

İŞE İADE DAVALARINDA MAKUL SÜREDE YARGILANMA HAKKI

THE RIGHT TO TRIAL WITHIN A REASONABLE TIME IN REEMPLOYMENT PROCEEDINGS

Selami ER*

Halil İbrahim DURSUN**

Özet: Adil yargılanma hakkının en önemli unsurlarından biri olan makul surede yargılanma hakkı, işe iade davalarında hem işçi hem işveren açısından hayati öneme sahiptir. Kanun koyucu, işe iade davalarının hızlı bir şekilde sonuçlandırılabilmesi için iş kanununda özel süreler düzenlemiş ve işe iade davalarının bu süreler içerisinde sonuçlandırılmasını arzulamıştır. Bu çalışmada, İş Kanununda düzenlenen sürelerin ve işe iade davalarında bunun uygulanmasının makul surede yargılanma hakkına etkisi Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesi kararları çerçevesinde incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Adil yargılanma hakkı, makul sürede yargılanma hakkı, işe iade davası, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Anayasa Mahkemesi

Abstract: The right to trial within a reasonable time which is one of the most important elements of fair trial is vital in terms of both the employee and employer in the reemployment proceedings. The legislator has regulated special time periods in labor law in order to get to be able to have the reemployment proceedings concluded promptly and has desired these proceedings to be brought in to conclusion within these periods. In this study, the effect of the special periods regulated in Labor Law no.4857 and its application for in the reemployment proceedings on the right to trial within a reasonable time has been examined in the framework of the European Court of Human Rights and Turkish Constitutional Court jurisdictions judgments.

Keywords: The right to a fair trial, The right to trial within a reasonable time, reemployment proceedings, the European Court of Human Rights and Turkish Constitutional Court

* Dr., Anayasa Mahkemesi Raportörü
** Anayasa Mahkemesi Raportör Yardımcısı

GİRİŞ

İş ilişkilerinin insanlığın tarihi kadar geçmişe sahip olduğu söylenebilir. Her dönemde ve her toplumda başkası için çalışan veya başkasının işinde çalışan insanlar bulunmuş ve bunlar genellikle toplumun çoğunluğunu oluşturan kitleleri temsil etmişlerdir. İnsana verilen değer geliştikçe hukuk düzeni de başkası için çalışan kişilerin konumunu ve bunları çalıştıranlarla aralarındaki ilişkileri düzenler olmuştur.¹ İş ilişkisinde işçilerin zayıf konumda olması ve işverene karşı korunma ihtiyacı duyması, devleti çalışma hayatına müdahale etmeye sevk etmiştir.²

İş uyuşmazlıklarının bu konuda uzman mahkemelerce çözüme kavuşturulması amacıyla Türk hukuk sistemi ayrı bir yargı kolu ihdas etmiştir. Bu bağlamda, iş hukukundan doğan uyuşmazlıkların hızlı bir şekilde çözümlenmesi hem işçi hem işveren açısından son derece önemli olduğundan, Türk kanun koyucu yargılama usulü bakımından yazılı yargılama usulüne göre daha hızlı ve çabuk işleyen basit yargılama usulünün iş hukuku uyuşmazlıklarına uygulanmasını emretmiştir.

İş sözleşmesinin işverence feshinden sonra işçi tarafından açılan işe iade davaları ise, işçinin bir an önce işe başlayarak geçimini sağlayabilmesi, işverenin ise sağlıklı bir şekilde işyeri faaliyetlerini sürdürebilmesi bakımından iş hukuku uyuşmazlıklarında özel bir öneme sahiptir. Kanun koyucu bu özel öneme binaen, işe iade davalarının fesihten itibaren en geç bir ay içinde açılması, açılan davanın ise ilk derece mahkemesinde iki ayda sonuçlanması ve temyiz aşamasının ise en geç bir ay içinde tamamlanması gerektiğini belirtmiştir. Doktrinde bu sürelerin düzenleyici süreler olduğu ve bu zaman dilimlerinin aşılması halinde verilen kararların yine geçerli olduğu belirtilmekte ise de, adil yargılanma hakkının makul süre garantisi bakımından bu sürelerin ne gibi etkisi olduğu pek tartışılmamıştır. Gerçekten de söz konusu sürelerin, makul sürenin belirlenmesinde nasıl bir etkisi olacağı, sürelerin geçirilmesinin makul sürenin aşılması anlamına

¹ Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Turhan Kitapevi, Ankara-2005, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 2. Bası, s.197

² Güneş Topal, İş Kanununa Göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih Ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Feshin Karşılaştırılması, Seçkin Yayıncılık, Ankara-2008, Birinci Bası, s.85

mı geleceği, ya da bu sürelerin miktarına oranla haklı görülebilecek gecikmelerin makul olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği iş hukukunda yapılan yargılamalarda makul sürenin belirlenmesi bakımından önem arz etmektedir.

Bu çalışmada bahsedilen işe iade davalarında makul süre irdelenecek ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM) ve Anayasa Mahkemesi'nin konuyla ilgili verdiği kararlara değinilecektir. Bu doğrultuda önce işe iade davasının niteliği ve özellikleri açıklanacak, kanunda öngörülen sürelerin hukuki niteliği üzerinde durulacak ve sürelerin makul süre üzerindeki etkisi AİHM ve AYM kararları ışığında değerlendirilecektir.

1. İŞE İADE DAVASI

A- Genel Olarak

İş güvencesi hükümlerine tabii işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, işveren tarafından 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine³ göre feshedilmiş olup da işçi, bu feshin geçerli nedene dayanmadığı iddiasında ise, feshin kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren bir aylık süre içinde iş mahkemesinde feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade davası açabilir. Bahsedilen bir aylık süre hak düşürücü süre olarak kabul edilmektedir.⁴ 158 sayılı ILO Sözleşmesi m.8/1'e göre de, iş sözleşmesinin geçerli nedene dayanmaksızın feshedildiği kanısında olan işçi, iş mahkemesine veya işverenle anlaşarak özel bir hakem kuruluna ya da hakeme başvurabilir.⁵

³ İş Kanunu'nda geçerli fesih nedenleri tek tek sayılmamış bunun yerine özelliklerle fesih sebebi oluşturmayan durumlara yer verilmiştir. Bunlar İş Kanunu'nun 18. maddesinin 3. fıkrasında: "Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak, işyeri sendika temsilciliği yapmak, mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler, 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek, hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık." olarak sayılmıştır.

⁴ Durmuş Özcan, Öğreti ve Uygulamada İş Sözleşmesinin Feshi, Adalet Yayınevi, Ankara-2011, birinci baskı, s.171

⁵ Manav, A. Eda; İş Hukukunda Feshe İtiraz Davasının Şartları ve Yargılama Usulü,

Feshin geçersizliği iddiası ile açılan feshe itiraz davasının konusu, feshin geçersiz olduğunun tespit edilmesi ve bunun sonucunda işçinin işe iadesinin sağlanmasıdır.⁶ 4857 sayılı İş Kanunu'nda "işe iade davası" kavramı yer almamaktadır. Davanın hukuki dayanağını oluşturan İş Kanunu'nun 20. maddesi "fesih bildirimine itiraz ve usulü" başlığını taşımaktadır. "Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları" başlığını taşıyan 21. Maddenin 1. fıkrasında da mahkeme veya hakem tarafından "feshin geçersizliğine" karar verilmesinden söz edilmektedir. "İşe İade" ise feshin bildirimine itiraz davası neticesinde, işçinin feshin geçersizliğine ilişkin kesinleşen kararın tebliğinden sonra, işe başlatılması için işverene müracaatı sonrasında ortaya çıkabilen bir sonuçtur.⁷

"Feshin geçerli sebebe dayandırılması" başlığını taşıyan İş Kanununun 18. maddesinin 1. fıkrasında:"Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır." hükmü yer almaktadır.

Kanunda hangi sebeplerin işçinin yeterliliğinden ve davranışlarından ya da işletmenin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebep olduğu sayılmamıştır. Bu nedenle işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebeplerin, hangi durumlarda geçerli sebeplerden sayılacağı ve hangi durumların işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler olarak kabul edileceği ve geçerli sebeplerin İş Kanununun 25. maddesinde düzenlenen haklı sebeplerden⁸ farkı

TAAD, Cilt:1, Yıl:1, Sayı:3 (20 Ekim 2010), s.264

⁶ Manav, s.260

⁷ İlhan Günay Cevdet, İş Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları, Ankara-2009, genişletilmiş üçüncü baskı, s.922

⁸ İş Kanununun 25. maddesinde belirtilen haklı nedenler 18. maddesinde belirtilen geçerli nedenlere kıyasla daha ağır olan ve belirli süreli iş sözleşmesi, sürenin dolmasını beklemeksizin, belirsiz süreli iş sözleşmesini ise herhangi bir bildirim süresine gerek kalmaksızın sona erdiren nedenlerdir (Mollamahmutoğlu, Hamdi; İş Hukuku, 2. Bası, s.473). Haklı nedenle fesih sebepleri İş Kanununun 25. maddesinde aşağıdaki şekilde sayılmıştır:

I- Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda

ancak yargı kararları ile zaman içinde şekillenecektir.⁹ Ancak belirtmek gerekir ki; iş akdi, işverence haklı sebeple feshedilen işçi de, İş Kanununun 25. maddesinin son fıkrası gereği, İş Kanununun 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilmektedir.

beş iş gününden fazla sürmesi. (1)

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimli fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.(2)

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

III- Zorlayıcı sebepler:

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.

