kılması dışında, tekrar ve tekrar denenmesini haklı kılacak bir neden bulunmadığından, sonraki sözleşmelerde deneme kaydının bulunması sonuca etkili değildir³.

Aynı şekilde, işverenin işçilerle yasa gereği yeniden iş sözleşmesi yapma zorunluluğu bulunduğu hallerde;

- İşyerinin işçisi iken sakatlanan özürlü, eski hükümlü yada terör mağduru işçinin, öncelik tanınarak tekrar işe alınması (4857 sayılı İş Kanunu'nu madde 30),
- Askerlik ve kanuni ödev nedeni ile işten yarılan işçinin tekrar işe alınması (aynı kanun madde 31),
- Hastalanan ve bir yıl içinde iyileşen gazetecinin tekrar işe alınması (5953 sayılı Basın İş Kanunu madde 12),
- Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile ayrılan işçilerin bu görevlerinin son bulması halinde işyerine tekrar alınmalarında (2821 sayılı Sendikalar Kanunu madde 29)

bu işçiler daha önce denemeye tabi tutulmamış olsalar da deneme süresinin uygulanmaması gerekir.

5580 sayılı yasa kapsamında özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesinin, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere⁴ yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı

³ Yargıtay 9 HD. 13.10.2008 gün ve 2008/36062 Esas, 2008/26704 Karar sayılı ilamı“Somut uyuşmazlıkta, davacının işyerinde aralıklı da olsa kıdemli 6 aydan fazladır. İş güvencesi kapsamında çalışmaktadır. Sorun ikinci dönem çalışması sırasında imzalanan iş sözleşmesindeki deneme kaydının geçerli olup olmadığı noktasında toplanmaktadır. Yukarıda açıklandığı gibi, davacı ilk dönem çalışması sırasında denenmiştir. İkinci dönem çalışması sırasında ve iş sözleşmesi devam ederken, imzalanan ve deneme kaydı içeren sözleşmedeki deneme kaydı geçerli değildir”. Kişisel arşiv.

⁴ Maddenin devamında, “Mazeretleri nedeniyle kurumdan ayrılan öğretmen ve öğreticilerin yerine alınacak olanlar ile devredilen kurumların yönetici, öğretmen ve öğreticileri ile bir yıldan daha az bir süre için de iş sözleşmesi yapılabilir.” Hükümü vardır.

olarak yapılacağı aynı yasanın 9. maddesinde düzenlenmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde olan ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun yasa hükümleri uygulanan bu yasa kapsamındaki çalışanların iş sözleşmelerinde deneme süresine yer verilip verilmeyeceği sorunu önem kazanmaktadır. Zira düzenleme asgari süreli bir iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren, emredici bir hüküm niteliğindedir. Açık olmamakla birlikte, yasanın bu amir hükmünün iş sözleşmesinin süresi ile ilgili olduğu, deneme kaydı konusunda gerek 5580 sayılı yasada, gerekse 4857 sayılı İş Kanunu'nda bir sınırlama getirilmediği, özellikle eğitim gibi önemli bir hizmet alanında, işçi ve işverenin deneme kaydına gereksinim duymalarının önemli bir olgu olduğu dikkate alındığında, özel öğretim kurumlarında 5580 sayılı yasa kapsamında çalışanlar ile deneme süreli iş sözleşmesi yapılmasında bir engel bulunmadığı kanaatindeyim.

II. KAVRAM:

İş sözleşmesinde öngörülen deneme süresi, işverenin, işçinin bilgisi, yetenekleri, çalışkanlığı ve kişiliği konusunda bilgi sahibi olmasını, işçinin ise işyerinin ve çalışma koşullarının kendisine uygun düşüp düşmeyeceğini anlamasını sağlayan bir süredir. Yine bu tanımda yer almayan bir çok faktör; örneğin işçinin ve işverenin şahsına bağlı özellikler bu süre içinde test edilir⁵.

Deneme süresi kaydı içeren iş sözleşmesinde, aslında iş sözleşmesi kurulmuştur; ancak taraflar, belli bir süre içinde, iş sözleşmesini bozma yetkisini saklı tutmuşlardır. Bozucu yenilik doğuran bir hak niteliğini taşıyan bu yetki, deneme süresi içinde işçi veya işveren tarafından kullanıldığı takdirde, iş sözleşmesi bozulmuş olur. Kullanılmadığı takdirde iş sözleşmesi ilişkisi devam eder⁶, yeni bir iş sözleşmesi kurulmuş olmaz⁷.

III.DÜZENLEME:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 9. maddesinin 2. fıkrasında ve 15. maddesinde taraflarca bir deneme süresi kararlaştırılabileceği hükme bağlanmıştır.

⁵ Kılıçoğlu, 240.

⁶ Bknz. Çenberci, 278 “Yargıtay. HGK., 27.4.1977 T., 412 E., 440 K. deneme süresinde iş aktı feshedilmeyerek iş aktinin sürekli hale geldiği”

⁷ Çenberci. 275

4857 sayılı İş Kanunu'nun 9/2 maddesinde, “İş sözleşmelerinin belirli veya belirsiz süreli yapılacağı, çalışma biçimleri bakımından da tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli yada diğer türde oluşturulabileceği” belirtilmiştir.

Aynı yasanın Deneme Süreli İş Sözleşmesi başlığı altında düzenlenen 15. maddesinde ise, “**Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabileceği, ancak deneme süresinin toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabileceği, deneme süresi içinde tarafların, iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebileceği, işçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer haklarının saklı olduğu**” kuralına yer verilmiştir.

