**İŞE İADE DAVASI İLE İLĞİLİ HERŞEY**

[**Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi işe iade davası açabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse1)

Belirli süreli iş sözleşmesi çalışan işçi işe iade davası açamaz. Ancak belirli süreli iş sözleşmelerinin zincirleme yapılmaları nedeni ile belirsiz hale gelmişse işe iade davası açabilir.

[**Çalışılmış gibi sayılan dört aylık sürenin sigorta primi ödenir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse2)

İşçi, işe başlatılsın veya başlatılmasın işçiye çalıştırılmadığı süre için ödenen en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarından iş kazaları ve meslek hastalıkları ile işsizlik sigortası primi de dahil olmak üzere tüm sigorta kollarına ait primlerin kesilmesi ve bu sürelerin hizmetten sayılması gerekmektedir.

[**Geçersiz yapılan bir fesih sonucu işe iade kararı verilen bir işçinin ne kadar sürede işe başlaması gerekir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse3)

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

[**İhbar öneli ödenerek işten çıkarılan bir işçi işe iade davası açabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse4)

İhbar öneli ödenmesi işçinin işe iade davası açmasına engel değildir. İşçinin 18, 19, 20 ve 21. madde hükümlerine göre haklı saklıdır.

[**İşçinin dört aylık ücretine gecikme faizi uygulanabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse5)

Feshin geçersizliğine ilişkin kararın kesinleşmesinden itibaren 4 aylık ücrete gecikme faizi uygulanabilir.

[**İşe iade davası açabilmenin şekil şartı nedir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse6)

İşyerinde otuz veya daha fazla işçi çalıştırılması, işçinin işyerinde en az altı aylık kıdemi olması, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmasıdır.

[**İşe iade davası iş sözleşmesinin feshinden ne kadar süre sonra nereye açılır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse7)

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir.

[**İşe iade davasında işçinin altı aylık kıdemi nasıl hesaplanır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse8)

İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir.

[**İşe iade davasını kazanan bir işçinin işyerinde çalışmadığı kısmın ücreti ödenir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse9)

##### Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

##### [İşe iade edilen işçinin işe başlaması durumunda daha önce yapılan ödemeler mahsup edilir mi?](http://www.alo170.gov.tr/#collapse10)

İşe iade edilen işçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelere ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

eşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

[**İşe iade haklarından yararlanılabilmek için gereken şartlar nelerdir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse11)

İş sözleşmesini feshetmek isteyen işveren; feshi yazılı olarak bildirmek, feshin gerekçesini açıkça belirtmek, feshe bağlı olarak ortaya çıkan tüm hakları fesih tarihinde işçiye ödemekle yükümlüdür. İş sözleşmesinin neden belirtilmeksizin feshi veya belirtilen nedenin gerçeği yansıtmadığı iddiasında bulunulması durumunda, feshin geçersizliği ve işe iade talebinde bulunulabilmektedir. İşe iade hükümlerinden yararlanılabilmesi için; söz konusu işyerinde en az "30" işçi çalıştırılıyor olması, iş sözleşmesi feshedilen işçinin ilgili işverene bağlı çalışma süresinin en az "6" ay olması, fesih tarihinden itibaren 1 ay içinde iş mahkemesine başvurularak dava açılması gerekmektedir.

[**Kıdem ve ihbar tazminatı ödenerek işten çıkarılan işçi işe iade davasını kazanırsa ne olur?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse12)

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, İş Kanunu hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelere ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

[**Mahkeme işe iade kararı verirse işçinin kaç gün içerisinde işe başlaması gerekir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse13)

İşçi kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır (4857/21. md).

[**Mahkeme tarafından feshin geçersizliğine karar verildiğinde işveren işçiyi ne kadar sürede işe başlatmak zorundadır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse14)

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır.

[**Mahkemenin işe iade kararına rağmen işçiyi işveren işe başlatmazsa sonuç nasıl gerçekleşir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse15)

İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur (4857/21. md).