⁹ Sümer, Haluk Hadi; İş Hukuku, Mimoza Yayınları, Konya-2011, on altıncı baskı, s.97

B- Fesih Bildirimine İtiraz ve Usulü

İş hukukunun işçiyi koruyucu niteliği, iş davalarının özellikleri ve özel bir uzmanlığı gerektirmesi gibi hususlar genel mahkemelerin dışında özel bir iş yargılamasının oluşturulmasını zorunlu kılmıştır. Bahsedilen nedenler ayrıca iş davalarının mümkün olduğu kadar çabuk, basit ve ucuz bir biçimde sonuçlandırılmasını gerektirmektedir.¹⁰ İş sözleşmesinin feshine ilişkin davaların kısa sürede açılması ve sonuçlandırılması hem işçi hem de işverenin yararınadır. Bu düşüncenin aksinin kabulü ve yargılamanın uzaması hukuki belirsizliğin devamına sebep olacaktır. Bu bağlamda yargılamanın uzaması, iş sözleşmesi feshedilen fakat bir an önce eski işine dönme beklentisi taşıyan ve bu yüzden yeni bir işe giremeyen işçi açısından kabul edilebilir nitelikte değildir. İş sözleşmesinin feshine ilişkin uyuşmazlığın çözümlenmesi, sözleşmesini feshettiği işçi yerine yeni bir işçi istihdam ederek iş organizasyonunu tamamlayan işveren açısından da önemlidir. Bu nedenle kısa bir süre içerisinde işe iade davasının açılacağı, yargılama organları tarafından öncelikli olarak ele alınacağı, makul bir sürede neticelendirilerek uyuşmazlığın nihai ve kati şekilde karara bağlanacağı bir yargılama usulünün kabulü oldukça yerinde gözükmektedir.¹¹

Bu bağlamda, İş Kanunu'nun işe iade davalarında uygulanacak usul hükümlerine değinilmesi yerinde olacaktır. "Sözleşmenin feshinde usul" başlığını taşıyan iş kanununun 19. maddesinin 1. fıkrası şu şekildedir: "İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır." Bu hükme göre işveren fesih nedenini, açık ve kesin bir şekilde yazılı olarak belirtmek zorunda olup; bu nedenle bağlıdır ve sonradan bu nedenin değiştirilmesi mümkün değildir.¹²

"Fesih bildirimine itiraz ve usulü" başlığını taşıyan iş kanununun 20. maddesinin 1. fıkrası ise şöyledir: "İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimünün tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahke-

¹⁰ Manav, s.293

¹¹ Erdal Gökçe Türk İş Hukukunda İşe İade Davası, Legal Yayıncılık, İstanbul-2008, birinci baskı, s.38-39

¹² Nizamettin Aktay / Kadir Arıcı /Senyen- Kaplan Tuncay, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, yenilenmiş dördüncü baskı, s.169

mesinde dava açabilir. (...) (1) taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür."

158 sayılı ILO Sözleşmesi madde 8/3'e göre, iş sözleşmesi feshedilen işçi bu feshe karşı makul bir süre içinde itirazda bulunmamışsa, bu hakkını kullanmaktan vazgeçmiş sayılır. ILO Sözleşmesine uygun bir düzenleme olan İş Kanununun 20. maddesi uyarınca işçinin iş sözleşmesinin fesih bildiriminde sebep gösterilmeden veya geçerli bir sebep gösterilmeden feshedildiği iddiasıyla fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir aylık süre içinde dava açması veya özel hakeme başvurusu gerekir.¹³

Aynı maddenin 3. fıkrasında ise: *"Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir."* hükmü yer almaktadır.

Belirtilen kurallardan da anlaşılacağı üzere, kanun koyucunun işe iade davalarının fesihten itibaren 1 aylık hak düşürücü süre içinde açılması ve ilk derece mahkemesince davanın 2 ay içinde sonuca bağlanması ile temyiz aşamasının 1 ayda sonuçlandırılması iradesi doğrultusunda, işe iade davalarının dilekçe, dosya havalesi ve postada geçen süreler hariç 3 ay içinde kesin olarak karara bağlanması gerekmektedir. Gerek iş mahkemelerinde gerek Yargıtay'da yargılamanın kısa sürede sonuçlandırılmasında, emeği karşılığı elde ettiği ücreti ile hayatını idame ettiren işçi kesiminin bir an önce işine kavuşması ve işverenin istihdam edeceği yeni eleman konusunda sıkıntıya düşmemesi yönünden yararlı ve gerekli olduğu düşünülmektedir.¹⁴

C- İş Kanununda Yer Alan Sürelerin Hukuki Niteliği

Yargılama hukukunda, gerek tarafların gerekse mahkemenin yapacağı iş ve işlemler belirli sürelerle bağlanmış ve bu süreler için de belirli sonuçlar öngörülmüştür. Bu sürelerin bazıları kanun tarafından belirlenmiş, bazılarının tespiti ise hâkime bırakılmıştır.¹⁵

¹³ Manav, s.279

¹⁴ Günay, 932

¹⁵ Hakan Pekcanitez / Oğuz Atalay / Muhammet Özekes, Hukuk Muhakemeleri Kanununa Hükümlerine göre Medeni Usul Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara-2011, 12. Baskı, s.186

Taraflar için kanunda belirtilen süreler¹⁶ kural olarak kesin ve hak düşürücü nitelikte olmasına rağmen, mahkemeler için konulmuş olan süreler ise hak düşürücü nitelikte değildir.¹⁷ Bu doğrultuda, İş Kanununun 20. maddesinde işe iade davalarının iki ay içinde sonuçlandırılmasını öngören süre, mahkemelere direktif veren bir süre olduğundan düzenleyici niteliktedir. Bu nedenle, mahkemeler bu sürede davayı sonuçlandırmaları¹⁸ da daha sonra verdikleri kararların geçerliliğinde kuşku bulunmamaktadır.¹⁹

İşe iade davasının bir an önce sonuçlanması ve tarafların mağdur olmaması amacıyla getirilen bu düzenleme, ülkenin gerçeklerini dikkate almadığı gerekçesiyle eleştirilmektedir. Özellikle uygulayıcılar, kanunda belirlenen bu süreye uyulmasının uygulamanın gerçekleriyle bağdaşmadığını ifade edip sadece tebligat için geçen süreler dikkate alındığında dahi, bu kadar kısa sürede yargılamayı tamamlamanın mümkün olmadığını belirtmektedirler.²⁰ Nitekim kanunlarımızda mahkemelere hitap eden birçok süreye, iş yükü de bahane edilerek uyulmadığı görülmektedir. Bu şekilde belirlenen sürelerle rağmen yargı organlarının bu sürelerle uyamaması ya da uyamamasının, hukuka ve yargı organlarına duyulan güveni zedelediği iddia edilmektedir. Zira uyumsuzluğun belirlenen sürede bitirilmesi beklentisi içine sokulan davanın taraflarının bu beklentisi gerçekleşmemektedir. Oysa beklentilerin en son boşa çıkacağı yerin yargı organları olması gerektiği ifade edilmekte²¹ ve beklentilerin karşılanmasının hukuka güven duyulmasına sebep olarak hukuk güvenliğini sağladığı düşünülmektedir.

¹⁶ İşçi, fesih bildirimiminin tebliği tarihinden itibaren 1 ay içinde iş mahkemesinde dava açabilecektir. Kanunda taraflar için öngörülen bu itiraz süresi, dava zamanasını süresi olmayıp hak düşürücü niteliktedir. Bu nedenle süresi içinde dava açmayan veya özel hakeme başvurmayan işçi, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz (Mollamahmutoğlu, Hamdi; İş Hukuku, 2. Bası, s.588)

¹⁷ Baki Kuru / Ramazan Arslan / Ejder Yılmaz, Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Yetkin Yayınları, Ankara-2012, 23. Baskı, s.732/733

¹⁸ Ancak, bir işlemi kanunun öngördüğü süre içinde yapmayan hâkim kusurlu ise, kendisine disiplin cezası verilebileceği gibi şartların gerçekleşmesine bağlı olarak devlete karşı tazminat davası da açılabilir.(Kuru / Arslan / Yılmaz, s.7329

¹⁹ Günay, s.932

²⁰ Günay, s.932

²¹ Muhammet Özeker, 75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı; Hakan Pekantez(yayına hazırlayan), "İş Kanunu'nun 20. Ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", Ankara-2004, Birinci Baskı, s.489-490

D- Basit Yargılama Usulü

12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu yürürlüğe girmeden önce Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda yazılı, basit, sözlü ve seri yargılama olmak üzere başlıca dört yargılama usulü düzenlenmişti. Hukuk Muhakemeleri Kanununun yürürlüğe girmesiyle sözlü ve seri yargılama usulleri kaldırılmış ve iki temel yargılama usulü düzenlemiştir. Bunlar, yazılı ve basit yargılama usulleridir. Hukuk Muhakemeleri kanunu yürürlüğe girmeden önce hazırlanmış olan İş Kanunu'nun 20. maddesinde işe iade davalarının seri yargılama usulüne göre yürütüleceği ifade edilmektedir. Ancak, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 447. maddesinde belirtilen "*Diğer kanunların sözlü yahut seri yargılama usulüne atıf yaptığı hâllerde, bu Kanunun basit yargılama usulü ile ilgili hükümleri uygulanır.*" hükmü gereği seri yargılama usulünün uygulanmasına son verilmiş ve artık işe iade davalarında da basit yargılama usulü uygulanacağı öngörülmüştür.