Taraflar, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 15/1 maddesi uyarınca, sözleşmeye deneme süresi koyup koymamakta serbesttirler.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 10. maddesinde, bu kanun kapsamında çalışanların, süresi belirli olmayan iş sözleşmelerinde deneme süresinin bir ay olduğu belirtilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunundaki düzenlemeden farkı, sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri için deneme koşulu getirilmesidir. Oysa 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışanlar için bir ayırım getirilmemiş, belirli süreli iş sözleşmeleri için de deneme süresinin kararlaştırılabileceği öngörülmüştür⁸.

Yine 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 10. maddesinde, basın çalışanları için tecrübe müddeti başlığı altında, mesleğe ilk girdiklerinde üç aylık tecrübe müddeti (deneme süresi) getirilmiştir. Basın çalışanı mesleğini icra etmiş ve yeni bir işveren nezdinde işe başlamış ise, artık bu yeni işyerindeki çalışması için deneme süreli iş sözleşmesi yapılamaz. Zira mesleğe daha önce intisap etmiştir⁹.

Borçlar Kanunu'nun 342. maddesinde de benzer düzenleme ile **deneme süresi yerine tecrübe müddeti** kavramı ve bu kavram başlığında, 1. fıkrada “uzun müddet ile yapılan akitte, bir tecrübe zamanı şart edilmiş olduğu takdirde hilafına mukavele edilmemiş ise ilk iki ay zarfında ihbardan sonra girecek haftanın nihayeti için akit

⁸ Çelik, s. 93. Soyer s: 30,33

⁹ Soyer, 33

fesholunabilir” düzenlemesine yer verilmiş ve bir nevi deneme süresi getirilmiştir. Kuşkusuz ki, bu hüküm 4857 sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamına girmeyen ve aralarında iş sözleşmesi ilişkisi bulunan işçi ve işverenin taraf olduğu sözleşmelerde uygulanacaktır. Anılan maddenin 2. fıkrasında ise çırak ve hizmetçi ile yapılan iş sözleşmelerinde ilk iki haftanın tecrübe müddeti sayılacağı ve bu müddet içinde bir gün önceden ihbar edilmek koşulu ile iş sözleşmesinin feshedileceği belirtilmiştir. Çırakların¹⁰ ve ev hizmetinde çalışanların 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında kalmadıkları ve deneme sürelerinin anılan düzenleme nedeni ile iki ay değil, iki hafta olduğu gözden uzak tutulmamalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun aksine, Borçlar Kanundaki düzenlemede deneme süresi içinde fesihden önce bir bildirim süresi getirildiği ve bu sürenin hafta olarak, çıraklar ve hizmetçiler için ise bir gün olarak öngörüldüğü anlaşılmaktadır.

IV.ÖZELLİKLERİ :

Deneme koşulu öngören iş sözleşmelerini diğer iş sözleşmelerinden ayıran üç ayrı özelliği vardır. Bunlar;

1. Sürekli İş Özelliği:

Deneme koşulu ancak sürekli işe ilişkin iş sözleşmesinde getirilebilir. İş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması sonucu değiştirmez. Bu nedenle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 10. maddesinde açıklandığı şekilde nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlerde, kısaca süreksiz işlerdeki sözleşmelere deneme koşulu konulamaz. Bu tür işlerde Borçlar Kanunu'nun 342 maddesinin uygulanma olanağı da bulunmamaktadır.

2. Deneme Süresi:

Deneme döneminin iki şekilde gerçekleştirilmesi mümkündür: Bunlardan birincisi, iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulması, ikincisi de, sözleşmenin, deneme amacıyla sınırlı bir süreye bağlanmasıdır.

¹⁰ 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvenliği ile ilgili 77 ve devamı maddeleri çıraklar hakkında uygulanmaktadır.

Birinci ihtimalde “deneme süreli” iş sözleşmesinden; ikinci ihtimalde ise, “deneme amacıyla sınırlı olan süreli bir iş sözleşmesinden = deneme amaçlı iş sözleşmesinden” söz edilir. Mevzuatımızda sadece deneme süreli iş sözleşmesi ile ilgili hükümlere yer verilmiş, deneme amaçlı iş sözleşmeleri konusunda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir¹¹.

Deneme süresi, sözleşmenin en önemli unsurudur. Bu süre en çok 2 ay olabilir. Ancak yasada Toplu İş Sözleşmesi hükmü ile bu sürenin 4 aya kadar uzatılabileceği belirtilmiştir.

Deneme süresi ancak, sözleşmelerle karşılaştırıldığı takdirde uygulanabilir¹². İş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren, deneme süresini yasadaki sınırlar içinde serbestçe kararlaştırabilirler. Yasak olan, kanunun öngördüğü iki aylık sınırın aşılmasıdır. Bu sınırın altında bir sürenin kabulünü engelleyen bir hüküm yoktur. Ancak bu hususta işveren yararına eşitlik ilkesinin bozulması, örneğin deneme süresinin işçi yönünden on gün, işveren yönünden ise bir ay olarak karşılaştırılması ya da deneme hakkının sadece işverene tanınması geçerli sayılamaz¹³. Fakat işçi lehine sürenin daha kısa karşılaştırılması, işçi lehine yorum ilkesi ve nisbi emredicilik kuralına uygun düşeceğinden, geçerli sayılmalıdır. Ancak deneme süresinin kendisi açısından daha kısa karşılaştırıldığının ispatı, işçiye düşmektedir¹⁴.

