



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİ

İKİNCİ DAİRE

KABUL EDİLEBİLİRLİK HAKKINDA KARAR

Başvuru No. 39529/10

Hasan YİĞİT / Türkiye

Başkan

András Sajó,

Yargıçlar

Helen Keller,

Egidijus Kūris,

ve Bölüm Yazı İşleri Müdür Yardımcısı Abel Campos'un katılımıyla Komite olarak 15 Nisan 2014 tarihinde toplanan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (İkinci Daire), 8 Haziran 2010 tarihinde yapılan başvuruya ilişkin olarak gerçekleştirilen müzakerelerin ardından aşağıdaki kararı vermiştir:

OLAYLAR

1. Başvuran, Hasan Yiğit, 1965 doğumlu bir Türk vatandaşıdır ve Kütahya'da ikamet etmektedir.

© T.C. Adalet Bakanlığı, 2014. Bu gayriresmi çeviri, Adalet Bakanlığı, Uluslararası Hukuk ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü, İnsan Hakları Daire Başkanlığı tarafından yapılmış olup, Mahkeme'yi bağlamamaktadır. Bu çeviri, davanın adının tam olarak belirtilmiş olması ve yukarıdaki telif hakkı bilgisiyle beraber olması koşulu ile Adalet Bakanlığı Uluslararası Hukuk ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü İnsan Hakları Daire Başkanlığına atıfta bulunmak suretiyle ticari olmayan amaçlarla alıntılanabilir.

2. Bir kamu şirketinde görev yapan başvuran, ekonomik nedenlerden dolayı 13 Ağustos 2004 tarihinde işten çıkarılmıştır.

3. Başvurana, 995 671 500 eski Türk Lirası tutarında (TRL¹) (yaklaşık 500 avro) işten çıkarma tazminatı ödenmiştir.

4. Başvuran, kendisine verilen meblağın yetersiz olduğu kanaatiyle, avukatı aracılığıyla 18 Nisan 2005 tarihinde Ankara İş Mahkemesi'ne başvurmuştur.

5. İşten çıkarma tazminatına ilişkin 4046 sayılı Kanun, 21 Temmuz 2005 tarihinde değiştirilmiştir.

6. İlgili mahkeme, bilirkişi incelemesi yapılmasına karar vermiştir.

7. Bilirkişi 24 Nisan 2006 tarihinde raporunu düzenlemiştir.

8. Raporda, başvurana işten çıkarma tazminatı bağlamında ek olarak 7601,20 Türk Lirası (TRY) (yaklaşık 3 800 avro) ödenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

9. Ankara İş Mahkemesi, 22 Ocak 2007 tarihinde, başvurana haklı bulmuş ve bilirkişi raporunda öngörülen meblağın ilgiliye ödenmesine karar vermiştir.

10. Yargıtay, başvuranın işten çıkarıldığı tarihte yürürlükte olan kanuna dayanarak ve bilirkişi raporunda saptanan hesaplama yönteminin hatalı olduğunu göz önünde bulundurarak, 19 Temmuz 2007 tarihinde ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur.

11. Esasen, Yargıtay'a göre, işten çıkarma tazminatının, son maaşla birlikte ödenen (yıllık) ücretli izin parası göz önüne alınmaksızın, net maaş ve yılsonu primleri üzerinden hesaplanması gerekmektedir.

12. Ankara İş Mahkemesi, bozma kararının ardından, yeni bir bilirkişi incelemesinin yapılmasına karar vermiştir.

13. Bilirkişi, işten çıkarma tazminatının miktarını, Yargıtay tarafından belirtilen hesaplama yöntemine göre hesaplamıştır.

1. Eski Türk Lirasının (TRL) yerine geçen Yeni Türk Lirası (TRY), 1 Ocak 2005 tarihinde, yürürlüğe girmiştir. 1 TRY 1 milyon TRL'ye karşılık gelmektedir.