Basit yargılama usulü, kanunlarda açıkça belirtilen bazı davalar ve işler ile 6100 sayılı Kanun'un 316. maddesinde yer alan dava ve işlerde uygulanan ve yazılı yargılama usulünden daha basit ve çabuk işleyen bir yargılama usulüdür.²² Basit yargılama usulü, daha çabuk sonuçlandırılması gereken daha kısa bir incelemeye ihtiyaç duyan ve daha kolay bir inceleme ile sonuçlandırılabilir dava ve işler için kabul edilmiştir. Bu bağlamda, ismine uygun olarak basit, daha kısa, daha seri bir yargılama şeklidir.²³

Basit yargılama usulünde davalar 6100 sayılı Kanun'un 317. maddesine göre; dilekçe ile açılmakta ve davalının, dava dilekçesinin kendisine tebliğinden itibaren 2 hafta içinde cevap dilekçesini mahkemeye sunması gerekmektedir. Bu süre bir defaya mahsus olmak üzere en fazla iki hafta uzatılabilmektedir. Basit yargılama usulünde replik ve düplik aşamaları bulunmayıp, cevap dilekçesinin mahkemeye sunulmasıyla dilekçeler teatisi aşaması son bulmaktadır.

6100 sayılı Kanun'un 320. maddesine göre mahkemeler, mümkünse tarafları duruşmaya davet etmeden dosya üzerinden karar verirler. Duruşma yapılmadan davanın sonuçlanabilmesi mümkün değilse,

²² Kuru / Arslan / Yılmaz, s.751

²³ Pekcanitez / Atalay / Özkes, s.586

mahkeme, tahkikatı ilk duruşma hariç, kural olarak iki duruşmada tamamlar ve duruşmalara arasındaki süre bir aydan uzun olamaz. Ancak istisnai hallerde, ikiden fazla duruşma yapılabileceği gibi duruşma araları da bir aydan fazla olabilir. Tahkikatın tamamlanmasından sonra mahkemeler, tarafların son beyanlarını alır ve yargılamanın sona erdiğini bildirerek kararını tefhim ederler.²⁴

2. GENEL OLARAK MAKUL SÜRE

Hem cezai hem de cezai olmayan davalarda uygulama alanı bulan "makul süre" güvencesinin nedeni, yargılamanın taraflarını aşırı usuli gecikmelerden korumaktır. Bu güvence aynı zamanda, adaletin gecikmeden sağlanabilmesini ve böylece adaletin etkililiğinin ve güvenirliliğinin korunmasını amaçlamaktadır.²⁵ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) bu konuyu düzenlemiş, yargılamanın makul bir süre içinde sona erdirilmesini bir yükümlülük olarak 6. maddenin 1. fıkrasının²⁶ bir parçası haline getirmiştir. 1982 Anayasası da, sözleşmede yer alan adil yargılanma hakkının karşılığı olarak "hak arama hürriyeti" başlıklı 36. maddesinde²⁷ adil yargılanmayı bir hak olarak tanımlamış ve Anayasanın 141. maddesinin 4. fıkrasında²⁸ da davaların mümkün olan süratle sonuçlandırılmasının yargının görevleri arasında olduğunu belirtmiştir.²⁹

Makul süre güvencesi, ceza davalarında sanığa bir suç isnat edildiği andan itibaren uygulanmaya başlar. Hukuk davalarında ve idari

²⁴ Kuru / Arslan / Yılmaz, s.753-754

²⁵ D.J.Harris / M.O'Boyle / E.P.Bates / C.Mbuckley; Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Hukuku, (Çevirmen:Mehveş Bingöllü Kılıcı) Avrupa Konseyi 2013 Şen matbaa, 2. Bası, s.281

²⁶ AİHS'in 6. maddesinin 1. fıkrasının ilgili kısmı : " Herkes davasının, medeni hak ve yükümlülükleriyle ilgili uyuşmazlıklar (...) konusunda karar verecek olan, (...) bir mahkeme tarafından, (...) makul bir süre içinde görülmesini isteme hakkına sahiptir. " şeklindedir.

²⁷ Hak Arama Hürriyeti başlıklı Anayasa'nın 36. maddesi şu şekildedir: "(Değişik: 3/10/2001-4709/14 md.) Herkes, meşrû vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir.

Hiçbir mahkeme, görev ve yetkisi içindeki davaya bakmaktan kaçınamaz." Anayasanın 141. maddesinin 4. fıkrası: "Davaların en az giderle ve mümkün olan süratle sonuçlandırılması, yargının görevidir." hükmünü ifade etmektedir.

²⁹ İnceoğlu, Sibel; İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Adil Yargılanma Hakkı, Beta Yayınları, Gözden Geçirilmiş İkinci Bası, s.370

davalarda bu güvence, normal şartlarda davanın açılmasıyla başlar ancak bazı durumlarda³⁰ daha önce de başlayabilir. Her iki davada da makul süre güvencesi davanın esası hakkında nihai karar verilene dek devam eder.³¹

Her olayın kendine özgü şartları ve farklılıkları olduğu için, yargılama süresinin makul olup olmadığı davanın özellikleri çerçevesinde değerlendirilmektedir, yani AİHM tarafından makul süreye ilişkin belirlenmiş mutlak bir süre yoktur. Olayın özel şartları nedeniyle altı veya yedi yıllık süreler makul süreye uygun olarak değerlendirilebileceği gibi, üç ile beş yıl arasındaki sürelerin makul olmadığına da karar verilebilmektedir. Hızlı bir yargılama gerektiren özel olayların mevcut olduğu davalarda, istisnai olarak iki yıllık bir süre dahi makul süreye aykırı bulunabilmektedir.³²

Anlaşılabileceği üzere AİHM makul sürenin belirlenmesinde belli ve mutlak bir sınır öngörmeyip her davayı kendi şartları içinde değerlendirmektedir. Makul sürenin aşıldığı iddiasıyla yapılan başvurularda AİHM, yargılama süresinin makul niteliğinin, davanın koşullarına, Mahkemenin içtihatları çerçevesinde kabul edilen kriterlere, özellikle davanın karmaşıklığına, başvuran ile yetkili makamların tutumuna ve ilgililer için ihtilaf konusu davanın içeriğine bakılarak değerlendirildiğini hatırlatmakta³³ ve önüne gelen somut olayı bu kriterlere göre değerlendirerek hükmünü kurmaktadır. Bu aşamada AİHM'in içtihatlarıyla kabul ettiği bu kriterlere kısaca değinilecek ve işe iade davalarındaki durum açıklanmaya çalışılacaktır.

A- Davanın karmaşıklığı

Davanın hem hukuki hem de maddi (olaylar) açıdan bütün yönleri, yargılamanın karmaşıklığı değerlendirilirken ele alınmaktadır. Bunun

³⁰ "Mahkeme" kavramının AİHM içtihatlarındaki yorumu veya yargılamanın bütünü dikkate alınarak uyumsuzluğun başlangıç tarihi daha önceki bir tarih olabilecekte, bu nedenle idareye veya iç hukukta idare hukuku içinde değerlendirilebilecek bazı itiraz kurullarına başvuru tarihi ile de süre başlayabilmektedir. Örn:König/Almanya kararı (İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa -Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Kapsamında Bir İnceleme- Editör:Sibel İnceoğlu, Avrupa Konseyi-2013, 1. Bası, s.278-279)

³¹ D.J.Harris / M.O'Boyle / E.P.Bates / C.Mbuckley, s.281

³² İnceoğlu, s.373

³³ AİHM, Daneshpayeh/Türkiye, B. No: 21086/04, 16/7/2009, § 26

içine dava konusunun karmaşıklığı, hukuki meselenin çözümündeki güçlük, delillerin toplanmasında karşılaşılan engel ve karmaşıklık, maddi olayların karmaşıklığı, sanıkların veya davanın taraflarının ya da isnat edilen suçların veya tanıkların sayısı, davanın uluslar arası unsurları, bilirkişi deliline ihtiyaç, yazılı delillerin hacmi gibi birçok unsur girmektedir.³⁴ Bu bağlamda hukuki ve maddi bakımdan daha karmaşık olan davaların, basit davalara nazaran daha uzun sürmesi makul sürenin aşıldığı şeklinde yorumlanamayacaktır. Çünkü karmaşık davalarda bazen yargılama süresinin uzaması adaletin gereği gibi yerine getirilebilmesi için gerekli olacaktır.³⁵