Taraflar sözleşmede deneme süresini kararlaştırmış, ancak süresini öngörmemişlerse, işyerinde işçinin üyesi bulunduğu sendikanın taraf olduğu ve uygulanmakta olan Toplu İş Sözleşmesinde

¹¹ Soyer, s: 28

¹² Çelik, s. 93. Soyer s: 29

¹³ Çenberci 275

¹⁴ Bknz. Çenberci, 279 “ İş Kanunu’ndaki deneme süresine ilişkin hükümleri, hukukça nisbi=oransal emredici niteliktedir. Bu yönden, *deneme süresinin kısaltılması mümkün*, lâkin, uzatılması mümkün değildir. İşçi, deneme süresinin maddede öngörülenden daha kısa olduğunu iddia etmekteyse, bu iddiasını *ispatla yükümlüdür*. Öbür yandan, maddenin son fıkrası emredici nitelikte olmadığı için tarafların deneme süresi içinde bildirimsiz fesih hakkını kullanmaksızın ve bu konuda herhangi bir «ihtirazi kayıt» ta da bulunmaksızın İK. m. 13 çevresinde *fesih bildiriminde bulunmaları* geçerlidir, ve fesih bildirimini diğer yana ulaştırmakla onun için kazanılmış hak durumunu oluşturur. Bu durumda fesih bildiriminde bulunan taraf, koşulları varsa, ihbar tazminatı ile sorumlu olur. Şüphesiz fesih bildiriminin sahte ya da yetkisiz kimse tarafından gönderilmiş olduğunun ispatına cevaz vardır Yargıtay. 4HD., 1.4.1963 T., 3804 E., 3249 K.

öngörölmüş ise, bu sözleşmedeki süre, aksi halde yasadaki iki aylık sürenin deneme süresi olarak uygulanması gerekir.

Deneme süresinin başlangıcı, sözleşmenin yapıldığı tarih olmayıp, işçinin fiilen işe başladığı tarihtir. Zira tarafların birbirini denemeleri sözleşmenin düzenlenmesinde değil, işe başlama durumunda söz konusudur¹⁵. Ancak, hastalık, grev gibi iş akdini askıya alan nedenler deneme süresinin işlemesine engel olmaz. Bununla beraber, taraflar söz konusu nedenlerle denemenin tam olarak gerçekleşmediği kanısında iseler, fesih yetkisini kullandıktan sonra, toplam olarak yasanın tanıdığı azami deneme süresini aşmamak koşuluyla yeniden bir deneme süreli iş akdi yapabilirler¹⁶.

Deneme süresi içinde işçinin rahatsızlığı nedeni ile rapor alması, iş kazası geçirmesi gibi nedenlerle işe devam edememesi, deneme süresinin uzamasına, kısaca bu sürenin kesilmesine neden olmamalıdır¹⁷.

Yasal deneme süresi olan iki aylık süreleri aşan deneme süreli iş sözleşmesinin, bu düzenlemeye yönelik hükmü geçersiz kabul edilmelidir. Bu geçersizlik sözleşmenin tümünü etkilemelidir. Bu durumda geçersiz olan hükmün yerini yasadaki düzenleme almalıdır. Taraflarca daha uzun bir deneme süresinin kararlaştırılması halinde, iş akdinin tümünün veya deneme kaydının geçersiz sayılması söz konusu olmamalı, kısmi geçersizlik yaptırımını uygulanarak sadece süreye ilişkin hüküm geçersiz kabul edilmeli (BK 20/2) ve yasadaki iki aylık süre uygulanmalıdır¹⁸. Örneğin taraflar iş sözleşmesinde deneme süresini 3 ay öngörmüşler ve aksine bir Toplu İş Sözleşmesi hükmü yok ise, bu 3 ay geçersiz kabul edilecek ve onun yerine yasadaki 2 aylık süre deneme süresi olarak uygulanacaktır.

İş Kanununda deneme süresi azami bir süreyle sınırlandırılmıştır. Bu süre 4857 sayılı İş Kanunu'nun 15/1 maddesinde 2 ay olarak öngörölmüş, ancak bu sürenin Toplu İş Sözleşmesi ile 4 aya kadar uzatılabileceği belirtilmiştir. Toplu iş sözleşmesi ile deneme süresinin özellikle işçi aleyhine uzatılmasının öngörülmesi, iş hukukunun bir genel ilkesi olan nispi emredici hükümlerin ancak işçi

¹⁵ Çenberci 275

¹⁶ Süzek,211

¹⁷ Bkz.Günay, 307, Aynı düşüncede Tunçomağ-Centel, s.68

¹⁸ Süzek, 211

lehine değiştirilebileceğine ilişkin esasının istisnasını oluşturan bir kuraldır. Gerçekten, yasa işçiyi korumak amacıyla deneme süresini en çok iki ay olarak sınırlamış, bu nispi emredici hükmün iş sözleşmesi veya iç yönetmelikle daha uzun bir süre kararlaştırılmak suretiyle değiştirilmesini yasaklamıştır. Ancak, anılan hüküm deneme süresinin toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabileceğini öngörmüş, böylelikle hükmün bu kez toplu iş sözleşmesiyle işçi aleyhine değiştirilmesine olanak tanınmıştır. Bununla beraber belirtelim ki, bu durum iş sözleşmesinde toplu iş sözleşmesine göre daha kısa bir deneme süresi kabul edilmemesi koşuluyla geçerlidir¹⁹. Eğer işyerinde uygulanmakta olan Toplu İş sözleşmesindeki deneme süresinden daha kısa bir süreyi bireysel iş sözleşmesi ile taraflar kararlaştırmışlar ise, bu durumda sözleşmedeki deneme süresi dikkate alınacaktır²⁰.