14. Bilirkişi, başvurana 953,26 TRY (yaklaşık 475 avro) tutarında ek işten çıkarma tazminatı ödenmesi gerektiği sonucuna varmıştır.

15. İlgili mahkeme, 14 Mayıs 2009 tarihinde, bilirkişi raporuna dayanarak, idareyi ilgiliye yasal gecikme faiziyle birlikte 953,26 TRY (yaklaşık 475 avro) ödemeye mahkûm etmiştir.

13. Yargıtay, 18 Eylül 2009 tarihinde, usul kurallarına ve yasal hükümlere uygun olduğu gerekçesiyle 14 Mayıs 2009 tarihinde verilen kararı onamıştır.

14. Söz konusu karar, 11 Aralık 2009 tarihinde, başvurana tebliğ edilmiştir.

ŞİKÂyetLER

15. Başvuran, Sözleşme'nin 6. maddesini ileri sürerek, ulusal mahkemelerde yapılan yargılamanın sonucundan şikâyet etmektedir. Başvuran, bu bağlamda Yargıtay'ın, işten çıkarma tazminatının hesaplanması konusunda içtihat değişikliği gerçekleştirdiğini ve bu durumun kendisi aleyhine olduğunu iddia etmektedir.

16. Ayrıca başvuran, Sözleşme'ye Ek 1 No'lu Protokol'ün 1. maddesini ileri sürerek, mülkiyet hakkına orantısız bir müdahale yapıldığını iddia etmektedir. Başvuran bu bağlamda, yargılama sırasında işten çıkarma tazminatına ilişkin kanunda yapılan değişiklikten şikâyet etmektedir. Başvuran, (yıllık) ücretli izin parasının işten çıkarma tazminatı hesaplanmasında dikkate alınması gerektiği kanısındadır.

HUKUKİ DEĞERLENDİRME

17. Sözleşme'nin 6. maddesi açısından dile getirilen şikâyete ilişkin olarak, Mahkeme, Sözleşme yapan tarafların Sözleşme'den doğan

yükümlülükler saygı göstermelerini sağlamakla görevlidir. Özellikle yerel mahkeme tarafından yapıldığı iddia edilen fiili ya da hukuki hatalar Sözleşme ile korunan hak ve özgürlükleri ihlal etmediği sürece, Mahkeme bu hataları incelemekle yükümlü değildir (Bk, özellikle, *García Ruiz / İspanya* [BD], No. 30544/96, § 28, AİHM 1999-I). Mahkeme'nin ulusal bir mahkemeyi başka bir karardan ziyade bu tür bir karar almaya götüren maddi unsurları bizzat değerlendirmesi mümkün değildir, aksi takdirde Mahkeme, kendisini üçüncü ya da dördüncü yargı makamı yerine koyarak kendi görev sınırlarını ihlal edebilecektir (*Kemmache / Fransa* (No. 3), 24 Kasım 1994, § 44, A serisi No. 296-C).

18. Mahkeme, aynı zamanda, yerel mevzuatın yorumlanmasının öncelikle ulusal makamların, özellikle mahkemelerin ve yüksek yargı organlarının görevi olduğunu hatırlatmaktadır (Bk, diğer birçoğu arasında, *Brualla Gómez de la Torre / İspanya*, 19 Aralık 1997, § 31, *Karar ve Hükümlerin Derlemesi* 1997-VIII). Mahkeme'nin görevi, benzer yorumun etkilerinin Sözleşme ile uyumlu olup olmadığını incelemekle sınırlıdır.

19. Somut olayda, Mahkeme, başvuranın özellikle işten çıkarma tazminatının hesaplanma yöntemine ve adli mahkemelerin konuya ilişkin düzenlenen kuralları yorumlama şekline itiraz etmektedir.