B- Başvurucunun Tutumu

Bu ilke, başvurucunun yargılama sürecini hızlandırmak için elinden geleni yapmasını değil, sadece bu sürece engel olmaması gerekliliğini ifade etmektedir. Taraflar dava sürecinde usuli haklarını kullanırken gereken dikkat ve özeni göstererek yargılamanın gereksiz yere uzamasına sebep olmamalıdır.³⁶ Başvurucuların usule ilişkin haklarını kullanımından kaynaklanan gecikmeler devlete atfedilemez.³⁷ Bununla birlikte, yargılama sürecinde başvurucular dışındaki tarafların yargılamayı geciktirici yöndeki işlem ve davranışları kural olarak, yargılamanın uzamasında taraf kusuru olarak kabul edilmekte ise de, yargılama makamlarının ilgili usuli imkânları kullanmak suretiyle bu girişimleri engelleme sorumluluğu bulunmaktadır.³⁸

Bu ölçütün değerlendirilmesinde göz önüne alınması gereken husus, devletin başvurucunun tutumu nedeniyle ortaya çıkan gecikmelerden sorumlu olmaması gerektiğidir. Yani başvurucu somut davada, usuli haklarını sonuna kadar kullanabilir ve haklarını kullanması gecikmeye kendi kusuru ile sebebiyet vermediği sürece makul sürenin aşılmasına sebep olduğu şeklinde yorumlanamaz

³⁴ İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa -Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Kapsamında Bir İnceleme- Editör:Sibel İnceoğlu, Avrupa Konseyi-2013, 1. Bası, s.280

³⁵ Cüneyt Altıparmak, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Altıncı Maddesi Kapsamında Adil Yargılanma Hakkının Esasları, *TBB Dergisi*, Sayı:63, 2006, s.249-250

³⁶ Altıparmak, s.250-251

³⁷ D.J.Harris / M.O'Boyle / E.P.Bates / C.Mbuckley, s.282

³⁸ Anayasa Mahkemesi, B. No: 2012/13, 2/7/2013, § 59

C- Yetkili Makamların Tutumu

Gecikme genellikle başvuru taraftan çok, yargılamayı yapan mahkeme veya ilgili makamların tutumundan kaynaklanmaktadır. Doğal olarak, bu da devletin sorumluluğunu beraberinde getirmektedir.³⁹ AİHM, ulusal mahkemelerden, yargılama sırasında rolü olan herkesin gereksiz gecikmelerini önlemek için tedbir almasını beklemektedir.

AİHM, yetkili makamların tutumu ölçütünü, esas olarak meydana gelen gecikmeden devletin ihmal ve kusuru nedeniyle sorumlu olup olmadığına bakarak ele almaktadır.⁴⁰ Yani yargısal organlar, adaletin gerçekleştirilmesi için gerekli olan işlemleri yapmalarından dolayı kusurlu olmadıkları müddetçe sorumlu değildir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki; yapısal sorunlardan kaynaklanan gecikmeler mazeret sebebi sayılmamaktadır. Bu bağlamda AİHS'in AİHM içtihatlarından çıkan yorumunun, taraf devletlere, yargısal sistemlerini masrafı ne olursa olsun mahkemelerin makul süre güvenesi de dâhil olmak üzere adil yargılanma hakkının tüm gereklerini yerine getirebilecek bir biçimde düzenleme yükümlülüğü yüklediği ifade edilmektedir.⁴¹

D- Dava Konusunun Başvurucu İçin Önemi

Başvurucunun neleri yitirebileceği veya yargılamanın uzun sürmesi dolayısıyla nelerden mahrum kalacağı, makul sürenin belirlenmesinde diğer önemli bir husustur. AİHM, çok sayıda başvuruyu, bu hususa göre değerlendirmiş ve yargılamanın süratle bitirilmesi gerektiğine karar vermiştir.⁴²

Bu bağlamda AİHM, Ceza davalarının, özellikle de sanık tutuklu yargılanıyorsa, genel olarak hukuk davalarından daha süratli yürütülmesi gerektiği kanaatindedir.⁴³ AİHM ayrıca, küçükler (Hokkanen, &132), çalışanlara (Obermeier, &72), bedensel zararlara (Silva Pontes,

³⁹ Altıparmak, s.250-252

⁴⁰ İnceoğlu, s.387

⁴¹ D.J.Harris / M.O'Boyle / E.P.Bates / C.Mbuckley, s.285

⁴² D.J.Harris / M.O'Boyle / E.P.Bates / C.Mbuckley, s.284

⁴³ Nuala Mole / Catharina Harby; Adil Yargılanma Hakkı -Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6. Maddesinin Uygulanmasına İlişkin Kılavuz, İnsan Hakları El Kitabı No:3, Avrupa Konseyi, Şen Matbaa, Mart 2010, s.25

&39) ilişkin davalarda makul süreyi sağlamak için yargı organlarının daha özenli davranmaları gerektiğini belirtmektedir.⁴⁴

AİHM, iş ilişkisinden doğan davaların da özel gayret gerektirdiğini kabul etmekte ve bu davaların daha hızlı bir şekilde sonuca bağlanmasını elzem görmektedir. AİHM, iş akdinin yenilenmemesi üzerine başlatılan yargılama sürecinin yaklaşık 10 yılda tamamlandığı belirtilerek makul süre güvencesinin ihlal edildiği iddiasıyla yapılan bir başvuruda,⁴⁵ sözleşmeciler devletlere, medeni hak ve yükümlülüklerin makul süre içinde nihai olarak sonuçlandırılmasını garanti edecek yasal sistemlerini kurmaları gerektiğini hatırlattıktan sonra, iş ilişkisi ile ilgili çekişmelerin doğaları gereği, ilgili kişinin işten çıkarılması sebebiyle geçim kaynağını kaybedeceği tehlikesi karşısında hızlı karar verilmesini gerektirdiğinden, işvereni tarafından haksız olarak işten çıkarıldığını düşünen bir çalışanın, bu tedbirin yasaya uygunluğu hakkında acil olarak bir yargı kararı alınmasında önemli bir şahsi menfaate sahip olduğunu hatırlatmaktadır.⁴⁶

İş ilişkisinden doğan davaların süratle çözümlenmesi gereken davalar arasında olduğunu belirttiikten sonra, işe iade davalarında mahkemeler için öngörülen sürelerin makul süreye etkisini irdelemeye başlamadan önce Anayasa Mahkemesi'nin makul süre incelemesinde; yargılamaya intikal eden maddi vakıalar ve ispat araçlarından oluşan dava malzemesinin veya uygulanacak hukuk kurallarının karmaşık olması; tarafların genel olarak yargılama sürecindeki tutumu, yargılama sürecinin uzamasındaki etkisi ve usuli haklarını kullanırken gereken dikkat ve özeni gösterip göstermedikleri; yargı makamları yanında dava süreciyle ilgili kamu gücü kullanan tüm devlet organlarına atfedilebilir yapısal sorunlar ve organizasyon eksikliğinden kaynaklanan bir gecikme olup olmadığı ve yargılamanın süratle sonuçlandırılması hususunda gerekli özenin gösterilip gösterilmediği; başvuru için hukuki korumanın bir an önce gerçekleştirilmesindeki yararının ne olduğu gibi davanın niteliği ve niceliğine ilişkin birçok hususu dikkate aldığını belirtmek gerekmektedir.⁴⁷

⁴⁴ Osman Doğru/Atilla Nalbant, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi Açıklama ve Önemli Kararlar, 1.cilt, Avrupa Konseyi, Şen Matbaa, 1. Baskı-2012, s.635

⁴⁵ Bkz. AİHM, B. No: 30979/96, 27/6/2000

⁴⁶ AİHM, B. No: 30979/96, 27/6/2000 § 45

⁴⁷ Anayasa Mahkemesi, B. No: 2012/13, 2/7/2013, § 42-46, ve B. No: 2013/772,

3. İŞE İADE DAVALARINDA MAKUL SÜRENİN BELİRLENMESİ

İş akdi feshedilen işçinin, feshin tebliğinden itibaren 1 ay içinde yetkili iş mahkemesinde işe iade davası açması, açılan davanın iş mahkemesince 2 ay içinde karara bağlanması ve kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay'ın 1 ay içinde İş Kanunu'nun 20. maddesi gereği kesin olarak karar vermesi gerektiği ve işçinin bir ay içinde dava açmaması halinde 1 aylık hak düşürücü süre dolayısıyla dava hakkını kaybedeceği ve fakat mahkemeler kendileri için öngörülen 2 aylık ve 1 aylık sürelerde kararlarını vermeseler dahi daha sonra verecekleri kararların geçerli olacağı yukarıda belirtilmişti. Gerçekten de, öngörülen sürelerin geçmesi halinde sonradan verilecek kararların geçerliliği konusunda şüphe yoktur, fakat bu sürelerin geçmesi halinde tarafların makul süre içinde yargılanma hakkının ihlal edilip edilmediğinin incelenmesi gerekmektedir.