3. Sözleşmeyi deneme süresi içinde bildirimsiz ve tazminatsız fesih (bozma) yetkisi:

Deneme koşulu öngören iş sözleşmesinin özelliklerinden biri, ister belirli süreli, ister belirsiz süreli iş sözleşmesi olsun, tarafların deneme süresi içinde sözleşmeyi bildirimsiz ve tazminatsız feshetme haklarına sahip olmalarıdır. İşçi veya işveren deneme süresi içinde bu yetkisini kullanmakla, bozucu şart gerçekleşmiş, böylece sözleşme son bulmuş olacaktır. Bu yetkinin kullanılmasında maddedeki "bildirimsiz" deyimini ile bir bildirim süresine uymak zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak taraflar deneme süresi için fesihte sözleşmede bir önel kararlaştırmışlar ise, buna uymak zorundadırlar. Borçlar Kanununun 342. maddesindeki düzenleme olan tecrübe müddetinde ise bir bildirim süresi öngörülmüştür.

V. ŐEKİL SORUNU VE UYUŞMAZLIKTA İSPAT YÜKÜ:

İş sözleşmesine deneme süresi konulup konulmadığı veya bu koşulun bulunup bulunmadığı konusunda uygulamada uyumazlıklar ortaya çıkmaktadır. İş Hukukunda iş sözleşmelerinin deneme süresi kaydı içermesi gerektiğine dair emredici bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak yukarıda belirtilen yasal düzenlemelerde, deneme süresinin uzunluğu ve sonuçlarına ilişkin kurallara yer verilmiştir.

¹⁹ Süzek, 211

²⁰ **Yargıtay 9.HD. 9.3.1981. 15195/3149**

Sonuç itibari ile 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 öngörölmüş olduğunun delili sayılmaz. İşçinin işe girdiği tarihten başlayarak iki ay geçmeden iş sözleşmesini, kendisinin veya işverenin ihbar öneli vermeden feshetmesi, deneme süresi kaydını göstermez²¹. Bunun içindir ki, başkaca delil ve belirtiyile kanıtlanmış olmadıkça, deneme süresinin varlığını iddia eden taraf, istisnai durumu ileri sürmüş olduğundan, bu iddiasını ispatla yükümlü tutulmalıdır. Zira kurala aykırı bir durumu iddia eden, iddiasını ispatla yükümlüdür²².

Zincirleme olarak yenilenen ve devam eden iş sözleşmelerinin kapsadıkları deneme kaydı, ilk sözleşme ayrık tutulmak şartıyla, bir hüküm ifade etmez²³. Bu tür sözleşmeler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesi kapsamında esaslı ve objektif nedenlerin varlığı halinde belirli süreli olma özelliğini korumakta iseler, denenmiş bir işçinin, yeni bir durumun bunu gerekli kılması dışında, tekrar ve tekrar denenmesini haklı kılacak bir nedeni bulunmadığından, sonraki sözleşmelerde deneme kaydının bulunması sonuca etkili değildir. Esaslı ve objektif nedenleri yokluğu halinde, iş sözleşmesi belirsiz

²¹ Günay, 307.

²² Çenberci,278, Yargıtay 9. HD. 11.05.2009 gün ve 2009/15921 Esas, 2009/13019 Karar sayılı ilamı. “Deneme süreli kayıt içeren iş sözleşmesini diğer iş sözleşmelerinden ayıran en önemli unsur, deneme süresi öngörmesidir. 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 öngörölmüş olduğunun delili sayılmaz. İşçinin işe girdiği tarihten başlayarak iki ay geçmeden iş sözleşmesini, kendisinin veya işverenin ihbar öneli vermeden feshetmesi, deneme süresi kaydını göstermez. Bunun içindir ki, başkaca delil ve belirtiyile kanıtlanmış olmadıkça, deneme süresinin varlığını iddia eden taraf, istisnai durumu ileri sürmüş olduğundan, bu iddiasını ispatla yükümlü tutulmalıdır. Zira, kurala aykırı bir durumu iddia eden, iddiasını ispatla yükümlüdür. Deneme süreli iş sözleşmesinin şekli konusunda yasada açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak özellikle ispat yükü açısından yazılı yapılması gerekir. Yazılı yapılması geçerlilik şartı değil, ispat şartıdır. Dosya 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 sunulamadığına göre iş sözleşmesinin deneme süreli olmadığı kabulü ve dolayısı ile davacının ihbar tazminatı ve sendikal tazminat isteklerinin incelenmesi gerekir”. Kişisel arşiv.

²³ Çenberci, 275 vd.

sürelî ve sonraki sözleşmeler geçersiz sayılacağından, keza ilk baştaki deneme kaydı dışında, sonraki deneme kayıtları geçerli olmayacaktır. Zira, bu gibi durumda, hakkın kötüye kullanılması söz konusu olup, başlangıçtan itibaren belirsiz süreli tek bir iş sözleşmesi mevcuttur.

Deneme süreli iş sözleşmesinin şekli konusunda yasa da açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak özellikle ispat yükü açısından yazılı yapılması gerekir. Yazılı yapılması geçerlilik şartı değil, ispat şartıdır. Yargıtay kararlarında bu olguyu açıkça belirtmiştir²⁴.

VI. HUKUKİ SONUÇLARI

İşçi ve işveren arasında imzalanan iş sözleşmesinde bir deneme süresi kararlaştırıldığında, biri bağlayıcılığı olmayan deneme süreli iş sözleşmesi diğeri bu süre geçtikten sonra taraflar arasında kesinleşmiş iş sözleşmesi olmak üzere iki farklı sözleşme söz konusu değildir²⁵. Başlangıçtan itibaren deneme süresini de kapsayan belirli veya belirsiz süreli bir tek iş sözleşmesi bulunmaktadır. Bu sözleşmenin diğeri iş sözleşmelerinden farkı, sözleşmenin tarafları olan işçinin ve işverenin deneme süresi içinde sözleşmeyi herhangi bir yükümlülük altında olmaksızın istedikleri zaman feshetme haklarının bulunmasıdır.

