

İş Hukuku

İşe İade Davasının Şartları ve Süreleri

İş güvencesi koşulları, bir aylık arabuluculuk başvurusu ve karar sonrası işe dönüş süreci.

Güncelleme: 10 Eylül 2026

01 İş güvencesinin kapsamı

İşe iade, her işten ayrılma halinde uygulanabilen bir yol değildir. İş Kanunu kapsamı, işçinin belirsiz süreli sözleşmeyle çalışması, feshi işverenin yapması ve iş güvencesi koşullarının bulunması incelenir. Genel kural olarak otuz işçi ve altı aylık kıdem koşulları vardır; yer altı işlerinde kıdem koşulunun aranmaması gibi istisnalar ayrıca dikkate alınır.

Otuz işçi hesabı yalnızca çalışılan odadaki veya şubedeki çalışan sayısından ibaret değildir. Aynı işverenin aynı işkolundaki işyerleri birlikte değerlendirilebilir. İşletmenin bütününe yöneten belirli işveren vekilleri bakımından da kapsam istisnaları bulunur. Unvan yerine fiilen kullanılan yetkiler önem taşır.

02 Bir ay içinde arabulucuya başvuru

Fesih bildiriminde neden gösterilmediğini veya gösterilen nedenin geçerli olmadığını ileri süren işçi, bildirimin tebliğinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurmalıdır. Kanun bir ay demektedir; bütün aylar için otuz gün şeklinde otomatik hesap yapılması doğru değildir.

Fesih bildiriminin teslim tarihi, bildirimin içeriği ve varsa ihbar süresi ayrı kaydedilmelidir. SGK çıkış kaydını daha sonra görmek veya son ücretin ödenmesini beklemek, başvuru süresinin güvenle ertelenebileceği anlamına gelmez. Başvuruda işe iade talebinin açık olması ve ilgili işverenin doğru gösterilmesi önemlidir.

03 Anlaşma olmazsa dava aşaması

Arabuluculuk sonunda anlaşma sağlanamazsa son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Süreyi başlatan belge ve tarih ayrıca saklanmalıdır. Arabuluculukta yapılan gizli görüşmelerin delil olarak kullanılmasıyla son tutanağın dava şartını göstermesi birbirinden farklıdır.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükü işverendedir. İşçi feshin başka bir nedene dayandığını ileri sürüyorsa bu iddiasını ispatlamalıdır. Fesih yazısı, performans veya disiplin belgeleri, görev değişiklikleri ve yazışmalar bu nedenle birlikte değerlendirilir. Her fesih için aynı

savunma alma veya gerekçelendirme değerlendirmesi yapılamaz.

04 Karar sonrası başvuru ve işe başlatma

İşe iade kararı alınması sürecin son adımı değildir. İşçi, kesinleşen kararın tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvurmalıdır. Bu başvurunun yapılmaması kanunda önemli sonuçlara bağlanmıştır. Başvurunun içeriği, teslimi ve işe dönme iradesi belgelenmelidir.

İşverenin başvuru üzerine bir ay içinde işe başlatma yükümlülüğü gündeme gelir. İşe davetin koşulları ve samimiyeti, işçinin cevabı ve işin gerçekten sunulup sunulmadığı sonraki uyuşmazlıkta incelenebilir. Yalnızca telefon görüşmesine güvenmek yerine sürecin yazılı kayıtlarının tutulması faydalıdır.

05 Ücret ve tazminat kalemleri

Geçersiz fesih sonucunda kanundaki koşullarla en çok dört aya kadar boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar gündeme gelebilir. İşe başlatmama tazminatı ise kural olarak dört ila sekiz aylık ücret aralığında belirlenir. Bu iki kalem aynı hukuki sebebe dayanmaz ve birbirinin yerine geçmez.

Kıdem, ihbar, kullanılmayan izin ve ücret alacaklarının durumu ayrıca incelenir. Önceden yapılmış ödemelerin mahsubu veya iadesi işe başlatma sonucuna göre değişebilir. İnternetteki tek bir ücret çarpanı, dosyanın bütün parasal sonuçlarını açıklamak için yeterli değildir.

Belge kontrol listesi

- İş sözleşmesi ve fesih bildirimi
 - Tebliğ kaydı ve SGK hizmet dökümü
 - Ücret bordroları ve ilgili yazışmalar
 - Arabuluculuk son tutanağı
-

Sık sorulan sorular

Bir ay ile otuz gün aynı şey mi?

Hayır. Kanundaki bir aylık süre takvim esaslarıyla hesaplanır. Tebliğ tarihi ve son günün tatile rastlaması gibi durumlar kontrol edilmelidir.

Belirli süreli sözleşmede işe iade olur mu?

Geçerli belirli süreli sözleşme genel iş güvencesi kapsamında değildir. Ancak sözleşmenin gerçekten belirli süreli sayılıp sayılmadığı ayrıca incelenebilir.

Davayı kazanınca doğrudan ödeme yapılır mı?

Kararın kesinleşmesi, on iş günü içinde başvuru ve işe başlatma süreci önemlidir. Ödenecek kalemler bu aşamalara göre değişebilir.

Kıdem tazminatı ödenmesi feshi geçerli yapar mı?

Tek başına yapmaz. Ödeme ile fesih sebebinin geçerliliği ayrı konulardır; olası mahsup işlemleri ayrıca değerlendirilir.

Kaynaklar ve mevzuat

[İş Kanunu m.18-21](#)

[7036 sayılı Kanun m.3, 11-12](#)

Bu makale genel bilgilendirme içindir; kişiye özel hukuki görüş veya sonuç garantisi içermez. Uygulanacak hükümler olayın koşullarına ve işlem tarihine göre değişebilir.