İşe iade davalarında makul süreye ilişkin doktrinde yer alan görüşleri üç başlık altında toplanabilir ve incelenebilir.

A- İşe İade Davasına Makul Süreyle İlgili Görüşler

i. Sürelerin Aşılması Halinde Makul Sürenin Aşılacağı Görüşü

Kanunda öngörülen sürelerin bir gün dahi geçmesi halinde, makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğini, çünkü kanun koyucunun bir davanın bitirilmesi için süre öngördüğü ve bu sürelerin yapılan yargılamada aşıldığı düşünülebilir.

Bu görüşe göre aslında kanun koyucu, AİHM'in iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıkların özel gayret gerektirdiği içtihadına uygun olarak, bu tür uyuşmazlıkların bir an önce karara bağlanması için basit yargılama usulünü kabul etmiştir. Türk kanun koyucusu, AİHM'den farklı olarak, iş hukuku ilişkileri arasında işe iade davalarının ayrı bir yere sahip olduğunu kabul etmiş ve bu davaların diğer iş hukuku ilişkilerinden doğan davalara oranla daha hızlı bir şekilde karara bağlanması için söz konusu süreleri öngörmüştür. Kanun koyucu, bir anlamda işe iade davaları için makul süreyi 2 ay olarak takdir etmiştir.

Zira sürelerin aşılması işçi açısından birtakım sakıncalara sebep olabilir. Şöyle ki; İş Kanununun 21. maddesinin 3. fıkrasında: *“Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.”* hükmü bulunmaktadır ve bu hükmün gerekçesinde: *“Dava seri muhakeme usulüne (halihazırda basit yargılama usulü) göre görülecek olmakla birlikte, sonuçlanması uygulamada öngörülen dört aylık süreyi aşabilecektir. Böyle bir durumda –işveren işçiyi ister işe başlatmış, isterse başlatmamış olsun- işçi çalıştırılmadığı sürenin en çok dört aya kadar olan kısmı için ücretini ve diğer haklarını alabilecektir.”*denilmektedir.

Kanunun çalışılmayan süre için en fazla dört aylık ücrete hükmedilmesini öngörmesinin nedeni, iş sözleşmesinin feshinin tebliğinden itibaren işçinin işe iade edilmesine kadar en fazla dört aylık bir süre içinde uyumsuzluğun çözüleceği düşüncesi olabilir. Kanunun 20. maddesinde öngörülen süreler dikkate alındığında, işe iade davasının fesihten itibaren en geç 4 ay içinde kesin olarak karara bağlanması gerektiğinden, işçiye ödenecek ücretin 4 ay ile sınırlandırılmasının makul olduğu düşünülebilir. Ancak daha önce de ifade edildiği üzere, mahkemelerin iş yükü dolayısıyla, bu sürelerle riayet edilmemektedir. İşçinin sekiz ay çalıştırılmadığı bir örnekte, işçi alması gereken ücretin en fazla yarısına ulaşabilmekte ve bu nedenle kanun, işçinin haklarının korunması konusunda yetersiz kalmaktadır. İşçinin boşta geçen süreler için en fazla dört aylık ücret alabileceği kuralı, işçinin işe iade davasında neleri yitirebileceği kriteri içinde değerlendirerek, işe iade davalarının diğer iş ilişkisinden kaynaklanan uyumsuzluklardan farklı olarak daha kısa sürede sonuçlandırılması gerektiği düşünülmektedir.⁴⁸

Ancak, söz konusu sürelerin düzenleyici nitelikte olduğu dikkate alındığında bu görüşün savunulması oldukça zor görünmektedir. Çünkü düzenleyici süreler, mahkemelere yol gösterici nitelikte olup, öngörülen süreler içinde karar verilmesi gerektiğini belirtmektedirler.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, mahkemelerin bu süreler içinde karar vermesi gerektiğini aksi halde makul süre garantisinin ihlal edileceğini savunmak, yargılamanın amacı olan adaleti gerçekleştirmeyi

⁴⁸ Aktepe, s.89-90

veya maddi gerçeği bulmayı ikinci plana itebilir ve yargı organlarını bu süreler içinde ve fakat gerekli ve gerekli inceleme ve araştırmayı yapmadan kararlar vermeye zorlayabilir ki, adil olarak değerlendirilemeyecek böylesi bir yargılama, makul sürenin aşılması sakıncasından daha ağır tahribata neden olacaktır.

ii. Söz Konusu Sürelerin Makul Süre Garantisi Üzerinde Herhangi Bir Etkisinin Olmadığı Görüşü

Bu görüşe göre düzenleyici süreler, makul süre değerlendirmesinde göz önünde bulundurulmamalıdır. Belirtmek gerekir ki AİHM, bu güne kadar Türkiye aleyhine yapılan başvurularda işe iade davalarında diğer davalarda belirlediği ilkelerden farklı olarak daha kısa süreli bir yargılamayı makul olmayan bir yargılama olarak değerlendirmemiştir. Dolayısıyla AİHM'in zımni olarak bu görüşü kabul ettiği veya işe iade davalarının önemine vurgu yapmakla birlikte diğer davalardan daha kısa bir süreyi makul süre kriteri olarak belirlemek istemediği söylenebilir. Bununla birlikte aşağıda izah edileceği gibi AİHM, düzenleyici süreleri tek başına makul sürenin tespitinde dikkate almamaktadır.

Bu konuda Türkiye aleyhine yapılmış başvurularda AİHM, işten çıkarma durumlarında iş hukuku konusundaki çekişmelerin süresini kısaltmak amacıyla hızlandırılmış bir usul düzenlemiş olduğunu saptayarak, ulusal mahkemelerin yasal süreye riayetlerine ilişkin yerel mevzuatı nasıl yorumladıklarını ve uyguladıklarını denetlemenin kendisinin görevi olmadığını belirtmektedir. AİHM, işe iade davalarında davanın "*makul süre*" içerisinde tamamlanıp tamamlanmadığını tespit etmek amacıyla diğer davalarda olduğu gibi yargılama süresinin bütünü ele alarak, bu sürenin Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrasına uygun olup olmadığıyla sınırlı bir inceleme yapmaktadır.⁴⁹

Gerçekten de, AİHS'in 6. maddesinde ifadesini bulan makul sürede yargılanma hakkı, sözleşmeye taraf devletlerin yasama organları tarafından belirlenen ve başvuranların daha lehine ve daha fazla hak veren düzenleyici sürelerden bağımsız, değerlendirme kriterleri

⁴⁹ Bkz., AİHM, Çalık/Türkiye, B. No: 3675/07, 31/8/2010; benzer bir karar için bkz. Dildirim/Türkiye, B. No: 42927/10, 12/3/2013

AİHM tarafından geliştirilmiş ayrı bir garanti olarak düşünülebilir. Dolayısıyla iç hukukta öngörülen düzenleyici nitelikteki süreler aşılmış olsa dahi, başvuruların Sözleşme kapsamında makul sürede yargılanma hakları ihlal edilmemiş olabilmektedir.

iii. Düzenleyici Sürelerin Miktarına Oranla Makul Olmayan Gecikmelerin İhlal Oluşturacağı Görüşü

Yukarıda ayrıntılı biçimde anlatıldığı üzere İş Kanununda işe iade davalarının toplam 3 ay içinde kesin olarak karara bağlanması gerektiği düzenlenmiştir. Üçüncü görüşe göre; söz konusu sürelerin birkaç gün aşılmasıyla ihlalin ortaya çıkacağını kabul etmek, hem sürelerin düzenleyici nitelikte olması hem de adaletin gerçekleştirilmesini ikinci plana atabileceği riskini taşıması nedeniyle pek mümkün görünmektedir. Fakat söz konusu sürelerin makul süre ile hiçbir ilişkisi olmadığını kabul etmek ve görmezden gelmek de, kanun koyucunun abesle iştiğal ettiğini ve hiçbir anlamı olmayan kurallar vaaz ettiği anlamına gelir ki, bu durum kanun koyucunun iradesine ve öngörülen süre içinde davasının sonuçlandırılmasını bekleyen tarafların haklı beklentilerine uygun değildir. Bu bağlamda, her iki görüşün de belirtilen sakıncalarından dolayı, bu sürelerin miktarıyla orantısız gecikmelerin ihlal oluşturacağı görüşü savunulabilir. Yani işe iade davalarında öngörülen üç aylık süre aşılar aşılmaz ihlal ortaya çıkmazsa da, diğer davalar gibi örneğin iki veya üç yılı aşan yargılamaların makul olarak değerlendirilemeyeceği ileri sürülebilir. Bu durumda iki veya üç yılı aşan işe iade davaları karmaşık ve çözümü güç davalar değilse makul süre yönünden sorunlu olarak ifade edilebilir.