Deneme süresi içinde kesin bir şekilde bağlanmamakla birlikte, işçi ve işveren arasında başlangıçtan itibaren geçerli bir iş sözleşmesi bulunmaktadır. Bu nedenle taraflar sözleşmeden doğan karşılıklı borçlarını yerine getirmekle yükümlüdürler. Bu süre içinde işçi sigorta kapsamında sayılır, sendika üyesi olabilir, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir, grev hakkını kullanabilir. Aynı sonuç, deneme amaçlı iş sözleşmeleri bakımından da geçerlidir²⁶.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesindeki 30 işçi sayısı ile ve 29. maddesindeki toplu işçi çıkarma için öngörülen işçi sayılarının

²⁴ Bknz. Çenberci, 279, "davalı, davacıyı, *deneme kaydı ile işe aldığına dair bir belge ibraz etmemiş* ve bu savunmasını ispatlamamıştır. O halde, davalı ile davacı işçi arasında hizmet akdi vardır ve bu akit süreklidir. Bu bakımdan davacının ihbar öneline riayet olunmadan iş sözleşmesinin bozulması sebebiyle ihbar tazminatına hak kazandığı kabul edilmelidir. Yarg. 9HD., 9.6.1972 T., 21830 E., 19937 K" Yargıtay 9. HD. 11.05.2009 gün ve 2009/15921 Esas, 2009/13019 Karar sayılı ilamı. Bknz. Dipnot.22.

²⁵ Süzek, 211

²⁶ Soyer, 31

tespitinde deneme süreli sözleşme ile çalışan işçilerin de dikkate alınması gerekir.

Deneme süresi içinde işyerinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca devri halinde, iş sözleşmesi ilişkisi yeni devralan işverene geçeceğinden, devralan işverenin de bu süre içinde iş sözleşmesini tazminatsız ve bildirimsiz feshetme hakkı bulunmaktadır.. Devir nedeni ile deneme süresi yeniden işlemeyeceği gibi, yeni bir deneme süresinin kararlaştırılmasını da gerekli kılmamalıdır. Ancak deneme süresinin yasada belirtilen sürenin altında belirlendiği hallerde, devralan işveren ve işçinin, yasal sınırlar içinde kalmak kaydı ile ikinci bir deneme süresi kararlaştırmaları olanaklı olmalıdır. Her ne kadar yasada ikinci bir deneme süresi verilebileceği açıkça öngörülmemiş ise de, deneme süresi gerektiren nedenlerin varlığı halinde yasal süre aşılmamak koşulu ile tarafların ikinci bir deneme süresi kararlaştırmalarına imkan tanınmalıdır.

Deneme süreli iş sözleşmesi, bir iş sözleşmesinin tüm unsurlarını taşıdığından, deneme süresi içinde işçinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesi kapsamında geçici iş ilişkisi kurularak, başka bir işverene devredilmesi olanağı bulunmaktadır. Deneme süreli iş sözleşmesi sona erdirildiğinde geçici iş ilişkisi de kendiliğinden son bulacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/7 maddesi kapsamında asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkinin muvazaaya dayandığı durumlarda, alt işverenin işçi ile yaptığı deneme süreli iş sözleşmesine değer verilmemesi gerekir. Zira işçi başlangıçtan itibaren gerçekte asıl işveren olarak görünen işverenin işçisidir ve deneme süreli iş sözleşmesi işçi ile asıl işveren arasında yapılmamıştır.

Deneme süresi öngören iş sözleşmesinin hukuki sonuçları yasal süre içinde fesih (bozma) yetkisinin kullanılıp kullanılmamasına göre değişmektedir.

1. Deneme süresi içinde fesih yetkisinin kullanılmaması halinde sonuçları;

Deneme süresi sona erdikten sonra işçi ve işveren fesih yetkisini kullanmamışlarsa, devam eden iş sözleşmesi, sözleşmenin bozulmasına ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nun da ki kurallara bağlı

olarak devam eder. Sözleşme devam ederken deneme süresi bitiminde fesih yetkisinin kullanılmayacağına diğer tarafa bildirilmesine gerek yoktur. Deneme süresi içinde iş sözleşmesinin sona ermesi, bu yetkinin kullanılması ile olanaklıdır. Bu nedenle deneme süresi geçtikten sonra 4857 sayılı İş Kanunu'nun 15/2 maddesine dayanılarak sözleşmenin bildirimatsız ve tazminatsız feshi yoluna gidilemez. Yargıtay bu durumu kararlarında açıkça belirtmiştir²⁷.

Deneme süresi bittikten sonra, işine devam eden işçi, iş sözleşmesi deneme şartıyla yapılmamışçasına, İş Kanununun sağladığı bütün haklardan yararlanır ve kanunun yüklediği bütün borçlardan sorumlu tutulur²⁸. Deneme süresi, işçinin ileride gerçekleştirecek tüm kıdeme bağlı haklarının hesaplanmasında göz önünde tutulur. Kıdem tazminatının, keza iş güvencesi hükümlerinden yararlanma şartlarında biri olan altı aylık kıdem ve yıllık ücretli izin süresinin hesabında “işçinin işe başladığı tarih” esas alınacak, dolayısı ile deneme süresi dahil edilecektir²⁹.