20. Mahkeme, öncelikle dosyada, başvuranın ileri sürdüğü üzere, mahkemelerce içtihat değişikliği yapıldığının düşünülmesine imkân veren herhangi bir yargı kararı örneğinin bulunmadığını tespit etmektedir.

21. İlgilinin iddiasının kanıtlandığı varsayılsa bile, Mahkeme, hem ulusal hem de uluslararası seviyedeki her mahkemenin kendi takdir yetkisini kullanarak haklı olarak içtihat değişikliğine gidebileceği kanaatindedir. Esasen, özellikle Türkiye'nin de dâhil olduğu, yazılı hukuka tabi ülkelerde içtihatlar değiştirilemez nitelikte değildir. Önceki içtihadı değiştirme gereksinimi doğuyorsa, bu içtihat söz konusu durumda geliştirilmekte ve gerektiğinde değiştirilebilmektedir. Somut olayda, adli mahkemeler, daha evvelki içtihatlarla bağlı olmamaları nedeniyle takdir yetkilerini kullanarak

haklı olarak içtihat değişikliği yapabilmektedirler ve başvuranın, avukatı aracılığıyla tüm iddialarını sunabildiği ihtilaf konusu yargılamanın hakkaniyete uygun olmadığını düşündürecek herhangi bir unsur bulunmamaktadır (S.S. *Balıkliçeşme Beldesi Tarım Kalkınma Kooperatifi ve diğerleri / Türkiye*, No. 3573/05, 3617/05, 9667/05, 9884/05, 9891/05, 10167/05, 10228/05, 17258/05, 17260/05, 17262/05, 17275/05, 17290/05 ve 17293/05, § 28, 30 Kasım 2010).

22. Diğer yandan, Mahkeme, söz konusu davanın yürütülmesinde herhangi bir keyfilik unsuru bulunmadığını saptamaktadır. Mahkeme, aynı zamanda başvuranın durumu hakkında ulusal mahkemelerin vardığı sonuca itiraz edilmesi için herhangi bir neden görmemektedir. Dolayısıyla Mahkeme, başvuranın Sözleşme'nin 6. maddesine dayanan şikâyetinin Sözleşme'nin 35. maddesinin 3. fıkrasının a) bendi anlamında açıkça dayanaktan yoksun olduğu sonucuna varmaktadır.

23. Sözleşme'ye Ek 1 No.'lu Protokol'ün 1. maddesi kapsamında sunulan şikâyetle ilgili olarak, Mahkeme, ulusal mahkemelerin başvuranın işten çıkarıldığı tarihte yürürlükte olan kanuna dayandıklarını kaydetmektedir. İlgili tarafından ileri sürülen iddianın aksine, mevzuatta yapılan değişikliğin söz konusu yargılamaya herhangi bir etkisi olmamıştır. Başka bir deyişle, başvuranın hak ettiği işten çıkarma tazminatının miktarı eski kanuna dayanılarak hesaplanmıştır. Yargılamanın sonunda, Sözleşme'ye Ek 1 No.'lu Protokol'ün 1. maddesi anlamında alacaklı olan başvuran davayı kazanmıştır. İdare, başvurana, net maaş ve yılsonu primlerine dayanılarak hesaplanan ek işten çıkarma tazminatını ödemeye mahkûm edilmiştir. Son maaşla birlikte ödenen (yıllık) ücretli izin parasının bu tazminat miktarının hesaplanmasında dikkate alınmaması, ileri sürülen madde hükümlerinin ihlal edilmesine imkân vermemektedir.

24. Başvurunun açıkça dayanaktan yoksun olduğu ve Sözleşme'nin 35. maddesinin 3. ve 4. fıkraları uyarınca reddedilmesi gerektiği sonucuna varılmaktadır.

Bu gerekçelerle, Mahkeme, oybirliğiyle,

Başvurunun kabul edilemez olduğuna *karar vermiştir*.

Abel Campos
Yazı İşleri Müdür Yardımcısı

András Sajó
Başkan