İş Kanununda belirtilen söz konusu süreler, doktrinde ve uygulamada, Türkiye'nin gerçekleriyle bağdaşmadığı ve uygulanma kabiliyetinin olmadığı gerekçesiyle eleştirilmekte ve bu durum sürelerin aşılmasına mazeret olarak gösterilmektedir. Bu bağlamda kanunda belirtilen bu sürenin, uygulamanın gerçekleriyle bağdaşmadığı belirtilmekte ve en azından tebligat için geçen süreler dikkate alındığında dahi (özellikle bir tebligat yanlışlığı ortaya çıkmış ve yeniden tebligat yapılması gerekmişse) bu kadar kısa sürede yargılamayı tamamlamanın çoğunlukla bir temenni olarak kalacağı ifade edilmektedir.⁵⁰ Aynı

⁵⁰ 75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı; Özkes, s.489

şekilde davanın bu süre içinde tamamlanmasının çoğunlukla mümkün olmayacağını ve bu sürelerin yargı organlarına duyulan güvenin sarsılmasına sebep olabileceği belirtilmektedir.⁵¹

Seri yargılama usulünün kaldırılması sebebiyle, işe iade davalarında basit yargılama usulünün uygulandığı yukarıda belirtilmişti. Söz konusu sürelerin makul olup olmadığının tespiti, basit yargılama usulünün özellikleri ile karşılaştırılırsa daha kolay anlaşılacaktır.

Yukarıda ayrıntılı biçimde anlatıldığı üzere basit yargılama usulünde davanın açılmasıyla, dava dilekçesi davalıya tebliğ edilir ve davalı tebliğden itibaren iki hafta içinde cevap dilekçesi verebilmektedir. Davalının bu süre içinde cevap hazırlaması çok zor ya da imkansızsa, davalıya iki haftayı geçmemek üzere bir defaya mahsus ek süre verilebilmektedir. Replik ve düplik aşaması bulunmadığından dilekçeler teatisinin bu şekilde sona ermesiyle, mümkünse duruşma yapılmadan dosya üzerinden karar verilmekte fakat tahkikat aşaması kural olarak ilk duruşma hariç olmak üzere iki duruşmada tamamlanmakta ve duruşmalar arasındaki süre bir aydan uzun olamamaktadır. Ancak işin niteliği gerektiriyorsa ikiden fazla duruşma yapılabileceği gibi bir aydan fazla süre de verilebilmektedir. Tahkikatın sona ermesiyle de mahkeme kararını tefhim etmektedir.⁵²

Dava dilekçesinin davalıya tebliği, cevap dilekçesinin davalı tarafından mahkemeye sunulması, ön inceleme amaçlı duruşmanın yapılması ve tahkikat aşamasında kural olarak yapılan iki duruşmanın süresi dikkate alındığında en azından hızlı bir yargılamayla 3-4 ay gibi bir sürenin geçeceği; dava karmaşıksa, davalı tarafından ek cevap süresi alınabileceği ve ek duruşmalar da yapılabileceği düşünülürse sürenin daha da uzayabileceği; dava duruşma yapılmasını gerektirmiyorsa ve görece olarak daha basitse biraz daha kısa sürebileceği tahmin edilebilir.

Belirtildiği üzere, karmaşık konulu olanlar haricindeki davalar, ilk derece mahkemesinde basit yargılama usulüne göre en azından hızlı bir yargılamayla 3-4 ay gibi bir sürede tamamlanabilir görünmektedir. Kanun koyucu, basit yargılama usulünün uygulandığı işe iade davalarının önemine binaen, bu süreyi biraz daha kısaltarak 2 ay-

⁵¹ Günay, s.932

⁵² Kuru / Arslan / Yılmaz, s.752-754

lık bir süre öngörmüş ve bu davaların bir an önce bitirilmesi gerektiği yönünde iradesini ortaya koymuştur.

Ancak şunu unutmamak gerekir ki iş ilişkisinden kaynaklanan tüm davaların ilk derece mahkemesinde 2 ay içinde karara bağlanacağı belirtilmemekte, sadece işe iade davalarının bu sürede tamamlanması kabul edilmektedir.

B- Konuyla İlgili AİHM İçtihadı

İşe iade davalarında makul süre şikayetiyle ilgili olarak 2007 yılında Türkiye'ye karşı AİHM'e başvuru yapılmış ve AİHM 2010 yılında bu konuyla ilgili içtihat oluşturan kararını vermiştir. Bu aşamada, AİHM'in konuyla ilgili verdiği kararlara değinilmesi son derece yerinde görünmektedir.

Bahsedilen kararlar ilgili başvuru konusu olay şöyle gerçekleşmiştir:

Türkiye Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi (TEDAŞ) bünyesinde kontrolör olarak çalışan başvuran, yolsuzluk suçlaması nedeniyle 27 Ocak 2005 tarihinde işten çıkarılmasının ardından, işe iade davası açmış ve bu dava 10 Temmuz 2006 yılında kesin olarak karara bağlanmıştır. Bunun üzerine başvuran, İş Kanununun 20. Maddesinde öngörülen yasal süre içinde karar verilmemesi nedeniyle makul süre garantisinin ihlal edildiğini iddia ederek AİHM'e başvurmuştur. Dolayısıyla dava, iki dereceli yargılama organları önünde yaklaşık bir yıl beş ay sürmüştür.⁵³

AİHM, öncelikli olarak başvuranın gerekçelerinin, İş Kanunu'nun 20. maddesi tarafından öngörülen yasal süre içerisinde hareket etmeyen ilgili yerel mahkemelerin "makul süre" ilkesine riayet etmemelerine dayandığını tespit etmiştir. AİHM, bunun akabinde Türkiye'nin bu tür bir kanunu kabul etmekle, iş hukukuna ilişkin anlaşmazlıkları çözmek amacıyla, özellikle işten çıkarma durumlarında iş hukuku konusundaki çekişmelerin süresini kısaltmak amacıyla hızlandırılmış bir yargılama/usul düzenlemiş olduğunu saptamış ve böyle bir kanunun bu kıymetli amacını vurgulamak istediğini belirtmiştir.

⁵³ AİHM, Çalık-Türkiye davası, Başvuru no:3675/07, karar tarihi: 31/08/2010, <http://www.ihtk.adalet.gov.tr/kararlar/calik.pdf>

Kararda AİHM'in bu aşamada görevinin, başvuranın davasının "makul bir süre" içerisinde tamamlanıp tamamlanmadığını tespit etmek amacıyla yargılamanın süresinin bütünü ele alındığında, bu sürenin Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrasına uygunluğunu doğrulamakla sınırlı kaldığı, esasen ulusal mahkemelerin yasal süreye riayetlerine ilişkin yerel mevzuatı nasıl yorumladıklarını ve uyguladıklarını denetlemenin AİHM'in görevi olmadığı, bu görevi yerine getirmenin öncelikle ulusal mahkemelere düştüğü ifade edilmiştir.

Bu bağlamda kararda, yargılama süresinin makul niteliğinin, davanın koşullarına, mahkemenin içtihadı tarafından kabul edilen kriterlere, özellikle davanın karmaşıklığına, başvuran ile yetkili makamların tutumuna ve ilgililer için ihtilaf konusu davanın içeriğine bakılarak değerlendirildiği yönündeki genel ilke tekrar edilerek iade istemiyle açılan davanın 1 yıl 5 ay sürmesini makul olarak değerlendirilmiş ve İş Kanununun 20. maddesinde öngörülen süreleri makul süre garantisi içinde değerlendirmeyerek başvuruyu açıkça dayanaktan yoksun bulunmuş ve kabul edilemezlik kararı verilmiştir.⁵⁴

1 yıl 2 ay kadar süren benzer bir başvuruda⁵⁵ da AİHM, makul süre garantisinin ihlal edilmediği sonucuna vararak başvuruyu açıkça dayanaktan yoksun bulmuştur.

Önüne gelen davalarda AİHM, makul sürede yargılanma hakkının ihlal edilip edilmediğinin tespiti için, davanın karmaşıklığına, başvuran ile yetkili makamların tutumuna ve başvuranın neleri yitirebileceğine bakacağını belirtmiş ve iş kanununda öngörülen söz konusu sürelerin bu tespit için bir kriter olmayacağını kabul etmiştir. Yani söz konusu sürelerin makul sürede yargılanma hakkını sağlamaya yardım etmek gibi asil bir amacı olsa da, AİHM bu süreleri ölçü olarak makullük testinde değerlendirmeye almamaktadır.

Bu yaklaşım, AİHS'in daha çok asgari standartlar getirdiği⁵⁶ ve AİHS'in 53. maddesinde ifade edilen "Sözleşme hükümlerinden hiçbirini,

⁵⁴ AİHM, Çalık-Türkiye Davası, Başvuru no:3675/07, karar tarihi: 31/08/2010, <http://www.ihtk.adalet.gov.tr/kararlar/calik.pdf>

⁵⁵ AİHM, Dildirim-Türkiye Davası, Başvuru no:42927/10, karar tarihi: 12/03/2013

⁵⁶ Douwe Korff, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 2. Maddesinin Uygulanmasına İlişkin Kılavuz Kitap -Yaşam Hakkı-, Avrupa Konseyi İnsan Hakları El Kitabı, No:8, s.5

herhangi bir Yüksek Sözleşmecî Taraf'ın yasalarına ve onun taraf olduğu başka bir Sözleşme uyarınca tanınmış olabilecek insan hakları ve temel özgürlükleri sınırlayacak veya onları ihlal edecek biçimde yorumlanamaz." hükmü dikkate alınarak iç hukukta daha fazla koruma getiren hükmün dikkate alınması gerektiği şeklinde eleştirilebilir.