2. Deneme süresi içinde fesih yetkisinin kullanılması halinde sonuçları:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 15. maddesinin 2. fıkrası uyarınca “Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilirler. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır”. Bu hükme göre, iş sözleşmesi belirli süreli ise bu sürenin bitimi beklenmeden, belirsiz süreli ise herhangi bir bildirim süresi verilmeksizin ve herhangi bir tazminat ödeme zorunluluğu olmaksızın, deneme süresi içinde derhal feshedilebilir. İş sözleş-

²⁷ Bkz. Çenberci S: 279. Davacının ferdi sözleşmesinde deneme süresi 1 ay olup toplu iş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 3. maddesi hükmü uyarınca toplu iş sözleşmesindekine göre işçi yararına olduğundan davacı 1 aylık deneme süresinden yararlanır. Olayda bu süre geçirilmiş bulunduğu göre, davacı daimi işçi niteliğini kazanmıştır. Davacının hizmet süresi 1 yıl olup, süresinden önce feshedilmiş bulunması itibarıyla toplu iş sözleşmesi süresi sonuna kadar değil ancak 1 yıldan geriye kalan süre için gerçekleştirilecek haklarını isteyebilir. O halde, mahkemece bu süreye ilişkin alacak tutarı Borçlar Kanununun 325. maddesinin ikinci fıkra hükmü açısından da istekle bağlı kalınarak inceleme yapılarak tespit olunup, istekle bağlı kalınmak suretiyle hüküm tesisi gerekirken yukarıdaki esaslarla ters düşecek nitelikte karar verilmiş olması isabetsizdir. **9. Hukuk Dairesi 1981/15195 E, 1981/3149 K.)**

²⁸ Çenberci,275 vd.

²⁹ Süzek,211 vd.

mesini bu süre içinde fesheden işçi veya işverenin herhangi bir gerekçe gösterme zorunluluğu yoktur. Deneme süresi içinde feshin en önemli sonucu, fesheden tarafın ihbar tazminatı ödememesidir.

Özellikle belirli süreli iş sözleşmeleri haklı bir neden bulunmadan, süresinden önce feshedilemez. Bunun tek istisnası deneme süresi içeren belirli süreli iş sözleşmeleridir. Bu tür bir sözleşmede deneme süresi içerisinde taraflarca bir haklı neden belirtilmeden iş sözleşmesi sona erdirilebilir. Bu durumda işveren sözleşme süresi sonuna kadar ücret ödemekten; işçi ise anılan süre içinde işverene hizmet görmekten kurtulacaktır³⁰.

Yasa da açıkça belirtildiği gibi deneme süresi içinde, işçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır. Belirtilen ücret kavramı içinde, işçinin iş görme edimi karşılığı ücreti dışında, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ile fazla mesai çalışma karşılığı ücretlerinin anlaşılması gerekir. Yargıtay bir çok kararında bunu açıkça vurgulamıştır³¹. İşçinin diğer hakları kavramında ise, ikramiye, prim gibi ödemeler ve toplu iş sözleşmelerinden doğan sosyal yardımları anlaşılmalıdır³².

Deneme süresi içinde işçinin yetiştirilmesi için eğitim verilmesi ve bu eğitim karşılığı giderin sözleşme ile ödeneceğinin kararlaştırılması halinde, işverenin bu eğitim giderini işçiden talep etme hakkı vardır.

³⁰ Günay, 307

³¹ Davacı ile davalı işveren arasındaki hizmet sözleşmesi deneme kaydını içermektedir. Deneme kaydıyla yapılan sözleşmelerde iş sözleşmesi kurulmuştur. Ancak taraflar belli süre içinde sözleşmeyi tazminatsız fesih yetkisine sahiptir. Sözleşme bu süre içinde bozulduğu takdirde işçi ücret hakkı yanında ihbar tazminatı hariç diğer işçi haklarından yararlanacağı cihetle, fazla mesai, genel tatil ve ulusal bayram ücretleri ile yemek parası için gereken inceleme ve araştırma yapılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekir. Yargıtay 9.HD., 10.3.1978 T., 309 E., 3634 K. Diğer bir karar. Bknz. Çenberci, 279 "İş sözleşmesinin bir deneme süresine bağlı tutulmuş olması, insan emeğinin ücretsiz bırakılması vakıasına bir meşruiyet izafe edemez. Anayasanın 42/2 nci maddesi, «devletin, çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi ve çalışanların insanca yaşaması için, sosyal, iktisadi ve mali tedbirlerle emek sahiplerini koruyup işsizliği önleyici tedbirler alacağı» hakkında bir ilke koyduktan sonra angaryayı formel olarak yasaklamıştır. O halde, çalışılan süre için hak kazanılan ücretin neden ibaret olduğu araştırılıp varılacak sonuç uyarınca bir karar alınması gereklidir Yargıtay 9.HD., 23.10.1970 T., 8604 E., 11400 K.

³² Günay 307

Yargıtay uygulaması da bu yöndedir³³. Ancak deneme süreli iş sözleşmesinde, sözleşmenin feshi nedeni ile karşılıklı olarak cezai şart ve buna bağlı olarak tazminat öngörülmüş ise, deneme süresi içinde fesih halinde bu tazminatın istenemeyeceğine karar verilmiştir³⁴. Cezai şart koşulunun deneme süresi geçtikten sonra hüküm ifade etmesi nedeni ile Yargıtay'ın bu kararının isabetli olduğu düşüncesindeyim.

3. Sözleşmenin deneme süresi içinde bildirimsiz ve tazminatsız feshinin sınırı:

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 durulup durulmayacağı konusu, doktrin ve uygulamada tartışmalıdır.

