

Deneme Süresinde Sigortalılıkta Bilinmesi Gerekenler

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

22 Aralık 2020

Genellikle, çalışma hayatında deneme süresi içerisinde çalışan işçilerin deneme süresinde oldukları gerekçesiyle sigortalı yapılmadığı veya sigortalı olmaması gerektiği yönünde bir kanı vardır. Bu genellikle yapılan bilgilendirme ile denetim faaliyetlerinde kendisini hissettirmektedir. İşverenler, işçilerini tanıma aşamasında olduğunu veya işyerindeki verimliliğini ölçtüklerini veya 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 Kanunun 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 edip 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 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. Ücret, iş karşılığı ücret dışında hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ve fazla mesai ücretleri; diğer haklar, 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, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt ile Sosyal Sigortalar 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. Deneme süresinde gerek mülga 506 sayılı Kanun anlamında sigortalı olmayı engelleyecek herhangi bir yasaklayıcı durum söz konusu değildir (5510 sayılı Kanuna göre de, deneme süresinde sigortalı olmayı engelleyecek herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.). 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 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 ve sağlık-güvenlik haklarına da sahiptir.

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirküleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/deneme-suresinde-sigortalilikta-bilinmesi-gerekenler/> adresindeki sirkülerden 20.09.2026 21:23 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net