Aslında İş Kanunundaki söz konusu süreler olmasa dahi, AİHM'in işe iade davalarında 1 yıl 5 ay gibi bir süreyi makul olarak değerlendirmesi eleştirilebilir ve iş akdi feshedilen işçinin, işe iade davası açarak bir an önce işine tekrar başlamayı umduğu, oysa davanın 1 yıl 5 ay gibi bir süre devam etmesi durumunda, işçinin başka bir işe başlamamışsa oldukça büyük geçim sıkıntısı yaşayacağı; sürenin uzun sürmesinden dolayı işçi başka bir işe başlamışsa, bu durumda da işe iade davası anlamını yitireceği söylenebilecektir. Ancak işe iade davalarında çoğunlukla işçi davayı kazansa da işverenin işe iade yerine tazminat seçeneğini kullandığı düşünüldüğünde davanın anlamını yitirmediği, haksız şekilde işten çıkarılan işçinin maddi tazminatla mağduriyetinin giderildiği düşünülmektedir.

Bununla beraber AİHM, iş ilişkisinden kaynaklanan ihtilafların özel gayret (special diligence) gerektirdiğini vurgulayarak⁵⁷ diğer hukuk davalarına oranla yargılamanın daha kısa sürede tamamlanması gerektiğini kabul etmektedir. Bu alanda AİHM daha katı bir inceleme yapmakta ve iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklarla ilgili başvurularda makul süre garantisinin ihlal edildiğini sıklıkla tespit etmektedir.⁵⁸ Bunun sebebi, yukarıda bahsedildiği üzere işçinin geçim kaynaklarını kaybetme riski taşıması ve işçinin davadaki menfaati ile davanın işçi için öneminin büyük oluşudur.

Anlaşılabacağı üzere AİHM, makul sürenin belirlenmesinde söz konusu süreleri dikkate almamış fakat kendi içtihatlarıyla kabul ettiği üzere, iş davalarının özel gayret gerektirdiği belirterek hızlı bir şekilde sonuçlanması gerektiğini ifade etmiştir.

AİHM, makul sürenin belirlenmesinde, başvuru konusunun neleri yitirebileceğini yani başvuru konusunun başvuru için önemini dikkate alacağını, yukarıda belirtildiği üzere içtihatlarıyla kabul etmesine

⁵⁷ AİHM, B. No: 12460/80, 27/2/1992, § 17

⁵⁸ AİHM, B. No: 31792/06, 23/5/2010, § 31

rağmen, konuyla ilgili kararlarında, işçinin boşta geçen süreler için en fazla 4 aylık ücret alacağına ilişkin kurala hiç değinmemiştir.

C- Konuyla İlgili Anayasa Mahkemesi Kararı

Anayasa Mahkemesi bireysel başvuru kapsamında makul süre yönünden incelediği işe iade davasında iki dereceli yargılamada üç yıl beş ay süren bir yargılamayı makul süreyi aşan bir yargılama olarak görmüş ve başvurucuya tazminat ödenmesine hükmetmiştir.⁵⁹ Kararda dikkat çeken husus AİHM'nin şimdiye kadar zımni olarak dört yılı aşan sürelerde yapılan yargılamaları uzun kabul etmesine rağmen Anayasa Mahkemesi'nin makul sürede yargılanma hakkını işe iade davalarında daha önemli görerek dört yıldan daha kısa süren bir yargılamayı da ihlalle neticelendirmesidir.

Bahsedilen kararda, öncelikle uzun yargılamayla ilgili genel kriterleri sıralanmış ve AİHM gibi yargılamanın bütününe ele alacağını ifade edilmiştir.⁶⁰ Daha sonra AİHM içtihatlarına atıf yapılarak iş davalarında derhal bir yargı kararı verilmesinde önemli bir kişisel yararı bulunduğu, zira işten çıkarılmak suretiyle geçim kaynağını kaybeden bir bireyin hukuki durumunun ivedilikle açıklığa kavuşturulması gerektiği ifade edilerek iş davalarının bu yönüyle diğer davalarla kıyaslandığında makul süre yönünde ayrı bir önemi olduğu vurgulanmıştır. Bunun akabinde kararda bahsedilen öneme binaen İş Kanununun 20. maddesiyle getirilen düzenleme ve basit yargılama usulüne değinilmiştir.⁶¹

Anayasa Mahkemesi kararında; *“Taraflar için 4857 sayılı Kanun’da belirtilen süreler kural olarak kesin ve hak düşürücü nitelikte olmasına rağmen, Kanun’un 20. maddesinde mahkemeler için öngörülen süreler hak düşürücü nitelikte değildir. İşe iade davalarının sonuçlandırılması için öngörülen iki aylık süre, mahkemelere yönelik bir süre olduğundan düzenleyici nitelikte olup, mahkemeler bu sürede davayı sonuçlandıramasalar da daha sonra verdikleri kararların geçerli olduğunda şüphe yoktur.”* diyerek AİHM kararlarına paralel olarak düzenleyici süreleri makul süre incelemesinde uyulması zorunlu süreler olarak değerlendirmeyeceğini ifade etmiş, kararın

⁵⁹ Anayasa Mahkemesi, B. No: 2013/772, 7/11/2013

⁶⁰ Anayasa Mahkemesi, B. No: 2013/772, 7/11/2013, , § 55-71

⁶¹

devamında ise *“Bununla birlikte işe iade davalarının başvuru açısından taşıdığı değer ile davanın kısa sürede bitirilmesindeki başvuru kişinin yararını göz önüne alındığında bu davaların süre yönünden diğer davalarla aynı nitelikte olduğu da söylenemez.”* diyerek davanın niteliğinin makul süre incelemesinde diğer davalara nazaran daha hassas inceleme gerektirdiği vurgulanmıştır.

Kararda daha sonra davanın koşulları incelenmiş ve davanın üç yıl beş ay sürmesinin ilk derece mahkemesinde bilirkişi raporu alınması aşamasında talimat yazılması ve bilirkişiye ulaşılamaması nedeniyle altı buçuk ay, Yargıtay aşamasında ise dosyanın görevsizlik kararıyla hukuk daireleri arasında gidip gelmesiyle 16 buçuk ay geçtiği ve en son inceleme yapan dairenin dosyadaki eksiklik nedeniyle dosyayı ilk derece mahkemesine geri göndermesiyle de iki ay daha süre geçtiği tespit edilmiştir.

Kararda davanın karmaşık olmadığı, tanık sayısının çok olmadığı, başvuru kişinin tutumunun davanın uzamasına etkisinin bulunmadığı tespiti yapılarak, *“İlk derece mahkemeleri ile temyiz incelemesi yapan yüksek mahkemelerin dava türlerine göre iş bölümü yapmaları yargıda uzmanlaşma sağlayarak ve uyuşmazlıkların çözümünü hızlandırarak yargının etkinliğini ve etkililiğini arttıran önemli bir unsurdur. Bu çerçevede uyuşmazlıkları hızlı ve hakkaniyete uygun bir biçimde karara bağlayacak yargı sistemi kurma isteyen devletin iyi bir iş bölümü ve etkin bir organizasyon kurma konusunda gerekli tedbirleri almasının devletin asli görevleri arasında olduğu açıktır. Bu nedenle meydana gelen aksamalarla oluşan gecikmelerin davanın taraflarına yükletilmesi mümkün değildir.”* denmiştir. Bu hükümle devletin yargıda iyi bir iş bölümü organizasyonu kurarak ve uzmanlaşmayı sağlayarak etkinliği ve verimliliği arttırmak şeklinde pozitif bir yükümlülüğü olduğuna karar verilmiştir.

Yargıtay hukuk davaları uygulamasında Yargıtay’ın her yıl dairelerin uzmanlık alanlarını belirlemesi, mahkemelerin dosyayı doğrudan ilgili gördükleri daireye göndermeleri ve önemli oranda hatalı daireye dosya havalesi nedeniyle temyiz sürecinde zaman kaybı yaşandığı göz önünde bulundurulduğunda, iş bölümü ve organizasyon konusundaki tespit ve uyarının önemi daha iyi anlaşılacaktır. Bu konuda Yargıtay’da hukuk daireleri için bir ön büro kurularak dosyaların doğru daireye havalesi görevi verilmesi bir çözüm olarak düşünülebilir.