Deneme süresi içinde bildirimsiz ve tazminatsız feshin yasanın verdiği bir hak olduğunu, ne şekilde kullanılacağına ilişkin sınır getirmediğini, bu nedenle **mutlak** olarak tüm tazminatları kapsadığı görüşünde olanlar, ister neden belirtilsin, ister belirtilmesin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 15/2 maddesindeki tazminatsız fesih ifadesinin, feshe bağlı

³³ Davacı bir yılı, doldurmadan işyerinde istifaa ayrılmıştır. Davalı işveren davacı eğitim için bir kısım harcamalar yaptığını belirterek, bazı ödeme tutarlarını ibraz ederek ödenen bu miktarlarının sözleşmeye göre tahsilini istemiştir. Mahkemece deneme müddeti içinde davacının işyerinden ayrıldığını belirterek davanın reddine karar verilmiştir. Davalı işveren gerçekten eğitim masrafları yapmışsa bu giderlerinin davacıdan tahsilini talep edebilir. Davacının deneme müddeti içinde ayrılması ihbar tazminatı ile ilgili olup eğitim gideri ile bir ilişkisi yoktur. Mahkemenin işverenin bir eğitim gideri yapmışsa, yapmış olduğu bu harcamaları bir değerlendirmeye tabi tutularak sonucuna göre karar vermesi gerekirken yazılı şekilde reddi hatalıdır. **Y.9.HD. 26.05.2005 gün ve 2004/29438E, 2005/19387K.**

³⁴ Taraflar arasındaki 18.7.2000 tarihli hizmet sözleşmesinin 5.maddesinde deneme süresinin bir ay olduğu, tarafların bu süre içinde akdi bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedebilecekleri belirtilmiş olup, işçinin bu süre içinde istifa ederek sözleşmeyi feshettiği anlaşıldığından davacı bankanın cezai şart talebinin kabulü hatalıdır. Aynı sözleşmenin 4. maddesinde her ne kadar göreve deneme süresiz başlanacağı anlamına gelmek üzere "süreli" sözcüğü çizilmişse de 5. maddede bu hususu açıklayan yukarıda belirtilen ifadeler karşısında sözleşmenin deneme süreli olduğunun kabulü gerekir. Bu nedenle davacı bankanın talep ettiği cezai şart isteminin reddine karar vermek gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. **Y. 9.HD.25.2.2004 2003/13060 E. 2004/3239 K.**

tüm tazminatları kapsadığı ve ihbar tazminatı yanında kötüniyet ve sendikal tazminat ile sözleşmelerle getirilen tüm tazminatlarının istenemeyeceğini belirtmektedirler. Özellikle 2008 yılına kadar uygulaması ile bu görüşte olan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, yerel mahkemenin³⁵ **“Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. Ücret ve diğer haklar saklıdır. 5847 sayılı yasanın 15. maddesi bunu açıkça düzenlemiştir. Sendikal tazminat istenemez”** gerekçesi ile verdiği kararı³⁶ onamıştır. Yargıtay 2006 yılında verdiği bir başka kararında ise deneme süresi içinde feshe bağlı olarak sendikal tazminat talep edilmesi üzerine, yerel mahkemece verilen kabul kararını deneme süresi içinde fesihle işçinin ücret dışında bir talebinin olamayacağı gerekçesi ile bozmuştur³⁷.

Maddedeki tazminatsız ve bildirimsiz fesih ibaresinin **dar** yorumlanması ile neden belirtilmiş ise bunun araştırılması görüşünde olanlar ise, deneme süresi içinde tazminatsız ve bildirimsiz feshin, ihbar tazminatı dışındaki tazminatların istenebilmesine engel teşkil etmemesi gerektiğini, koşulların bulunması halinde sendikal veya kötüniyet tazminatının istenebileceğini ileri sürmektedirler³⁸. İçerik olarak tam olmamakla birlikte, bu görüşte olan Çenberci ve Günay, “bozma yetkisini kullanan tarafın, bunun nedenini göstermek zorunda olmadığı, ama bir neden göstermişse, bunun haksız eylem teşkil etmemesine dikkat etmekle ödevli olduğunu, zira, her hak gibi bu yetkinin de Türk Medeni Kanunu’nun 2. maddesi uyarınca, **dürüstlük kurallarına uygun şekilde kullanılması gerektiğini**, bu bakımdan, deneme süresi içinde deneme hakkından vazgeçtiğini gösterecek şekilde davranışlarda bulunan, örneğin, işçinin yaptığı işten hoşnut kaldığını belirten, övücü sözler söyleyen işverenin, artık bu fesih yetkisini kullanamayacağını” belirtmişlerdir³⁹.

Yürürlükte kaldırılan 1475 sayılı İş Kanunu döneminde kötüniyet tazminatı, ihbar tazminatının vasıflı bir hali olarak kabul edilmiştir. Bu nedenle bu yasa döneminde deneme süresi içerisinde iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda, ihbar tazminatı gibi, kötüniyet

³⁵ Gemlik Asliye Hukuk (İş) Mahkemesinin 27.05.2004 gün ve 5134-484 sayılı kararı,

³⁶ Yargıtay.9 H.D. 17.1.2005 gün 2004/21240 E, 2005/ 2941K. sayılı ilamı ile

³⁷ Yargıtay 9.HD. 20.6.2006 gün 2006/15239 E, 2006/18198 K .