Kararda ayrıca ilk derece mahkemesinde davaya beş farklı hâkimin nezaret etmesine dikkat çekilerek hâkimlerin görevlerinin sık aralıklarla değiştirilmesi nedeniyle farklı hâkimlerin aynı dosyayı tekrar ele almak zorunda kaldıkları, bu durumun davaların uzamasının yanı sıra yargının iş yükünün artması üzerindeki olumsuz etkilerinin göz önünde tutulması gerektiği vurgulanmıştır.⁶²

SONUÇ

İş ilişkisinde işçilerin zayıf konumda olması ve işverene karşı korunma ihtiyacı duyması, devleti çalışma hayatına müdahale etmeye sevk etmiştir. Bu duruma kayıtsız kalmayan Türk yasa koyucu, işçi-işveren ilişkisini ayrıntılı olarak düzenlemesinin yanında, iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıkların bir an önce sonuçlanması amacıyla yazılı yargılama usulüne göre daha hızlı işleyen basit yargılama usulünün iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklara uygulanmasını emretmiştir. Yasa koyucu, iş ilişkileri arasında işe iade davalarına ise ayrı bir önem vermiş ve İş Kanununun 20. maddesinde bu davaların 3 ay içinde karara bağlanması yönünde düzenleyici süreler ihdas etmiştir. İş akdi feshedilen işçinin tekrar işe başlayarak geçimini sağlayabilmesi veya dava reddedilecekse bir an önce başka bir iş arayabilmesi bakımından, kanun koyucunun öngördüğü bu sürelerle uyulabilmesi son derece yerinde olacaktır.

AİHM, iş ilişkilerinden doğan uyuşmazlıkların özel gayret gerektirdiğini kabul ederek, diğer hukuk davalarına oranla daha hızlı sonuçlanması gerektiğini kabul etmiş fakat işe iade davalarını diğer iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklardan ayırt etmeyerek aynı içtihadını bu başvurulara da uygulamıştır. Oysa Türk Kanun koyucu işe iade davaları konusunda daha hassas davranarak bu davaların hızla tamamlanması için düzenleyici süreler öngörmüştür.

Ancak İş Kanununun yürürlüğe girmesinden on yıldan fazla bir süre geçmesine rağmen, söz konusu sürelerle, oldukça kısa belirlenmeleri ve uygulamanın gerçekleriyle bağdaşmaması nedenleriyle riayet edilmemektedir. Aslında oldukça kısa sürelerin belirlenmesi kadar düzenlemenin on yıldan fazla bir süredir yürürlükte bulunmasına

⁶² Anayasa Mahkemesi, B. No: 2013/772, 7/11/2013, § 76

rağmen buna uygun sistem kurulamaması da, en azından sürelerle uyulmaması da kısa sürede yargılama yapılabilmesine engel olmaktadır. Nitekim yukarıda bahsedilen Anayasa Mahkemesi kararında yargıda iş bölümü ve organizasyondan kaynaklanan eksiklere vurgu yapılmıştır.

Bu durumda İş Kanununun 20. maddesiyle düzenleyici nitelikte belirlenen sürelerin uyulmamasının nedeninin; sürelerin uygulamanın gerçekleriyle bağdaşmaması kadar, uygulamada yasal düzenlemeye uyum sağlamak konusunda yeterli gayretin gösterilmemesi olduğu söylenebilir. Dolayısıyla sorunu gidermek ve bu sürelerle uygun yargılama yapmak amacıyla önlemler alınması gerekmektedir.

İşe iade davalarının fesihden itibaren işçinin boşta geçen süreler için en fazla 4 aylık ücret talep edebileceği hükmüne yer verildiği de dikkate alınır, kanunun sistematığının bu süreler üzerine kurulduğu söylenebilir. Bunun karşısında işten çıkarılan işçinin mağduriyetini giderici olarak tazminat almayı beklediği, zira genellikle davayı kazansa da işveren tarafından işe iade edilmediği ve tazminat ödemenin kabul edildiği söylenebilir.

Gerek AİHM ve gerekse Anayasa Mahkemesi başvuruçuların menfaatinin ve davadan beklentilerinin büyük olması nedeniyle iş davalarının diğer davalara göre kısa sürede bitirilmesi konusunda hemfikir görünmektedir. Yine her iki mahkeme iş kanununun 20. maddesinde yer alan sürelerin düzenleyici süreler olduğu ve aşılması halinde makul sürenin her zaman aşılmayacağı, makul sürenin tespitinde davanın bütününe bakmak gerektiği konusunda da benzer içtihadı sahip oldukları görünmektedir.

Bunun yanında AİHM, Türkiye aleyhine açılmış davalarda en fazla 17 ay süren bir davanın süresinin makul olduğu yönünde karar verirken dört yıldan kısa ancak 17 aydan uzun süren bir davayı da makul süre yönünden ihlal ile sonuçlandırmadığı, bunun yanında Anayasa Mahkemesinin üç yıl beş ay süren bir işe iade davasını makul süre yönünden ihlal ile sonuçlandırdığı görülmektedir.

Sonuç olarak AİHM'in birçok kararında ifade edildiği gibi sözleşmenin 6. maddesinin, masrafı ne olursa olsun sözleşmeci devletlere yasal sistemlerini 6. maddenin her bir gereğini karşılayabilecek bir

sistem kurmaya zorladığı,⁶³ göz önünde bulundurulduğunda, kanun koyucunun takdir ettiği sürelerle tamamen uymasa da yargılama süresini kısaltarak makul bir seviyeye düşürecek sistem kurulması, iş bölümü ve organizasyon konusunda pozitif yükümlülüğün yerine getirilmesi gerektiği, Anayasa Mahkemesi kararının bu anlamda önemli olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aktay Nizamettin/ Arıcı Kadir/ Senyen-Kaplan Tuncay, İş Hukuku, Gazi Kitapevi, Yenilenmiş Dördüncü Baskı
- Altıparmak Cüneyt, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Altıncı Maddesi Kapsamında Adil Yargılanma Hakkının Esasları, Tbb Dergisi, Sayı:63, 2006
- Case Of Frydlender V. France, (Application No. 30979/96) Judgment:27 June 2000
- Case Of Ruotolo V. Italy, App. No: 12460/80, Judgment Date: 27/02/1992
- Case Of Vocaturo V. Italy, Application No. 11891/85, Judgment: 24/05/1991
- Çalık-Türkiye Davası, Başvuru No:3675/07, Karar Tarihi: 31/08/2010, Http://Www.İhtk.Adalet.Gov.Tr/Kararlar/Calik.Pdf
- Daneshpayeh V. Türkiye, Başvuru No. 21086/04, Karar Tarihi. 16 Temmuz 2009
- Dildirim-Türkiye Davası, Başvuru No:42927/10, Karar Tarihi: 12/03/2013,
- Doğru Osman/ Nalbant, Atilla, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi Açıklama Ve Önemli Kararlar, 1.Cilt
- Douwe Korff, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 2. Maddesinin Uygulanmasına İlişkin Kılavuz Kitap -Yaşam Hakkı-, Avrupa Konseyi İnsan Hakları El Kitabı, No:8
- D.J.Harris/ M.O'boyle/ E.P.Bates/ C.Mbuckley; Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Hukuku, 2. Bası
- Gökçe Erdal, Türk İş Hukukunda İşe İade Davası, Legal Yayıncılık, İstanbul-2008, Birinci Baskı
- Günay Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları, Ankara-2009, Genişletilmiş Üçüncü Baskı
- İnceoğlu Sibel, İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Adil Yargılanma Hakkı, Beta Yayınları, Gözden Geçirilmiş İkinci Bası
- İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi Ve Anayasa -Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Kapsamında Bir İnceleme- Editör: Sibel İnceoğlu, Avrupa Konseyi-2013, 1. Bası
- Kuru Baki/ Arslan Ramazan/ Yılmaz Ejder, Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Yetkin Yayınları, Ankara-2012, 23. Baskı

⁶³ AİHM, B. No: 11891/85, 24/5/1991, § 17

- Manav A. Eda, İş Hukukunda Feshe İtiraz Davasının Şartları Ve Yargılama Usulü, Taad, Cilt:1, Yıl:1, Sayı:3 (20 Ekim 2010)
- Mollamahmutoğlu Hamdi, İş Hukuku, Turhan Kitapevi, Ankara-2005, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 2. Bası
- Nuala Mole/ Catharina Harby, Adil Yargılanma Hakkı -Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6. Maddesinin Uygulanmasına İlişkin Kılavuz
- Özcan Durmuş, Öğreti Ve Uygulamada İş Sözleşmesinin Feshi, Adalet Yayınevi, Ankara-2011, Birinci Baskı
- Özekes Muhammet, 75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı; Hakan Pekcanitez (Yayına Hazırlayan), "İş Kanunu'nun 20. Ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama Ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", Ankara-2004, Birinci Baskı
- Pekcanitez Hakan/Atalay Oğuz/Özekes, Muhammet, Hukuk Muhakemeleri Kanununa Hükümlerine Göre Medeni Usul Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara-2011, 12. Baskı
- Sebahattin Evcimen V. Turkey Judgment, Application No. 31792/06, Judgment Date: 23/05/2010
- Sümer Haluk Hadi, İş Hukuku, Mimoza Yayınları, Konya-2011, On Altıncı Baskı
- Topal Güneş, İş Kanununa Göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih Ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Feshin Karşılaştırılması, Seçkin Yayıncılık, Ankara-2008, Birinci Bası