³⁸ Bkz. *Saymen*, s. 446; *Narmanhoğlu*, s. 187-188; *Centel*, s. 97, *Soyer*: s: 37. Mollamahmutoğlu, s: 388

³⁹ Çenberci,275 vd., Günay 308.

tazminatının da istenemeyeceği kabul edilmiştir. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17/6 maddesinde kötüniyet tazminatı, ihbar tazminatından ayrı olarak kabul edilmiş ve bir nevi vasıflı hali kaldırılmıştır. Zira maddede, iş güvencesi hükümlerinden yararlanmayan işçilerin iş sözleşmelerinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenmesi gerektiği, fesih için bildirim şartına uyulmaması halinde önel süresi kadar tazminatın, bir başka anlatımla ihbar tazminatının ayrıca ödeneceği açık olarak belirtilmiştir. Deneme süresi içerisinde bildirimsiz ve tazminatsız feshi nedeni ile ihbar tazminatı istenmez ise de, 4857 sayılı İş Kanunu döneminde maddedeki bildirimsiz ve tazminatsız fesih kavramının dar yorumlanması görüşüne göre, fesih hakkının kötüye kullanılması söz konusu olduğunda kötüniyet tazminatının istenebileceği kanaatindeyim.

Diğer taraftan, deneme süresi içinde işçi, sendikaya üye olabilir. İşverenin sendikal nedeni öğrenmesi ve bu nedenle iş sözleşmesini feshedilebilir kuralının mutlak olarak yorumlanarak uygulanması, eşitsizlik yaratan ve çelişen uygulamalara neden olacaktır. Gerçekten de işyerinde sendikale faaliyetleri nedeni ile bir çok işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda, deneme süresi içerisinde iş sözleşmeleri feshedilen işçiler ile deneme süresi kaydı olamayan ya da deneme süresi geçtikten sonra iş sözleşmeleri feshedilen ve sendikal nedenle sendikal tazminat istekleri kabul edilen, keza deneme süresi iş sözleşmesi imzalayan ancak sendikaya üye olmadığı için iş sözleşmesi feshedilmeyen işçiler arasında bir eşitsizlik yaratılmış olunacaktır. Deneme süresi içinde fesihten dolayı, sendikal tazminatın koşulları var ise kanımca kabul edilmelidir. Çünkü iş sözleşmesinin deneme süresi içinde haklı veya geçerli neden olmadan tazminatsız ve bildirimsiz feshetme yetkisinin, sendikal hakları ortadan kaldırmaması gerekir. Somut örnekte, işveren sendikaya üye olan işçiler ile üye olmayan işçiler arasında deneme süresi içinde çalıştırmaya son verme bakımından bir ayırım yoluna gittiğinden, özellikle 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesinin 3. fıkrası yolu ile aynı yasanın 5. fıkrasındaki tazminatın işçi tarafından talep edilmesine imkan tanımak gerekir.

Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2008 yılında yukarıda belirtilen ve uzun süre uygulanan kararlarından vazgeçmiş ve "Deneme

süresinde çalışan bir işçiye yasalarca toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı, grev hakkı, sendikaya üye olma hakkı verilirken onu koruyucu normlardan yararlandırmamanın mümkün olmadığı, 2821 sayılı Kanunda yararlandırmayı engelleyici açık bir norm bulunmadığı, deneme süreli iş sözleşmesinde, süre dolmadan fesih yetkisini kullanan tarafın, fesih nedenini belirtmesine gerek olmamakla birlikte, 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 durulması ve iş sözleşmesinin deneme süresi içinde haklı veya geçerli neden olmadan tazminatsız ve bildirimsiz feshetme yetkisinin, sendikal hakları ortadan kaldırmaması gerektiği⁴⁰ gerekçeleri ile deneme süresi içinde kötüniyetle veya sendikal nedenle feshin kanıtlanması halinde anılan tazminatların istenebileceğine karar vermiştir.

Deneme süresi içinde iş sözleşmesinin feshinin kişilik haklarına saldırı niteliğini taşıması durumunun, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26/2 maddesi ve Borçlar Kanunu hükümlerine göre manevi tazminat istenmesine de engel teşkil etmeyeceği düşüncesindeyim.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- CELİK, N. İş Hukuku Dersleri. Beta Basım A.Ş. 16. Bası. İstanbul 2003
ÇENBERCİ, M. İş Kanunu Şerhi. Seçkin Kitabevi, 6.Bası. Ankara 1986
ÇİL, Ş. 4857 SAYILI İŞ KANUNU ŞERHİ, Turhan Yayınevi, 2004
GÜNAY, C.İ. İş Hukuku(Yeni İş Yasaları) Yetkin Yayınları Ankara 2003
KILIÇOĞLU, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, Turhan Yayınevi, Ankara 1999

⁴⁰ Yargıtay 9. HD. 11.05.2009 gün ve 2009/15921 Esas, 2009/13019 Karar sayılı ilamı. Bknz. Dipnot.22. “iş sözleşmesinde deneme süreli kayıt olduğu kabul edilse bile, tazminatsız ve bildirimsiz feshetme yetkisi sendikal hakları ortadan kaldırmaya çağından, davacının sendikal nedenle fesih iddiası üzerinde durulmalı ve sendikal nedenin varlığı halinde sendikal tazminat isteğinin kabulüne karar verilmelidir. Keza aynı doğrultuda 16.10.2008 gün ve 2008/30126Esas, 2008/ 27281Karar sayılı ilamı. Kişisel arşiv.

- MOLLAMAHMUTOĞLU, H. İş Hukuku. S.Bası. Turhan Yayınevi. 2009
- SOYER, Polat. Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri, Çalışma ve Toplum. 2008/1. S: 27-38.
- SÜZEK, S. İş Hukuku, 3. Bası. Beta Basım A.Ş. İSTANBUL 2006 Yargıtay Kararları.